



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة لنيل شهادة ماستر: تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية

دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء مستغانم

تحت إشراف:

أ. د. صحراوي بن حليلة

من إعداد:

باي عبد العزيز

اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
سيدي موسى ليلي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
صحراوي بن حليلة	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقرر
بقدر مولود بن عطية	أستاذ محاضر - ب -	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025

المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية

دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء مستغانم

تحت إشراف:

أ. د. صحراوي بن حليلة

من إعداد:

باي عبد العزيز



اللجنة المناقشة:

قابلة للإيداع في المكتبة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
سيدي موسى ليلي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
صحراوي بن حليلة	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقرر
بقدر مولود بن عطية	أستاذ محاضر - ب -	مناقشا

السنة الجامعية: 2025-2024

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي أنشأ و برا وخلق الماء والثرى الرحمن على العرش استوى وصل اللهم وبارك على خير الورى.

وبعد:

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، وأسأله سبحانه أن يجعل هذا الجهد علماً نافعاً وأجراً مستمراً.

منطلقاً من قوله - صل الله عليه وسلم- " من لا يشكر الناس لا يشكر الله. "

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الفاضل "صحراوي بن حليلة" الذي تفضل بالإشراف علي في

هذه الدراسة، ولم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته طيلة فترة الإنجاز "أدامه الله عطاءً للعلم وبارك فيه".

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لقبولها مناقشة موضوع مذكرة التخرج، وأيضاً لكل من ساندنا

خلال المسيرة الجامعية . وأيضاً أتقدم بالشكر إلى كل المسؤولين بمؤسسة ميناء مستغانم للسماح لنا بإجراء هذه

الدراسة والعاملين فيها .

كل من ساهم، ولو بكلمة أو فكرة، في مساعدتي على إنجاز هذه المذكرة، أقول لهم شكراً من القلب، فقد كنتم

شركاء في هذا النجاح.

لكم جميعاً أرفع أسمى معاني التقدير والإحترام.

الإهداء

بكل الحب والإمتنان، أهدي هذا العمل إلى عائلتي العزيزة، التي كانت السند والدافع الأكبر في مسيرتي، فشكراً على دعمكم الذي لا يوصف ، وعلى وجودكم الذي ملأ حياتي بالأمل.

إلى والديّ العزيزين، مصدر قوتي وإلهامي، الذين بذلوا الغالي والنفيس من أجل أن أصل إلى هذه اللحظة.

إلى إخوتي وأخواتي، شركاء النجاح والفرح، شكراً لوجودكم الدائم بجانبني.

كما أهدي هذا العمل إلى كل من علّمني كلمة، وفتح لي باب المعرفة، وإلى كل الأصدقاء والزملاء والأساتذة الذين ساهموا في دعمي ومساندتي خلال هذه الرحلة.

شكراً لكم جميعاً، فإِنجاز هذا العمل كان بفضل الله أولاً ثم بفضلكم.

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة موضوع المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية من منظور سوسيولوجي، من خلال دراسة ميدانية بميناء مستغانم. تهدف إلى فهم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على إدراك العاملين للمخاطر وسلوكهم تجاهها.

خلصت الدراسة إلى أن ضعف الثقافة التنظيمية قد يؤدي إلى إهمال قواعد السلامة، مما يرفع من احتمالية وقوع الحوادث. كما بينت أن التواصل الجيد والانفتاح داخل المؤسسة يعززان التبليغ عن المخاطر و الامتثال لإجراءات الوقاية. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي و استبيانات ميدانية. وأوصت بضرورة تعزيز ثقافة وقائية داعمة للصحة والسلامة المهنية.

الكلمات المفتاحية: المخاطر المهنية، الثقافة التنظيمية ، السلامة المهنية.

study summary :

This study addresses the topic of occupational hazards and their relationship with organizational culture from a sociological perspective, through a field study conducted at the port of Mostaganem. It aims to understand how organizational culture influences Worker' perception of risks and their behavior toward them. The organizational culture may lead to negligence in safety procedures, increasing the likelihood of workplace accidents. The study also shows that effective internal communication and openness within the organization enhance risk reporting and compliance with preventive measures. A descriptive-analytical methodology was employed along with field questionnaire. The study recommends strengthening a preventive culture that supports occupational health and safety.

Keywords : occupational hazards, organizational culture, occupational safety.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الشكر والعرفان
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال والملاحق
أ-ب	المقدمة
الإطار المنهجي للدراسة	
15-13	(1) الدراسات السابقة
16	(2) إشكالية الدراسة
17	(3) فرضيات الدراسة
17	(4) أهمية الدراسة
17	(5) أهداف الدراسة
18	(6) أسباب اختيار الموضوع
18	(7) صعوبات الدراسة
25-19	(8) تحديد المفاهيم
27-25	(9) المقاربة النظرية للدراسة
الفصل الأول: ماهية المخاطر المهنية : من المفهوم إلى تدابير الرقابة	

30	تمهيد
31	(1) ماهية المخاطر المهنية
32-31	(2) أنواع المخاطر المهنية
33-32	(3) أسباب المخاطر المهنية
34-33	(4) آليات الرقابة على المخاطر المهنية
35-34	(5) أهمية تحديد المخاطر المهنية
38-35	(6) الأخطار غير المتوقعة: التعرف عليها وتدابير التعامل معها
39	(7) خلاصة
الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية: من النشأة إلى السمات الفعالة	
41	تمهيد
42	(1) ماهية الثقافة التنظيمية
44-43	(2) النشأة والتطور
49-44	(3) أبعاد وأنواع الثقافة التنظيمية
51	(4) أهمية الثقافة التنظيمية
52	(5) سمات الثقافة التنظيمية الفعالة
54	(6) خصائص الثقافة التنظيمية
55	(7) خلاصة
الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة	
57	تمهيد
58	أولاً: مجالات الدراسة

59	(1) الحدود المكانية
59	(2) مجال المكاني للدراسة
59	(3) المجال الزمني للدراسة
60	(4) المجال البشري للدراسة
60	ثانيا: منهج الدراسة
61	ثالثا: عينة الدراسة
61	رابعا : تقنية جمع البيانات
62	(5) الأساليب الإحصائية في معالجة وأساليب التحليل الإحصائي
62	(6) عرض وتحليل نتائج الدراسة
82	(7) عرض ومناقشة النتائج
83	(8) النتائج العامة
86	(9) خاتمة
91-87	(10) قائمة المصادر والمراجع
104-92	(11) الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
62	جدول يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
63	جدول يبين توزيع العينة حسب متغير السن	02
64	جدول يبين المستوى التعليمي	03
65	جدول يبين الأقدمية في العمل	04
66	جدول يبين هل سبق التعرض لحادث اعمل	05
67	جدول يبين نوع المخاطر التي تواجهها في عملك	06
68	جدول يبين تقييم درجة خطورة العمل	07
69	جدول يبين إدراك الزملاء لطبيعة المخاطر	08
70	جدول يبين ثقافة المؤسسة بتحفيز على احترام السلامة	09
71	جدول يبين تعامل الإدارة مع تقارير الحوادث	10
72	جدول يبين هل يعاقب العمال غير الملتزمين بإجراءات السلامة	11
73	جدول يبين تقييم العلاقة بين الإدارة والعمال	12
74	جدول يبين موقف الإدارة من المقترحات لتحسين السلامة	13
75	جدول يبين هل اعتقاد ضعف الثقافة يساهم في ارتفاع الحوادث	14

76	جدول يبين ما مدى تأثير العلاقات داخل المؤسسة على احترام تدابير الوقاية	15
77	جدول يبين هل تتوفر تجهيزات السلامة	16
78	جدول يبين هل توجد لافتات أو إشارات تحذيرية داخل ورشات العمل	17
79	جدول يبين هل توجد لجنة مختصة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة	18
80	جدول يبين هل تمارس المؤسسة رقابة دورية على مدى احترام تدابير السلامة	19

مقدمة

تُعد المخاطر المهنية من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات، لاسيما في القطاعات الصناعية التي تشهد كثافة في النشاط والعمل، وتستخدم تجهيزات و آلات معقدة قد تؤدي إلى إصابات أو أمراض مهنية. وقد أدى التطور السريع إلى جانب التغيرات التنظيمية المتسارعة، إلى بروز أشكال متعددة من المخاطر المهنية التي لم تعد تقتصر فقط على العوامل الفيزيائية أو الميكانيكية، بل شملت أيضا أبعاداً نفسية، اجتماعية وتنظيمية معقدة، جعلت من بيئة العمل مجالاً حيويًا لتحليل الظواهر المرتبطة بسلامة العمال وأمنهم المهني.

وفي هذا السياق، لم يعد بالإمكان معالجة المخاطر المهنية انطلاقاً من منطق تقني بحت، وإنما أصبح من الضروري إدماج البعد السوسولوجي لفهم الأطر التنظيمية و الثقافية التي تؤثر سلوك الأفراد داخل بيئة العمل. ومن هنا تبرز أهمية الثقافة التنظيمية، باعتبارها الإطار المرجعي الذي تتشكل داخله تصورات العمال، وتتحدد من خلاله أساليب التعامل مع المخاطر، و الاستجابة لإجراءات السلامة. فالثقافة السائدة داخل المؤسسة تؤثر بشكل مباشر في مدى إدراك العاملين للمخاطر، وفي سلوكهم اليومي، سواء من حيث الالتزام بقواعد الوقاية أو من حيث اللامبالاة و الإهمال.

لقد أظهرت العديد من الدراسات أن الحوادث المهنية ليست ناتجة فقط عن خلل في المعدات أو ضعف في التدريب، بل ترتبط كذلك بسلوكيات الأفراد، وبطبيعة العلاقات التي تجمعهم بالإدارة والزملاء، وبدرجة الوعي الجماعي بأهمية الوقاية. وهذا ما يجعل من العلاقة بين المخاطر المهنية و الثقافة التنظيمية علاقة جدلية، تتطلب تفككا علميا دقيقا، من منظور علم الاجتماع التنظيمي، الذي يهتم بفهم التفاعلات داخل المؤسسات، وتفسير كيفية بناء المعاني والمواقف تجاه مختلف الظواهر المهنية.

وعليه، جاءت هذه المذكرة كمحاولة لفهم هذه العلاقة من خلا دراسة ميدانية داخل مؤسسة ميناء مستغانم، باعتبارها مؤسسة حيوية، تشهد نشاطا كثيفا وتوظف عدداً كبيراً من العمال، ما يجعلها بيئة خصبة لرصد طبيعة المخاطر المهنية وأنماط التعامل معها.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تربط بين مجالين المخاطر المهنية و الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات، مما يسمح بإبراز أوجه التداخل والتأثير المتبادل بين البنية الثقافية داخل المؤسسة ومستوى المخاطر التي يواجهها العاملون.

إن اختيار هذا الموضوع لم يكن عشوائيا، بل جاء بدافع شخصي و أكاديمي، نابع من التكوين التخصصي في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كوني تلقيت تكوين حول إجراءات الصحة والسلامة البيئية والذي كان دافع أولي للبحث فيه. ومن التجربة الميدانية التي كشفت حجم التحديات التي تواجهها المؤسسات الجزائرية في مجال المخاطر المهنية. كما أن الواقع العملي أظهر أن تعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية يُعد من أنجع السبل لبناء بيئة عمل آمنة ومنتجة في آن واحد.

الإطار المنهجي

- 1 الدراسات السابقة
- 2 إشكالية الدراسة
- 3 فرضيات الدراسة
- 4 أهمية الدراسة
- 5 أهداف الدراسة
- 6 أسباب اختيار الموضوع
- 7 صعوبات الدراسة
- 8 تحديد المفاهيم
- 9 المقاربة النظرية
- 10 مجالات الدراسة

– الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: تقييم وإدارة المخاطر المهنية دراسة أرغونومية بواسطة موصفات (اوشا OSHA) وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو - وهران - أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه.

دراسة عثمان عز الدين، تهدف إلى تقييم المخاطر المهنية وتحديد مدى الالتزام بمعايير السلامة في مواجهة وقوع الحوادث.

أجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها 209 من عمال مؤسسة لنقل وتحويل الغاز بأرزيو - وهران -

أدوات القياس المستخدمة:

دليل تصنيف اينيرس "Ineris" لترتيب شدة الحوادث وتكرارها، وأداة المقابلة، ثم استبيان "كرزاك" بالإضافة إلى استبيان "هانزي" .

نتائج الدراسة:

خلصت النتائج إلى تصنيف الحوادث المهنية في مستوى مقبول بنسبة تكرار (4.11 - 5.26) وبنسبة شدة (0.04 - 0.29) بحيث تبين أن العامل البشري كان السبب المباشر لأكثر من 75 % من هذه الحوادث وإن الأطراف العلوية والسفلية كانت الأكثر تضررا بنسبة 70% من مجموع الإصابات.

أظهرت هذه النتائج أيضا الاحترام النسبي لإجراءات السلامة والرقابة مقارنة بمنظومة المعايير المتبعة (HSE , OSHA, OHSAS). لكن مؤسسات المناولة على قلة عدد كما لها حصلت على نسب مقلقة بين (0,35-0,40) % من مجموع الحوادث، كما تم تسجيل تحكم واضح في تسير المخاطر الفيزيائية على

العموم.¹

¹ ينظر إلى الدراسة: عز الدين عثمان، تقييم وإدارة المخاطر المهنية، مذكرة دكتوراه، علم النفس والعمل والتنظيم، أرزيو- وهران -، 2018-2019.

الدراسة الثانية: دراسة "بوياية محمد الطاهر" حول تأثير الثقافة على الأداء داخل المؤسسة الصناعية" من خلال بحث قدمه عام 2004 لنيل شهادة الدكتوراه، حيث وضع له عنوان "دراسة الفعالية من خلال المؤشرات الثقافية التنظيمية".

تحت هذا العنصر حول الباحث في البداية، إبراز الدور الفعال الذي يقوم به الإنسان من أجل إنجاح المؤسسات التي ينتمي إليها، حيث لم ينظر إليه من الزاوية المادية فقط وإنما نظر إليه من الزاوية الثقافية على وجه الخصوص، لذلك برز هذا الموضوع كمحاولة من الباحث لربط الفعالية التنظيمية بالثقافة، من خلال مقارنة الثقافة المحلية بتلك الوافدة الخارجية نتيجة للشراكة التي أصبحت تطبع الاقتصاد الوطني، حيث أخذ لهذا الغرض نموذجاً لهذه الشراكة ممثلة في شركة LNM المتخصصة في إنتاج الحديد والصلب من جهة، و المركب الصناعي الحديد والصلب إسبات ISPAT الكائن مقره بمدينة عنابة من الجهة الأخرى.¹

إشكالية البحث:

بعد عرض البحث في مختلف المراحل التي مر بالاقتصاد الجزائري وما صاحبه من أخطاء تنظيمية أدت إلى عدم انطلاقه بفعالية خلص إلى جملة من التساؤلات التي أرادها موجهة لعمله الميداني وهي:

- هل ستنجح ISPAT عنابة - مجال الدراسة - في تحقيق الفعالية التنظيمية؟
- هل ستكون هناك علاقة بين اختلاف العوامل الثقافية وفعالية التنظيم؟
- هل ستكون مستويات الرضا عن تسليية متماثلة بين الإطارات العليا والدنيا؟

وبعد هذه التساؤلات صاغ الفرضية العامة التالية:

اعتقد من خلالها أنه كلما مكان الانسجام الثقافي بين المسيرين، كلما تحققت الفعالية الفرضيات الفرعية وصفها الباحث بأنها صفرية.

¹ ينظر إلى الدراسة: بوياية محمد الطاهر، دراسة الفعالية من خلال المؤشرات الثقافية التنظيمية، مذكرة دكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، عنابة، 2004.

- لا يوجد فرق في مستوى رضا إطارات الهيئة الوسطى حسب الفئات العمرية.
- لا يوجد فرق في مستوى إطارات الهيئة الوسطى حسب مستواهم التعليمي.
- لا يوجد فرق في مستوى رضا إطارات الهيئة الوسطى حسب طبيعة تكوينهم.
- لا يوجد فرق في مستوى رضا إطارات الهيئة الوسطى حسب مدة خدمتهم بالمؤسسة.

العينة: هي عينة عشوائية طبقية، وكان عدد أفرادها 48 إطارا موزعين على فئتين:

الفئة الأولى: وضمت 20 إطار من الفئات الوسطى العليا.

الفئة الثانية: وضمت 28 إطار من الفئة الوسطى الدنيا وذلك من الإطارات الإدارية وأقسام الإنتاج.

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي: حيث أفاده في وصف واقع ميدان الدراسة من الزاوية التي تهم موضوع بحثه.

نتائج الدراسة:

- لقد أكد الباحث من خلال حصر البيانات الميدانية المجمعة على أن مشكلات المؤسسة الجزائرية، خاصة الاقتصاد الوطني عامة لا ترتبط بالجوانب التقنية والمادية -رغم أهميتها- بقدر ما ترتبط بالبعد الإنساني.
- كما أن الفعالية الحقيقية مرتبطة بشكل قوي باحترام والاعتماد بالثقافة الشخصية للعامل، على اعتبار أنها من العوامل الحساسة في نجاح الأعمال.

الإشكالية:

تُعد المخاطر المهنية من القضايا المركزية التي تواجه المؤسسات الحديثة، لما لها من تأثير مباشر على صحة العاملين وأدائهم. غير أن فهم هذه المخاطر لا يقتصر على الجوانب التقنية أو الطبية فحسب. بل يمتد إلى أبعاد ثقافية واجتماعية أعمق. وهنا تبرز أهمية الثقافة التنظيمية كعامل مؤثر في كيفية تعريف المخاطر المهنية والتعامل معها داخل المنظمات.

لقد أصبحت المخاطر المهنية من المواضيع البارزة في الوقت الراهن، نظرا لأهميتها في تقليل الضرر والتكاليف سواء في المنازل أو في أماكن العمل. فاستمرارية العمل وإنجازه ترتبط ارتباطا وثيقا بسلامة بيئة العمل إذ لا يمكن أن يستمر العمل في بيئة غير صحيحة، ما يجعل من الضروري تقييم المخاطر المحيطة وتبني أساليب فعالة لتقليلها والحد منها.

تواجه بيئات العمل، باختلاف طبيعتها، أنواع متعددة من المخاطر التي قد تؤثر على صحة العاملين، وتعيق قدراتهم على الاستفادة المثلى من الوقت والمكان والجهد، ما يؤدي إلى ضعف الإنتاجية وتعثر تحقيق الأهداف. لذلك، أصبح من الضروري تأسيس إجراءات منهجية لتقييم هذه المخاطر وتطبيق استراتيجيات فعالة للوقاية منها. يواجه العاملون، خاصة في القطاعات الصناعية، مخاطر عديدة أثناء تأدية مهامهم، خاصة تلك المرتبطة بالتعامل مع المواد الخطرة، سواء كانت كيميائية أو بيولوجية. ما يستوجب التأكد من درجة خطورة بيئة العمل، والسعي إلى توفير ظروف أكثر أماناً وصحة.

وتشير الأدبيات السوسولوجية، إلا أن الثقافة التنظيمية لا تُحتزل في مجرد قيم وممارسات، بل تمثل إطارا مرجعيا يؤثر على تصورات الأفراد وسلوكياتهم داخل بيئة العمل. ومع ذلك، ما تزال هناك فجوة معرفية حول الكيفية التي تسهم بها هذه الثقافة في بناء تصورات العاملين للمخاطر المهنية. ومدى تأثيرها على الامتثال لإجراءات السلامة والتعامل مع تلك المخاطر.

بناء على ما سبق جاءت دراستنا كمحاولة سوسولوجية ميدانية لفهم العلاقة بين المخاطر المهنية والثقافة التنظيمية في مؤسسة ميناء مستغانم، انطلاقا من التساؤلات الآتية:

إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية في تمثل العاملين المخاطر المهنية؟ وكيف تسهم هذه الثقافة في صياغة استراتيجيات فعالة للوقاية داخل المؤسسات؟ وهل هذه العلاقة دعم في تعزيز سلامة العاملين؟

انطلاقاً من الإشكالية المطروحة، تم بناء مجموعة من الفرضيات المبدئية التي توجه مسار الدراسة وتحاول تقديم إجابات مبدئية عن التساؤلات المطروحة. وقد صيغت هذه الفرضيات استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، بهدف اختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدراك المخاطر المهنية وسلوكيات العمال داخل المؤسسة المدروسة.

2- الفرضيات الأولية:

- 1- إدراك العاملين للمخاطر المهنية له علاقة بنوع الثقافة التنظيمية.
- 2- كلما كانت الثقافة التنظيمية مشجعة على التواصل والانفتاح، زادت احتمالية التبليغ عن الحوادث والمخاطر داخل بيئة العمل.

3- أهمية الدراسة :

- تكسب دراسة المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية أهمية كبيرة في فهم المخاطر المختلفة التي يتعرض لها العمال في بيئات العمل.
- فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمخاطر المهنية يساهم في تطوير سياسات فعالة للوقاية من الحوادث والإصابات.
- تحليل كيفية تحديد حدود عمل آمنة للعامل ومعرفة الأدوار المطلوبة من الإطارات والمسيرين لإدارة المخاطر في إطار الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

4- أهداف الدراسة:

- تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على إدراك العاملين للمخاطر المهنية وسلوكياتهم تجاهها.
- التعرف على أنواع المخاطر المهنية الشائعة في بيئات العمل وكيفية تأثيرها على سلامة وصحة العاملين.
- قياس درجة وعي العاملين بالمخاطر المهنية داخل المؤسسة ومدى التزامهم بتدابير السلامة.
- اقتراح آليات عملية لتعزيز الثقافة التنظيمية الوقائية بما يساهم في الحد من الحوادث وتحسين بيئة العمل.

- تسليط الضوء على العلاقة التفاعلية بين التنظيم الإداري، الوعي الجماعي وسلوك الأفراد في التعامل مع المخاطر.

5- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لم يأتي بالصدفة بل جاء لعدة عوامل من بينها:

- أهمية الموضوع في الواقع المهني، حيث تعد المخاطر المهنية من التحديات البارزة التي تواجه المؤسسات الجزائرية.
- نظرا لاعتباره يدخل ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- الدافع الشخصي والعلمي الناتج عن التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية، والرغبة في تعميق الفهم حول مدى تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المخاطر.

6. صعوبات الدراسة:

عرفت هذه الدراسة جملة من الصعوبات الموضوعية والمنهجية، تمثلت في:

- محدودية المراجع المتخصصة حول ميناء مستغانم، خاصة ما يتعلق بالجوانب السوسولوجية والمجالية.
- صعوبة في الحصول على معطيات دقيقة ومحدثة من المؤسسات الرسمية، بسبب محدودية الشفافية الإدارية في توفير البيانات الإحصائية أو الخرائط التوضيحية للمجال المكاني للميناء .
- شكل عامل الوقت عائقاً أمام القيام بملاحظات ميدانية معمّقة أو مقابلات موسعة مع الفاعلين المعنيين (عمال، مسؤولين) وهو ما انعكس على محدودية التحليل الميداني. ورغم هذه التحديات، تم بذل مجهود علمي لتجاوز العراقيل عبر الاستعانة بالمصادر الثانوية، وتوظيف أدوات سوسولوجية بديلة تتناسب مع طبيعة البحث.
- لتأخر في الحصول على الموافقة الرسمية للدخول إلى الميدان، حيث استغرق الأمر وقتاً أطول من المتوقع، بسبب الإجراءات الإدارية وتعقيد البروتوكولات المعتمدة داخل المؤسسة. هذا التأخر أثر جزئياً على الجدول الزمني المحدد لإنجاز الدراسة.

7- تحديد المفاهيم:

قمنا في هذا الفصل بضبط المفاهيم الخاصة بموضوع الدراسة المعنون تحت " المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية " نظرا لأهمية تحديد المفاهيم باعتبارها أداة علمية تستخدم في البحث.

وعلى حسب الدراسة قمت بتحديد المفاهيم التالية: (المخاطر المهنية، الصحة والسلامة المهنية، الحادث، الثقافة التنظيمية).

1.7. مفهوم المخاطر المهنية :

أولا : مفهوم المخاطر

أ- **التعريف اللغوي:** المخاطر (risque) جمع "خطر"، مصدره من الكلمة اللاتينية resecum وهي في اللغة تعني الشيء الذي يهدد الأمان أو السلامة، وخطر danger مما يتسبب في تلف كالحادث، الإصابة والمرض.¹

ب- **التعريف الاصطلاحي :** هو ذلك الالتزام الذي يحمل في جوانبه الريبة وعدم التأكد المرفقين بالاحتمال وقوع النفع أو الضرر حيث يكون هذا الأخير إما تدهور أو خسارة.² هي تلك المخاطر التي يتعرض لها العمال نتيجة التعرض لمؤثرات غير ملائمة مثل: الحرارة الزائدة الرطوبة، أو البرودة الزائدة أو الإضاءة غير المناسبة أو الضوضاء، الضغط الجوي والتي تؤدي إلى حدوث أضرار صحية مختلفة للعمال.³

التعريف الإجرائي: هي المخاطر التي يتعرض لها العمال أثناء تأدية مهامهم داخل الوسط المهني، والتي تؤدي إلى وقوع الحوادث والإصابات المختلفة التي تلحق بهم الأضرار، و إلى الأمراض المهنية.

ثانيا: مفهوم المهنة

¹ السيد ياسين علم الاجتماع ومجتمع المخاطر دار النهضة العربية القاهرة 1996 ص 26 .

2 Alain Gauvin. la nouvelle gestion du risque financier, édition intégrale, pans, lévrier, 2000k p10_11. www.fnac.com .

3 رانيا رابي، إدارة المخاطر المهنية في الصناعات و المنشآت البترولية، 2016، ص 21.

أ- التعريف اللغوي: المهنة والمهنة كلة، الحذق بالخدمة والعمل ونحوه، وقد مَهَنَ يَمَهِنُ مهنا إذ عمل في صناعته مهنتهم مهنا ومهنة ومهنة أي خدمهم.¹

- التعريف الاصطلاحي: تعرفها موسوعة العلوم الاجتماعية على أنها "مميزة امتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريب الخاص والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة" كما تعتبر أيضا "الحرفة التي

تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية، فضلا عن مجموعة ممارسات أو خبرات أو تطبيقاتا تنهيكل المهنة.²

الإجرائي : هي مجموعة المهام و الوظائف التي يمارسها الفرد داخل المؤسسة وفق إطار تنظيمي محدد، وتتطلب مستوى معين من المعارف والخبرات.

ثالثا: مفهوم المخاطر المهنية :

تعرف المخاطر المهنية على أنها احتمال وجود وضعية مضرّة (خطرة) ، يمكن أن تسبب في حدوث إصابة حادّة عمل أو مرض مهني، إذن في مصطلح الخطر يرد دائما معنى (احتمال). ويتعلق الخطر المهني بكل عمل مؤجر، أي يتقاضى العامل مقابل انجازه راتب معين، وهو ينتج نتيجة لميكانيزمات الانتاج، استعمال مواد كيميائية عديدة، تعدد الأنشطة، وهذا ما يزيد من الحوادث و الأمراض المهنية بالمؤسسة.³ كما تتعدى المخاطر المؤسسات الصناعية لتشمل العمل في المكاتب، الخدمات، المخابر، التجارة، كما نجدتها أيضا خارج أماكن العمل.

التعريف الإجرائي : تعرف المخاطر المهنية بأنها الأوضاع والعوامل المرتبطة ببيئة العمل والتي يمكن أن تحدث أضرار جسدية أو نفسية للعاملين داخل المؤسسة.

¹ ابن المنظور، لسان العرب، ص42

² عجيلة حنان، عجيلة محمد، متطلبات ومقومات ضبط مهنة المحاسبة في الجزائر-منظور الأخلاقيات ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 6، عدد 2، 2020، ص155

³ Nichan, Margossian, Risques Professionnels, Caractéristiques, Règlementation, Prévention, éditeurDunod, 2eme édition, Paris, 2006, p :1

2.7. الصحة والسلامة المهنية:

أولاً: الصحة:

التعريف اللغوي: الصحة في البدن حالة طبيعية تجري أفعاله على مجرى طبيعي¹

التعريف الاصطلاحي: يقصد بها حماية المورد البشري من الأمراض الجسدية والنفسية المحتملة إصابتها بما في

مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة).²

ثانياً: السلامة:

التعريف اللغوي: البراءة وتسلم منه، السلامة والعافية، معناه السلامة من جميع الآفات³

التعريف الاصطلاحي: يقصد بها حماية المورد البشري من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان

العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجة فورا.⁴

ثالثاً: الصحة والسلامة المهنية: عرفت " بتوفير ظروف العمل الآمنة والملائمة واللازمة للمحافظة على عناصر

الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، الآلة، والمادة، وإحاطتها بسياس من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة

في بيئة العمل"⁵ وأيضاً ب"مجموعة من الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين

والحث من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو تقليلها من حدوثها وتوفير

الجو المهني السليم الذي يساعد على العمل"⁶

التعريف الإجرائي: حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل".

1 معجم الوسيط، ط3، مجمع اللغة العربية ص57

2. محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، طبعة1، الأردن دار المعتر للنشر والتوزيع، 2014، ص 206

3. لسان العرب، ابن منظور، ط1، دار المعارف، ص207

4. محمد هاني محمد مرجع سابق، ص 206

5. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار هدى للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر 2002، ص133.

6. محمد مسلم، مدخل على علم النفس، دار قرطبة للنشر والتوزيع، ط1، المحمدية الجزائر، 2007 ص159.

3.7. الحادث:

التعريف اللغوي: يعرفه ابن منظور " في معجم لسان العرب، ويقال حدث الشيء حدثا أي تجدد وجوده فهو (حادث) وحديث ومنه يقال (حدث) به عيب إذا تجدد وكان معدوما قبل ذلك، ويتعدى الألف فيقال أحدثه. ¹

التعريف الاصطلاحي: "فالحادثة" هي أمر طارئ من شأنه ينجم عنه إصابة كخسارة أو اضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة، ويمكن أن يتناولها الحادث جميعها، هذا يعني أن الحادث أمر مفاجئ، وهو أيضا أمرا عارض لوقت ذاته، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه. ² كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضعاف تصيب الفرد أو تصيب الآخرين. ³ ويعرفه المختصون الاجتماعيون "حادث العمل" أنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه ⁴.

التعريف الإجرائي: الحادث هو كل واقعة مفاجئة وغير متوقعة تقع أثناء ممارسة النشاط المهني، وتؤدي إلى إصابة جسدية أو نفسية للعامل، أو إلى خسائر مادية تمس العتاد والبنية التحتية. مما يجعل منه مؤشرا للكشف عن طبيعة ظروف العمل، نمط التنظيم ومستوى الوقاية والسلامة المطبقة في المؤسسة.

4.7. مفهوم الثقافة التنظيمية:

ينقسم هذا المصطلح إلى كلمتين (ثقافة وتنظيم)

1 الفيومي أحمد بن محمد بن علي المقرئ، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، (س.د.ن)، ط2مصر، دار المعارف، ص124.

2 أبو عمر مصطفى أحمد، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، لبنان، منشورات حلي الحقوقية، 2010، ص325.

3 محمد شحاتة الربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط2، المسيرة، الأردن، 2015، ص209.

4 بدوي زكي، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل و التأمينات، بيروت، لبنان، دار الفكر العرب، 1975، ص96.

أولا: مفهوم الثقافة

التعريف اللغوي : ورد في لسان العرب لابن منظور : ثَقَّفَ الشيء و ثقافا و ثقُوفَة حدقة ، ورجل ثقف الثقيف حادق وفهم ، ويقال ثَقَّفَ الشيء وهو سرعة التعلم ويُثَقِّفُ الرجل ظفر به، والثقاف والثقافة العمل بالسيف¹.

التعريف الاصطلاحي: عرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الثقافة على النحو التالي:

الثقافة هي البيئة التي خلقها الإنسان من المنتجات المادية والغير المادية والتي تنتقل من جيل إلى جيل آخر².
وتعرف أيضا على أنها مجموعة العادات والقيم والتقاليد التي يعيش وفقها جماعة أو مجتمع بشري بغض النظر عن مدى تطور العلوم لديه، أو مستوى حضارته أو عمرانه³.

عرفها تايلور: بمعناها الأثنوغرافي الواسع هي ذلك الكل المعقد الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن ، والأخلاق،

والقانون، والعادات وكل المقومات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعوض في المجتمع⁴.

التعريف الإجرائي: هي أنها جملة المعاني، القيم، الرموز، و المعايير التي يتبناها الأفراد داخل المجتمع.

ثانيا: مفهوم التنظيم

التعريف اللغوي: الأصل اللغوي لكلمة تنظيم، أنها مصدر الفعل " نظم " بمعنى رتب أو نسق.

وفي لسان العرب لابن منظور ورد في هذا المعنى. نظم، النظم، التأليف، نظمه، ينظمه، ونظاما ونظمه فانظم، ونظمت اللؤلؤ أي جمعته في سلك والتنظيم مثله⁵.

- 1 أبو الفضل جمال الدين، محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، ج9، دار صادر، بيروت، 2010، ص19.
- 2 محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار الأوائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط3، 2005، ص310.
- 3 سليم حداد: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، المؤسسة الجامعية لدراسات النشر والتوزيع، مص، 1986، ص290.
- 4 محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص97.
- 5 ابن منظور، لسان العرب بيروت، دار الفكر ص578

التعريف الاصطلاحي: يعرفه والد، بأنه الشكل الذي يفرغ فيه الجهد الجماعي لتحقيق هدف معين.¹

يعرف جيمس موني التنظيم بأنه: الشكل الذي تتخذه الجماعة الإنسانية بغرض تحقيق هدف مشترك بين أفرادها.

أما الأستاذان جون فينر وفرانك شيروود فيعرفان التنظيم بأنه: الوسيلة التي ترتبط بها أعداد كبيرة من البشر ينهضون بأعمال معقدة ويرتبطون معا في محاولة واعية منظمة لتحقيق أغراض متفق عليها.²

ثالثا: مفهوم الثقافة التنظيمية:

- يعرفها ويلين Whellen: إنها عبارة عن مجموعة من الاعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة.³

- تعريف جيسبون: أنها تعني شيء مشبه لثقافة المجتمع إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم واعتقادات ومدركات وافتراضات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان، وأنماط سلوكية مشتركة، إن ثقافة المنظمة هي شخصيتها ومناخها أو الإحساس وثقافة المنظمة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد.⁴

- كما أن الثقافة التنظيمية هي المعتقدات والقيم والأعراف السائدة في المنظمة وكيفية تصرف الأفراد ومعاملتهم لبعضهم البعض والعلاقات المتبادلة بينهم والسلوك والممارسات التي يتصف بها هؤلاء الأفراد بينهم تساعدهم هذه الثقافة على توضيح العلاقات الوظيفية.⁵

التعريف الإجرائي: الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والممارسات المشتركة بين العمال والإدارة في المؤسسات، والتي تؤثر على كيفية إدراكهم للمخاطر المهنية، التعامل معها، والالتزام بإجراءات الوقاية والسلامة. وسيتم قياس

1 . عبد المعطي عساف، مبادئ الإدارة العامة، الرياض، مطابع، الفرز دق 1984، ص 156.

2 جون فينر، وفرانك شيروود، التنظيم الإداري، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1965، ص33

3 حسين الصاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان، 1997، ص120

4 حسين حريم: السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمة الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص329.

5 زيد منير عبوي: مع جم مصطلحات الإدارة العامة، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن 2007، ص157.

هذه الثقافة من خلال استبيانات و مقابلات تركز على سلوكيات الوقاية، أساليب التواصل الداخلي، ومدى احترام قواعد السلامة داخل التنظيم".

8-المقاربة النظرية المفسرة للدراسة:

إن الوظيفة الحقيقية للنظرية الاجتماعية هي أن تصف الواقع وصفا دقيقا وأن تعبر عليه بصورة حقيقية ولا تكون مجرد ارتباطات لفلسفة وهمية. وتأسس النظرية على مجموعة من الروابط تستخدم لتفسير وشرح كيف تعمل ظاهرة معينة، وعليه نحاول أن نستعين بنظرية "الانثوميثودولوجية" لكارفينكل هارولد فحاولنا أن ننتقي النظرية المطابقة لموضوع الدراسة والتي تتمحور بعنوان المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بميناء مستغانم" وعليه يكون اختيار نظرية الإنثوميثودولوجية .

يعتبر الاتجاه الإنثوميثودولوجي من أحدث الاتجاهات والتطورات التي ظهرت في علم الاجتماع، ولا يزال لحد الآن أنصار هذا الاتجاه قلة من حيث العدد، إلا أن أفكارهم ينظر على أنها ذات طبيعة راديكالية متميزة عن غيرها من اهتمامات هذا الاتجاه انه يدرس الطرق والوسائل والإجراءات التي يستخدمها أعضاء المجتمع في توضيح معنى عالمهم الاجتماعي الذي يعيشون فيه، وفيما يقومون به من أنشطة ومن ثم يرون أن ممارسات الحياة اليومية للناس هي التي تشيد الواقع الاجتماعي عكس البنائية الوظيفية التي تعتقد أن الواقع الاجتماعي هو الذي يوظف سلوك الناس و نشاطاتهم اليومية . كان لظهور الأزمات السياسية والاجتماعية والأخلاقية في المجتمعات الغربية بالعقدين السادس والسابع من القرن العشرين وأمام كل هذه المشكلات التي تعصف بالمجتمعات الأوروبية والأمريكية كانت البنائية الوظيفية التي يقودها (بارسونز) هي النظرية السائدة وتووء بحملها الثقيل من المشكلات المعرفية والنقد اللاذع الذي تسطره أعلام الاجتماعيين يوماً عليها، كانت مع كل ذلك تبرر الواقع وتنطوي على تقبله، ونتيجة لذلك ظهرت اتجاهات فكرية نظرية جديدة ومن أبرزها منهجية الجماعة (الإنثوميثودولوجية)، التي ظهرت كأطروحة نظرية بداية الستينات من القرن العشرين رافضة الاتجاهات الوضعية والبنائية الوظيفية يرفع لوائها (هارولد كارفينكل) Garrinkel, Harold ، ثم بشكلها الأكثر تنظيماً بداية الستينات من القرن العشرين . يتصف هذا الاتجاه مثل غيره من الاتجاهات الظاهرية بموقفه النقدي والرافض للاتجاه الوضعي في علم الاجتماع، وقد ظهر هذا المصطلح (الانثوميثودولوجيا) عام (1967)، حينما نشر العالم الأمريكي هارولد كارفينكل)، كتابه بعنوان (دراسات في الانثوميثودولوجيا)، حيث صاغ (كار فينكل) مصطلح الإنثوميثودولوجي متأثراً بالفلسفة

الظاهرية (فلسفة الظواهر)، ومن ثم فقد نهض المنظور الاثنوميثودولوجي على أسس فلسفية وعلى مستوى من التنظير يوصف بأنه ما وراء النظرية.¹

إن إسهامات النظرية الإثنوميثودولوجية لم تظهر من فراغ، فلقد أسهمت في نشأتها الأولى بخلاف النظرية الفينومينولوجية تحليلات أصحاب النظرية البنائية الوظيفية التقليدية والمعاصرة، وأيضاً أفكار الماركسية ولاسيما الماركسية الأوروبية وما يعرف بأنصار البنيوية بالإضافة إلى إسهامات التفاعلية الرمزية وغيرها من النظريات السوسيولوجية الأخرى المعاصرة من ناحية أخرى ظهرت الأثنوميثودولوجية كمنهجاً سوسيولوجياً وطريقة للبحث والتحليل أكثر منها نظرية سوسيولوجية تقوم على مجموعة من الافتراضات والتصورات.²

وتعرف نظرياً بأنها دراسة الفعل الاجتماعي الذي يقوم به الفاعل فعلاً بشكل مستمر ودوري. وهي كلمة مركبة من مقطعين الاثنو Ethno والتي تعني الشعب أو الناس أو القبيلة أو السلالة، أو تعني إمكانية تكوين الحس أو الذوق العام للعضو (دراسة كارفينكيل لهيئة المحلفين. أما المقطع الآخر methodologic التي تشير إلى المنهج أو الطريقة التي يستخدمها الناس في صياغة وتشكيل الحقيقة الاجتماعية، مما يشير إلى أن المنظور الاثنوميثودولوجي يهتم أساساً بتطوير مناهج البحث. وبهذا يعني المصطلح منهجية الجماعة من ناحية تشكيل المعرفة الاجتماعية والحس العام، وكيف تصبح جماعية، وإطاراً، مرجعياً، وقاعدة لفهم الحياة والسلوك واتخاذ القرارات. وبهذا يلتقي هذا الإتجاه مع الظاهرية بما تضمنت عن معرفة الجماعة وتشكلها، وما أطلق عليه (شوتز) المخزون المعرفي ومخزون الخبرات.³

يهتم المنظور الاثنوميثودولوجي بالكشف عن الطرائق أو أساليب الناس أو الشعب في التعبير عن أنشطتهم وتوصيلها للآخرين والكشف عن الإجراءات التي يستخدمها أعضاء المجتمع في تشكيل وتفسير وإعطاء المعاني لعالمهم الاجتماعي تصور المنظور الاثنوميثودولوجي للواقع الاجتماعي.

¹ شحاتة صيام، علم اجتماع المعرفة وصراع التأويلات من العقلانية إلى جدل الذات، ط1، دار ميريت، 2005، ص131.

² السيد الراجح، الاتجاه الفينومينولوجي، مبحث في كتاب (نظرية علم الاجتماع للسيد عبدالعاطي وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 285.

3 Garfinkel, Harrold, (1967), Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs, N.J, Prentice-Hall, p. 11.

على الرغم من أن المنظور الاثنوميثودولوجي يعتبر أحد الاتجاهات المعاصرة للتفاعلية الرمزية، إلا أن هذا المنظور يعتبر منظوراً مختلفاً تماماً عن غيره من النظريات الأخرى التي تشكل الاتجاه التفاعلي إذ يهتم هذا المنظور بتحليل الطرق التي يتحدث بها أعضاء المجتمع إلى بعضهم البعض في الحياة اليومية بحيث يظهر هؤلاء الأعضاء على أنهم كائنات عقلانية توجه سلوكهم مناهج عقلية رشيدة. وعلى سبيل المثال، يهتم المنظور الاثنوميثودولوجي بالطرق التي يتبعها أعضاء المجتمع لإقناع بعضهم البعض بأن أحد الأفراد يكون أو لا يكون منحرفاً. ويفترض أصحاب المنظور الاثنوميثودولوجي أن النظام الاجتماعي العام يتم بالمحافظة عليه عن طريق استخدام أعضاء المجتمع لعدة طرق وإجراءات منهجية تجعلهم يشعرون بالحقيقة الاجتماعية الخارجية أو النظام الاجتماعي العام. أي أن اتفاق أعضاء المجتمع على مجموعة عامة من الطرق أو الإجراءات هو الذي يشكل معنى الواقع الاجتماعي بوجه عام. لذلك لا بد من دراسة الطرق والإجراءات المعقدة التي يتخذها أعضاء المجتمع بشكل شعوري أو لا شعوري من أجل تشكيل الواقع الاجتماعي.¹

مجالات الدراسة:

أولاً: المجال المكاني :

يقع ميناء مستغانم شرق خليج أرزيو بين خطي عرض 35° و 56° شمالاً، وخطي طول 00° و 05° شرقاً. نشأ جغرافياً في موقع خليج صخري حاد يمتد بين رأسي "سلامندر" و"الخروبة"، وكان يُستعمل من طرف القراصنة لتقاسم الغنائم، hence تمت تسميته قبل 1833 بـ"مرسى الغنائم"، وهو ما أعطى المدينة اسمها الحالي "مستغانم". شهد الميناء أول أشغال بناء سنة 1848 بإنشاء رصيف طوله 80 متر، ليصل إلى 325 متر بحلول 1881. تواصلت عمليات التهيئة بدءاً من سنة 1882، وتوّجت بين 1890 و 1904 بإنجاز أول حوض للميناء. ثم أنشئ الحوض الثاني بعد بناء كاسرة الأمواج الجنوبية الغربية سنة 1941، برصيف بلغ طوله 430 متر بين 1955 و 1959. واليوم يُعد الميناء عنصراً أساسياً في شبكة النقل بالمنطقة، يخدم الصناعات الكبرى،

¹ طلعت ابراهيم لطفي وكمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، مصدر سابق، ص 148.

ويُسهّم في تسهيل التبادلات التجارية الدولية من خلال أروقة نقل متعددة الأنماط وخدمات موجهة للمستفيدين النهائيين.

المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية حوالي ثلاث أشهر وتوزعت كما يلي:

-المرحلة الأولى:

الدراسة الاستطلاعية: حيث تم زيارة ميناء مستغانم بتاريخ 12 فيفري 2025 وإجراء مقابلة مع مسؤول مصلحة الإدارة والوسائل كدراسة استطلاعية، وهذا من أجل الحصول على معلومات حول المؤسسة، أقسامها، مع إمكانية التعرف أكثر على مجتمع البحث والحصول على عدد العمال وتوزيعهم على الأقسام.

-مرحلة الثانية :

امتدت هذه المرحلة من 08 مارس 2025 إلى 10 أبريل في هذه الفترة قمنا بالنزول اليومي إلى الميناء ومحاوله التعرف أكثر وبقرب من العمال في مختلف المصالح وأدوارهم وطرق أداء عملهم، بالإضافة إلى التعرف على ميدان الدراسة بشكل معمق.

-المرحلة الثالثة:

وهي مرحلة انجاز الاستمارة وقد استغرقت حوالي أسبوعين من 13أفريل إلى 27 أفريل 2025، حيث تم فيها الحرص على توجيهات الأستاذ المشرف وتعديل ما يلزم تعديله، بعدها تم وضع الاستمارة في صيغتها النهائية يوم 29 افريل 2025 وقد تم توزيعها بتاريخ 30أفريل واسترجاعها بتاريخ 04 ماي 2025.

-المجال البشري:

يبلغ عدد موظفي مؤسسة ميناء مستغانم حوالي 750 عامل وعاملة يتوزعون على مختلف المصالح والمكاتب. وبلغ عدد عمال مصلحة قيادة الميناء حوالي 111 عامل ينقسمون على عدة مكاتب وورشات.

الإطار النظري

الفصل الأول:

المخاطر المهنية: من المفهوم إلى

تدابير الرقابة

الفصل الأول : المخاطر المهنية: من المفهوم إلى تدابير الرقابة

- تمهيد
- ماهية المخاطر المهنية
- أنواع المخاطر المهنية
- أسباب المخاطر المهنية
- آليات الرقابة على المخاطر المهنية
- أهمية تحديد المخاطر المهنية
- الأخطار غير المتوقعة: التعرف عليها وتدابير التعامل معها.
- خلاصة

الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية : من النشأة إلى السمات الفعالة

- تمهيد
- ماهية الثقافة التنظيمية
- النشأة والتطور
- أنواع الثقافة التنظيمية
- سمات الثقافة التنظيمية الفعالة
- أبعاد الثقافة التنظيمية
- خلاصة

تمهيد :

تعد المخاطر المهنية من القضايا الأساسية التي تشغل بال الباحثين والممارسين في ميدان العمل، نظرًا لما تنطوي عليه من تهديد مباشر لسلامة وصحة الأفراد داخل بيئة العمل. فهي لا تقتصر فقط على الحوادث العرضية أو الأمراض الناتجة عن ظروف العمل، بل تتجاوز ذلك لتشمل أبعادًا فيزيائية، كيميائية، بيولوجية، نفسية، واجتماعية، مما يجعلها ظاهرة معقدة متعددة الأوجه. ويأتي هذا الفصل ليسلط الضوء على مختلف أبعاد هذه الظاهرة، انطلاقًا من ماهية المخاطر المهنية وتحديد أنواعها، مرورًا بتحليل أسبابها المباشرة وغير المباشرة داخل أماكن العمل، وصولًا إلى استعراض الآليات الوقائية والرقابية التي يمكن اعتمادها للحد منها، مع التركيز على المنظور السوسولوجي للمخاطر المهنية داخل السياق الجزائري، باعتباره سياقًا يتميز بخصوصيات اقتصادية، اجتماعية وتنظيمية فريدة. إن التناول السوسولوجي للمخاطر المهنية في الجزائر يكشف عن أنها ليست مجرد نتيجة حتمية لظروف العمل، بل تعكس أيضًا اختلالات عميقة في تنظيم العمل، العلاقات المهنية، مستوى الوعي الوقائي، ومدى فاعلية التشريعات والتطبيقات المؤسسية. لذا فإن فهم هذه الظاهرة يتطلب مقاربة شمولية تربط بين العوامل التقنية والبشرية والتنظيمية، من أجل بناء رؤية متكاملة تساهم في تعزيز السلامة المهنية وتحسين جودة الحياة في العمل.

1-1 ماهية المخاطر المهنية :

هي العوامل الضارة أو الخطرة التي توجد في بيئة العمل وتتسبب في وقوع إصابات أو أمراض مهنية. تشمل هذه العوامل الفيزيائية مثل الحوادث والإصابات الجسدية، والعوامل الكيميائية مثل التعرض للمواد الضارة والسامة والعوامل البيولوجية مثل التعرض للأمراض المعدية، والعوامل الوقائية مثل التعرض للضوضاء والاهتزازات والإشعاعات، والعوامل النفسية والاجتماعية مثل التوتر والتحمل النفسي والعنف في مكان العمل.¹

المخاطر المهنية هو كل ما يهدد سلامة وأمن وطمأنينة العامل في موقع عمله، أي هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل الإصابات، الإعاقات، الأمراض المهنية من جراء وجوده فيها أو من خلال تعرضه لها.²

1-2 أنواع المخاطر المهنية :

1. المخاطر الفيزيائية.

2. المخاطر الكيميائية.

3. المخاطر الحرارية

4. المخاطر النفسية.

1. المخاطر الفيزيائية : يقصد بها العوامل الطبيعية التي يؤدي التعرض لها إصابة العاملين ببعض الأمراض المهنية والتي يمكن أن تسبب في إصابات أو أضرار للعاملين، وتفهم هذه المخاطر وتحديد التدابير الوقائية المناسبة للتعامل معها يعد أمراً حيوياً لضمان سلامة العاملين وتقليل حوادث العمل و الإصابات.³

¹ محمد عبد الكريم الجابر، كتاب "الصحة المهنية"، دار الفكر، 2016، ص 47.

² بكر اوي عبد العالي، دور التكوين والتصميم للبيئة والعمل للحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، 2018، ص 168.

³ مقال، فهم المخاطر الفيزيائية في مكان العمل وتحسين السلامة، علي محمد الجاسم، مجلة الصحة والسلامة المهنية، العدد 3، ص 68 .

2. المخاطر الكيميائية: تعتبر المخاطر الكيميائية من أبرز المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملون، تشمل هذه المخاطر التعرض للمواد الكيميائية الخطرة والسامة، سواء كانت غازات، سوائل أو صلبة. قد تتسبب هذه المواد في تأثيرات سلبية على الصحة مثل: التسمم، الحساسية، الحروق أو الأمراض السرطانية. ويجب توفير تدابير الوقاية المناسبة مثل استخدام معدات الحماية الشخصية، توفير نظم التهوية المناسبة للتقليل من تعرض العاملين للمواد الكيميائية الضارة.¹

3. المخاطر الحرارية: تعد المخاطر الحرارية في مكان العمل أمراً يشكل جزءاً هاماً من المخاطر المهنية التي يمكن أن يتعرض لها العاملون. تتعلق هذه المخاطر بالتعرض لظروف حرارية غير ملائمة وقد تكون مرتفعة جداً أو منخفضة جداً. قد تكون مصادر الحرارة في مكان العمل متنوعة مثل الآلات، العمليات الحرارية والتعرض للشمس أو العوامل البيئية الأخرى.²

4. المخاطر النفسية: تشمل المخاطر النفسية الأضرار النفسية والعاطفية التي يمكن أن يتعرض لها العاملون. تشمل هذه المخاطر التوتر، الضغوط النفسية الزائدة، التميز السلبي، سوء العلاقات بين الزملاء و الإدارة وعدم التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، وعدم الاعتراف بالإنجازات والإساءة إلى الذات. تؤثر هذه المخاطر بشكل سلبي على صحة ورفاهية العاملين وقدرتهم على الأداء المهني.³

1-3 أسباب المخاطر المهنية:

لقد تعددت أسباب المخاطر المهنية واختلفت منها ما يلي:

أ-الإضاءة : تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد العيون و يقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون أكثر عرضة للأخطار والحوادث، وبهذا فإن ضعف الإضاءة و سوء توزيعها يؤدي إلى أخطاء في العمل و حوادث المصنع و إصابات للعامل.⁴

¹ مقال، إدارة المخاطر الكيميائية في مكان العمل وتأثيرها على الصحة، د.فاطمة الجابري، مجلة السلامة و الصحة المهنية العدد 3، 2021، ص18

² مقال تقييم المخاطر الحرارية في مكان العمل وتأثيرها على العاملين، فاطمة العبدلي، مجلة السلامة والصحة المهنية، العدد2، 2022، ص45

³ مقال "التأثيرات النفسية للعمل: المخاطر والحلول، سارة أحمد، مجلة الصحة النفسية والعمل، العدد20، 2022، ص10

⁴ سملاوي سعيدة،(دس)،دراسة أثر حوادث العمل، رسالة ماجستير، 1994، ص15.

ب- الحرارة : ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حددها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة الحرارة المعتدلة و كلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل.¹

ت-الضوضاء : مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل و الإنتاج و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن و عدم تركيزه و إلى الإجهاد العصبي ، كما تحدث في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر و بالتالي الوقوع في الأخطار والحوادث.²

ث-تهوية : ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة خفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، ضوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير أمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث.³

و تعد هذه من بين أبرز الأسباب التي تم التطرق إليها في إطار هذه الدراسة، باعتبارها عوامل أساسية تساهم في تشكيل المخاطر المهنية داخل بيئة العمل. غير أن ذلك لا ينفي احتمال وجود أسباب أخرى قد تكون ذات تأثير مباشر أو غير مباشر.

1-4 آليات الرقابة على المخاطر المهنية:

تعتبر السلامة والصحة المهنية أمراً حيويًا في بيئات العمل، حيث يمكن أن تواجه المؤسسات والعاملين العديد من المخاطر التي تؤثر على سلامتهم وصحتهم. وبناءً على ذلك، يتطلب الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية تنفيذ الجانب الإجرائي للمخاطر المهنية واعتماد آليات الرقابة الملائمة، حيث أن الجانب الإجرائي للمخاطر المهنية وآليات الرقابة في مكان العمل تعد جزءًا هامًا من سلامة وصحة العاملين، حيث يتعين على صاحب العمل وإدارة المؤسسة اتخاذ إجراءات فعالة لتحديد وتقييم المخاطر المحتملة وتنفيذ التدابير الوقائية المناسبة.⁴ ويعد الجانب

1 عثمان بن عز الدين، أطروحة دكتوراه تقييم وإدارة المخاطر المهنية، 2018.

2 عمر وصفي العقبلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996، من 349.

3 دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل، مذكرة دكتوراه، 2008، ص54.

4 مقال "الجانب الإجرائي للمخاطر المهنية وآليات الرقابة في مكان العمل، مجلة السلامة والصحة المهنية، العدد25، 2021، ص100.

الإجرائي للمخاطر المهنية وآليات الرقابة في مكان العمل ذو أهمية بالغة في ضمان سلامة العاملين والحد من حوادث العمل والأضرار الناتجة عنها. يتضمن هذا الجانب تحديد وتقييم المخاطر المحتملة في مكان العمل وتطبيق إجراءات للتحكم في هذه المخاطر وحماية صحة وسلامة العاملين، حيث يساهم الجانب الإجرائي في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، حيث يساهم في تحديد المخاطر المحتملة وتحليلها وتقييمها ووضع خطط للتحكم فيها. ضمن ذلك توفير المعدات والأدوات اللازمة للعمال وتوفير تعليمات وتدريب على السلامة والوقاية، وتوفير إجراءات الطوارئ والإبلاغ عن الحوادث والإصابات.¹

يتضمن الجانب الإجرائي للمخاطر المهنية تنفيذ سلسلة من الخطوات والإجراءات التي تهدف إلى التعامل مع المخاطر المحتملة وتقليل تأثيرها على العاملين. يشمل ذلك تحليل وتقييم المخاطر المهنية المحتملة في مكان العمل وتحديد مدى تأثيرها واحتمالية حدوثها. بناء على هذا التحليل، يتم تطوير إجراءات الوقاية والسلامة المناسبة، مثل وضع إرشادات وسياسات السلامة واستخدام معدات الوقاية الشخصية وتوفير التدريبات اللازمة للعاملين، ومن أجل ضمان فعالية هذه الإجراءات تأتي آليات الرقابة في مكان العمل لتقييم الامتثال للسلامة والصحة المهنية وتحديد أي نقاط ضعف أو تحسينات مطلوبة. تشمل هذه الآليات مراقبة السلامة والصحة في مكان العمل وتقييم الأداء وتوفير آليات الرصد والتقارير المنتظمة. يتم بناءً على نتائج التقييم والرقابة اتخاذ إجراءات تصحيحية، وتهدف هذه الإجراءات إلى تقليل التعرض للمخاطر المهنية وتحسين السلامة والصحة في بيئة العمل.

1-5 أهمية فهم تحديد المخاطر المهنية:

"فهم تحديد المخاطر المهنية في مكان العمل يعد أمراً بالغ الأهمية في ضمان سلامة وصحة العاملين وتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية. إن فهم المخاطر المهنية يعني القدرة على تحديد العوامل التي ك تتسبب في وقوع إصابات أو أمراض مهنية في مكان العمل. يشمل ذلك تحديد أنواع المخاطر المحتملة وتقييم مدى خطورتها وتحديد التدابير

1 عثمان بن عز الدين، أطروحة دكتوراه تقييم وإدارة المخاطر المهنية، 2018.

الوقائية المناسبة للتعامل معها، ويتطلب فهم تحديد المخاطر المهنية التعاون بين جميع أفراد المؤسسة، بما في ذلك الإدارة والموظفين، والاعتماد على معلومات وخبرات موثوقة ومصادر".¹

فهم تحديد المخاطر المهنية في مكان العمل يعتبر أمراً بالغ الأهمية لعدة أسباب، بما في ذلك:²

أ- الحفاظ على سلامة العاملين: يعد فهم تحديد المخاطر المهنية أمراً حاسماً للحفاظ على سلامة العاملين في مكان العمل، فبوجود وعي تام بالمخاطر المحتملة والتأثيرات السلبية التي يمكن أن تسببها، يمكن اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لتقليل الحوادث والإصابات.

ب- الالتزام بالتشريعات والمعايير: يوفر فهم تحديد المخاطر المهنية القاعدة اللازمة للامتثال للتشريعات والمعايير الصحية والسلامة المهنية. فعلى المؤسسات أن تكون على دراية بالمخاطر المحتملة وأن تعمل على تنفيذ إجراءات الوقاية المناسبة وفقاً للمعايير المحددة.

ت- الحد من التوقفات والتكاليف الزائدة: يعمل فهم تحديد المخاطر المهنية على تقليل التوقفات غير المخطط لها في العمل وتكاليف الإصلاح والتعويضات الناجمة عن الحوادث. فعندما يتم التعرف على المخاطر واتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة، يمكن تجنب الأعطال والتأثيرات السلبية على العملية الإنتاجية.

ث - تحسين بيئة العمل من خلال فهم تحديد المخاطر المهنية، يمكن تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف أكثر أماناً وصحة للعاملين. هذا يساهم في تعزيز الرفاهية العامة ورفع مستوى الرضا والإنتاجية .

مع ذلك، ينبغي أن يتم توعية جميع العاملين في المؤسسة بأهمية فهم تحديد المخاطر المهنية وتدريبهم على كيفية التعرف على المخاطر وتقديم الإبلاغ عنها واتخاذ التدابير الوقائية المناسبة. كما يجب أن تكون هناك إرادة والالتزام من قبل إدارة المؤسسة لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتعزيز ثقافة السلامة في المنظمة.

¹ كتاب الصحة المهنية"، محمد عبد الكريم الجابر، دار الفكر، 2016، من 47-50.

² مقال أهمية فهم تحديد المخاطر المهنية في مكان العمل، سامية العطار، مجلة السلامة والصحة المهنية، العدد 4، 2020، ص 25.

6-1 الأخطار غير المتوقعة: أهمية التعرف عليها وتدابير التعامل معها:

1- الأخطار غير المتوقعة :

تتعرض المؤسسات ومكان العمل للعديد من الأخطار غير المتوقعة التي يجب أخذها الاعتبار والتعامل معها بشكل فعال فهذه الأخطار يمكن أن تنشأ من الظروف البيئية، التجهيزات، التكنولوجيا، سلوك العاملين، والعديد من العوامل الأخرى. ولذلك، فإن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في التعامل مع هذه الأخطار وضمان سلامة وصحة الموظفين واستدامة المؤسسة¹.

وتعد الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل مسألة هامة تتطلب اهتماماً خاصاً من قبل إدارة المؤسسات والعاملين. فإن حدوث الأخطار الغير متوقعة قد يتسبب في تعطيل العمليات، وإصابة الموظفين، وتكبّد خسائر مالية للمؤسسة. ولذا، فإن تحديد وتقييم هذه الأخطار واتخاذ التدابير الوقائية المناسبة يعد أمراً حيوياً لضمان سلامة وصحة العاملين وسلامة المكان واستمرارية العمل.

2-أهمية التعرف عليها :

أهمية التعرف على الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل لا يمكن تجاهلها، فهي تعد جزءاً أساسياً من إدارة السلامة والصحة المهنية. تتعرض العاملين في مختلف الصناعات والمجالات لمجموعة واسعة من الأخطار التي قد تنشأ بشكل غير متوقع وتشكل تهديداً لسلامتهم وصحتهم.

تعرف الأخطار غير المتوقعة بأنها المخاطر التي لا يتم توقعها بسهولة أو التنبؤ بها بشكل دقيق. يمكن أن تكون هذه الأخطار نتيجة حوادث طارئة مثل الانفجارات أو الحرائق، أو نتيجة سلوكيات خطيرة من قبل العاملين أو الأطراف الأخرى، أو نتيجة تعطل المعدات والأجهزة بشكل غير متوقع، ويعتبر فهم وتحليل الأخطار غير المتوقعة أمراً حاسماً في إطار إدارة المخاطر، حيث يتيح التعرف على هذه الأخطار فرصة لتطبيق إجراءات وقائية مناسبة

¹ محمد علي العامري، مقال تحليل وتقييم الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل، مجلة الإدارة العامة العدد: 65، 2020، ص 75-82.

للتعامل معها والحد من تأثيرها بالإضافة إلى ذلك، فإن التعرف على الأخطار غير المتوقعة يساهم في تعزيز الوعي والثقافة الأمنية لدى العاملين مما يساعد في تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية.¹

وبما أن الأخطار غير المتوقعة قد تنشأ في أي وقت ومن مصادر متعددة، فإنه من الضروري أن تتبنى المنظمات والشركات نهجاً شاملاً لإدارة المخاطر يشمل تحليل وتقييم الأخطار وتطبيق إجراءات وقائية فعالة.

فإن أهمية التعرف على الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل على ما يمكن أن تتمثل في²:

أ - إدراك المخاطر والحوادث التي تحدث بشكل غير متوقع ولا يمكن تنبؤها بسهولة في مكان العمل.

ب- تحمي سلامة وصحة العاملين: يمكن للتعرف المبكر على الأخطار غير المتوقعة أن يساعد في اتخاذ التدابير الوقائية المناسبة لحماية سلامة وصحة العاملين.

ت- يتيح التعرف على الأخطار غير المتوقعة فرصة لتحديد المناطق الخطرة واتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للحد من حدوث الحوادث والإصابات.

ث- يساهم التعرف على الأخطار غير المتوقعة في زيادة الوعي الأمني لدى العاملين وتحفيزهم على إتباع إجراءات السلامة والتبليغ عن المخاطر المحتملة.

ج- يعد التعرف على الأخطار غير المتوقعة خطوة أساسية في عملية إدارة المخاطر، حيث يتم تحليلها وتقييمها واتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للتحكم فيها.

3- تدابير التعامل معها :

في مكان العمل، يعد التعامل مع الأخطار غير المتوقعة أمراً حيوياً لضمان سلامة وصحة العاملين، حماية الممتلكات وضمان استدامة العملية الإنتاجية. تشير الأخطار غير المتوقعة إلى الحوادث أو الأحداث التي لم يتم توقعها أو التخطيط لها مسبقاً، والتي يمكن أن تنجم عن عوامل مثل الكوارث الطبيعية، الأعطال التقنية، الأخطاء

¹ د. محمد عبد الله الخميس، كتاب "إدارة المخاطر والسلامة في مكان العمل"، دار النشر العربية، 2017، ص 120.

² د. نورة عبد الله الجهني، مقال أهمية التعرف على الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل، مجلة إدارة الأعمال والتكنولوجيا، العدد 3، 2020، ص 10.

البشرية، التهديدات الأمنية، وتعزيز سلامة وصحة العاملين والتصدي للأخطار غير المتوقعة، يجب وضع إجراءات وتدابير فعالة. يتضمن ذلك التحليل المستمر للمخاطر، تقييمها بشكل منتظم لتحديد النقاط الضعيفة، تحديث الإجراءات الوقائية الملائمة. يجب تعزيز ثقافة السلامة والوعي بالمخاطر بين جميع الموظفين من خلال توفير التدريب المناسب والتوعية بشأن التصرفات الآمنة وطرق التعامل مع الأخطار غير المتوقعة¹.

حيث يتطلب وضع خطة الطوارئ التي تشمل التدابير الواجب اتخاذها في حالات الطوارئ والأحداث غير المتوقعة. يجب أن تكون هذه الخطة شاملة ومحدثة وتضمن احتياطات وإجراءات تشغيلية، من خلال تبني هذه التدابير الشاملة وتطبيقها بشكل منتظم، يمكن تقليل المخاطر وزيادة الجاهزية للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل. هذا يضمن سلامة وصحة العاملين ويحد من تأثيرات الحوادث على استمرارية العملية الإنتاجية.

أهمية التنظيم والتخطيط للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل يتعلق بتجهيز وتنظيم البنية التحتية والإجراءات اللازمة للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة يهدف إلى تقييم المخاطر المحتملة وتحليلها واتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة للحد من تأثيرها على سلامة وصحة العاملين، يساهم في توفير التدريب والتأهيل المستمر للعاملين لزيادة وعيهم بالمخاطر وتنفيذ الإجراءات الوقائية بشكل صحيح².

وتنظيم وتخطيط التعامل مع الأخطار يساعد على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية ويقلل من حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية. يضمن التنظيم السليم للإجراءات والمعدات الوقائية والتدريب اللازم للعاملين الاستعداد الجيد لمواجهة الحوادث والطوارئ التي قد تحدث في مكان العمل، وتتمثل أهمية التنظيم والتخطيط للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل³.

أ-التنظيم والتخطيط للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل ضروري تضمنان سلامة وأمان العاملين.

ب-يساهم في حماية صحة الموظفين وتقليل حوادث العمل والإصابات المهنية .

¹ سارة عبد الرحمن، مقال أهمية التدابير للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل"، مجلة سلامة العمل والبيئة العدد 45 2023، ص 78.

² عبد الرحمن الجراح، كتاب إدارة السلامة والصحة الدولية في مكان العمل، المفاهيم والتطبيقات، دار العلوم للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2019، ص 53 .

³ عبد العزيز العريفي، كتاب السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، دار الخليج للنشر، الكويت، 2015، ص 40.

- ت- بساهم في استمرارية العمل وسير العمليات بشكل فعال وتجنب التوقفات غير المخطط لها .
- ت-تساعد على تحديد السياسات والإجراءات الواجب إتباعها في حالات الطوارئ .
- ج- يضمن توفير الموارد اللازمة لفرق الطوارئ وقدرتها على التصرف السريع والفعال .
- ح- يقلل من المخاطر والتأثيرات السلبية التي يمكن أن تصيب الموظفين وتؤثر على سير العمل .
- خ- يساهم في توفير بيئة عمل آمنة وصحية ورفع جودة العمل.
- د- يتضمن تقييم وتحليل المخاطر المحتملة وتحديد الأولويات وتحضير للاستجابة السريعة .
- ذ- يوفر التدريب والتأهيل المستمر للعاملين لزيادة وعيهم بالمخاطر وتطبيق الإجراءات الوقائية.
- ر- يساهم في الامتثال للمعايير والتشريعات الصحية والسلامة المهنية.
- ز- يعزز الثقة والرضا لدى الموظفين ويحسن الأداء العام في مكان العمل.

خلاصة :

يتناول هذا الفصل موضوع المخاطر المهنية بوصفه أحد التحديات الأساسية التي تواجه بيئة العمل، والتي تؤثر على صحة وسلامة العاملين. يبدأ الفصل بتحديد ماهية المخاطر المهنية، التي تُعرف على أنها عوامل ضارة أو خطرة في بيئة العمل قد تؤدي إلى إصابات أو أمراض مهنية. وتشمل هذه العوامل: الفيزيائية، الميكانيكية، الكيميائية، النفسية والاجتماعية، إضافة إلى المخاطر المرتبطة بوسائل النقل اليدوي والآلي.

ثم يستعرض الفصل أنواع المخاطر المهنية بشكل مفصل، مبيِّنًا خصائص كل نوع وآثاره على العاملين، مع التركيز على سبل دخول المواد الضارة للجسم، والعوامل التي تزيد من حدة هذه المخاطر. كما تطرَّق إلى أسبابها مثل ضعف الإضاءة، ارتفاع الحرارة، الضوضاء، وسوء التهوية، موضِّحًا كيف تساهم هذه العوامل في ارتفاع معدلات الحوادث داخل أماكن العمل.

ينتقل الفصل بعد ذلك إلى عرض آليات الرقابة على المخاطر المهنية، حيث تم التأكيد على أهمية تطبيق الإجراءات الوقائية والتدابير التنظيمية، مثل توفير معدات الحماية، تدريب العمال، ووضع خطط للوقاية، فضلاً عن أهمية المتابعة والتقييم الدوريين لضمان فعالية هذه التدخلات.

كما سلط الضوء على أهمية تحديد المخاطر المهنية داخل أماكن العمل، باعتبار ذلك خطوة أساسية لحماية الموارد البشرية، وتحسين بيئة العمل. وتطرق أيضاً إلى الأخطار غير المتوقعة، مؤكداً أهمية وضع خطط للطوارئ، للتعامل مع تلك المواقف المفاجئة.

في الختام يبين الفصل أن المقاربة السوسيوولوجية ضرورية لفهم المخاطر المهنية، حيث ترتبط هذه الظاهرة بعدة عوامل تنظيمية وثقافية، مثل ضعف الوعي الوقائي، ما يتطلب مقاربة شاملة تجمع بين الأبعاد التقنية والبشرية و الثقافية من أجل تعزيز السلامة المهنية داخل المؤسسات.

الفصل الثاني:

الثقافة التنظيمية : الأبعاد

النظرية ودورها في ضبط

المخاطر المهنية.

تمهيد:

تشكل الثقافة التنظيمية أحد الموضوعات الهامة في تسيير المنظمات المعاصرة وإدارة أدوارها، وكطريقة مثلى لتشخيص المشاكل التنظيمية ومعالجتها .

وهي تمثل البعد الثقافي للمنظمة، حيث تضم القيم والمعتقدات والأعراف والاتجاهات التنظيمية والتي يشترك فيها الأفراد وتعّد عليهم لتحديد أسلوب فهم السلوكيات التي إما أن تكون مقبولة أو غير مقبولة في المنظمة. فهي تسهم لتقديم أسلوب فهم مشترك لأهداف المنظمة وسلوكياتها، وأطر السلوكيات التنظيمية والإجراءات الإدارية، حيث إنها المنظمات التي تملك خاصية قوية تتيح لأعضائها من الالتزام والانضباط والإبداع والتحفيز والمشاركة في اتخاذ القرارات بما يدفعهم إلى تحقيق أداء فردي متميز يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها .

وتساعد أيضاً الثقافة التنظيمية على تقديم صورة واضحة عن طبيعة العلاقات الاجتماعية وأطوار الاتصال بين الأفراد، حيث تعّد درجة التماسك والانسجام والانسجام الداخلي بينهم كما تسمح بمؤشرات وظواهر مختلفة تعكس نظرة عامة لمحيطها الخارجي عن طبيعة نشاطها ودورها والأهداف والوسائل التي تريد تحقيقها .

وهذا ما نحاول توضيحه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى مدخل الثقافة التنظيمية وكذلك عناصرها وأدوارها ووظائفها المختلفة.

2-1 ماهية الثقافة التنظيمية: إن فهم البيئة التي تعمل فيها المؤسسة مهم جداً لأجل ضمان وتحقيق نجاحها، إن فهم البيئة من منظورها الثقافي (الدلال الثقافي) هو الأهم حيث ينظر البعض للثقافة بوصفها تعبر عن إلمام الفرد بالعلوم والآداب والفنون المختلفة العام الماضي. جمع يعرفها علماء الأنتروبولوجيا (علم الأجناس) بأنها «مجموعة قواعد السلوك المكتسبة والقائمة على الاعتقادات والقيم والمتضمنة الموجودة في مجتمع ما».¹

من هنا ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية وتطور منذ أولى الدراسات التي أجريت في مجال الإدارة حيث حاول الكثير من الاجتماعيين إعطاء معنى واضح لمفهوم الثقافة التنظيمية، التي ترتبط بمجموعة من الأبعاد كالثقافة الوطنية التي تعتبر الثقافة كتاباً فيعني ما كُتب كما تؤدي مجموعة من الوظائف والأدوار كبيرة في تحقيق تماسك النظام، تكون هذه الأخيرة موروثاً يمر عبر مجموعة من الحواجز. كما تتميز مجموعة من المكونات تغيرها عن غيرها .

يرى (Gibson) وزملاؤه أن الثقافة التنظيمية هي «نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي ينتج عنها قواعد السلوك حيث القيم تمثل ما هو أهم بينما الاعتقادات تمثل كيف تعمل الأشياء».²

ويمكن أن نلخص مفهوم الثقافة التنظيمية فيما يلي: «مجموعة خاصة من القيم والأعراف والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الأفراد والجماعات في المنظمة، والتي تحكم الطريقة التي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض، والتي يتعاملون بها مع باقي الأفراد ذوي المصلحة، كما أن المنظمة تشكل المعتقدات والأفكار المرتبطة بأنواع الأهداف التي يتعين على الأعضاء المنظمة تبينها، ومعايير السلوك التي يجب أن يتحلى بها أعضاء المنظمة لتحقيق تلك الأهداف».³

2-2 النشأة والتطور: من أجل استخدام كلمة ثقافة في نظريات المنظمة فإنه لا بد في البداية من أن نضعها في إطارها التاريخي بكلمة «ثقافة المنظمة» داخل في مفاوضات المناجمنت بشكل مفاجئ لدرجة يصعب معها تحديد الطريقة التي تم بها إلحاق كلمة "ثقافة" بمصطلح "منظمة"، فمصطلح ثقافة المنظمة يجمعه بين كلمتين لطالما كان ينظر إليهما على أنهما غريبتان عن بعضهما، فهناك من جهة الجانب الإنتاجي الملموس الحاجات الاقتصادية والحاجات المادية المنظمة. ومن جهة أخرى "الثقافة" وهذا دليل على أن المنظمة لا تقتصر فقط على الوظيفة

¹ محمد سعيد أوكيل، أعاشورفي، الصناعات الثقافية وأبعادها الإستراتيجية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم السير، جامعة فرحات عباس، العدد 2/2003، سطيف، ص 60.

² جمال الدين المرسي، وثابت عبد الرحمان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 436.

³ شارلز وচারيت جونز، الإدارة الإستراتيجية، الجزء الأول، ترجمة ومراجعة رفاعي محمد ورفاعي محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2001، ص 650.

الاقتصادية (توفير السلع وخدمات للزبائن) وإنما يعتبر مركز لتجمع أفراد مختلفين يتواصلون في علاقات متشابهة ومختلفة.¹

حيث تحدث مايو (1933) في منظور العلاقات الإنسانية عن مصطلح النظام الاجتماعي غير العقلاني كتعبير عن العلاقات والروابط التي تسود بين الأفراد أثناء العمل.

وبهذا فإن كل ثقافة تنظيمية تنمو وتتطور وبدافع عدد من الميكانيزمات الاجتماعية، التي تضم مختلف الخصوصيات الشخصية والاجتماعية لكل عضو، وبالتالي تنشأ وتأسس الثقافة التنظيمية انطلاقاً من ثلاث سيوروات اجتماعية:

1_ **السيورة السوسيوحركية:** إن لكل وظيفة معينة لجماعة ما، إلا وتوجد لها مجموعة من العمليات الاجتماعية والتفاعلية، التي ترتبط مباشرة بتلك الوظيفة، وما يقام في بعض الأحيان الأفراد على التخلي ولو جزئياً عن جانب من عاداتهم، وذلك في إطار التزامهم بالمساهمة في مراحل تلك الوضعية ويتوجب عليهم إيجاد وسيلة للعيش والعمل جماعياً وبالخصوص التوصل إلى حل المشاكل المتعلقة بتوزيع السلطة وعلى تباين الأدوار وأشكال العلاقات، ودرجة الانفتاح وتقبل التغيير، وشروط بقاء ونمو الجماعة وكذلك إندماج الأعضاء الجدد.

ومن بين السيوروات الاجتماعية الحركية التي تشجع التجانس داخل الجماعة نذكر: النزاعات مع المحيط الخارجي، الصراع الداخلي والأزمات الخارجية التي تطرح مصر بقاء واستمعة الجماعة،.....الخ²

2- **الزعامة أو القيادة:** إذا كانت الثقافة التنظيمية تعتبر كنتاج وتشديد جماعي لبعض الفاعلين ودورا كامنا أكثر أهمية من البعض الآخر، إذ يمتلك المؤسسون والزعماء وسائل ثرية وذات امتيازات عدة لتكوين ثقافة منظمة، كونهم الفئة المهنية المعنية باتخاذ القرارات أو بالأحرى تعود إليها في معظم الحالات الكلمة الأخيرة، بالإضافة إلى إن أنهم يشكلون موضع اهتمام الموظفين ومصدرا لامثالهم، وذلك إطلاقاً من سلوكياتهم وتصرفاتهم التي

¹ -Detrie (J). stratègor : politique gènèrale de l'entreprise. (stratègie , structure, dècision, identité) Dunad. Paris.1997.p467.

2- محمد قمانة، الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنظيم كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية 2005/2004، ص54.

يستخلصها العامل في رموز ومعاني فيصنفها في قواعد ونماذج يتأثر بها، ومن هنا تظهر أهمية سلوك القائد أو المسير داخل التنظيم وحيث يلعب دور الموجه للثقافة التنظيمية.

3- قدرة التعلم: خلال السيرورة التطورية للثقافة التنظيمية لا يكتفي العامل بتبنيها فحسب بل يعمل باستمرار على استغلال هامش الحرية في تغيير بعض جوانبها، إذ تسمح الثقافة التنظيمية بإثراء التمهن التقني الذي يولد ما يعرف ثقافة المهنة، وفي هذا المنظور يمكننا القول بأن التعلم المهني والتنظيمي يندرج بطريقة مباشرة ضمن الوظائف والأهداف الأساسية التي تصبو نحوها الثقافة التنظيمية.¹

2-3 أبعاد و أنواع الثقافة التنظيمية :

1- أبعاد الثقافة التنظيمية :

تجدر الإشارة أنه يوجد اختلاف كبير بين مختلف المنظرين في تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية، ويمكن إيجاز أبعادها كما يلي:

- 1- تصنيف كامل محمد المغربي : حيث يقسمها إلى:²
- 1- مرونة التنظيم وقدرته على الاستجابة والتأقلم لمغيرات الظروف الداخلية الخارجية.
- 2- طبيعة العمل ومتطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية، التي تركز الملل وتحد الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى العامل، فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع
- 3- التركيز على الإنجاز : حيث أن معظم المشروعات تؤكد على الإنجاز كأساس للمكافأة أو الترقية والتقدم.
- 4- أهمية التنمية الإدارية والتدريب: وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين، فالاستثمار في العنصر البشري، يعتبر من أهم أنواع الاستثمارات لما يسببه من ثقة في النفس للمتدرب لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي لتقليل معدل الدوران للعاملين في المشروع.
- 5- أنماط السلطة: إن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة، وبالتالي تحد من الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار

-نفس المرجع،ص 551

2 - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط3، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2004م، ص

6- أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تتطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل تحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل وحرصهم على مصلحة المشروع، وذلك بعكس الإدارة التي تتبع نظام فرق تسد"، حيث تعتقد أن اتفاق العاملين يشكل تهديدا لها، وهنا تكثر المشاكل مما يؤثر على أدائهم.

7- أنماط الثواب والعقاب إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك معين مرغوب أو تعديله فالمكافأة تعطى للمنجز ولقليل التغيب والمبدع من أجل تكريس السلوك المرغوب به، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهتر بالقانون والنظام، إلا أنه في بعض الأحيان قد يكافأ غير المنجز أو للشخص الذي لا يتقيد بجرافية التعليمات والقوانين الأمر الذي يؤدي إلى مناخ غير صحي وتعطيل للإبداع.

8- الأمن الوظيفي وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون، مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية والأمن من إجراءات إدارية تعسفية، الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع روح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء.

أما نحن فيمكننا أن نجمع الأبعاد التالية للثقافة التنظيمية :

- المبادرة الفردية : درجة الحرية والمسؤولية والاستقلالية لدى الأفراد مستوى التفويض والتمكين.
- العمل الجماعي : من خلال تكوين جماعات عمل تكون متجانسة، ولها نفس الأهداف والاهتمامات.
- مدى تقبل المخاطر : مدى تشجيع الأفراد نحو الإبداع وتقبل المخاطر، تقبل التغيير.
- مستوى التوجيه : مدى وضوح الأهداف والتوقعات المطلوبة من العمال والإدارة.
- مستوى التكامل : التنسيق بين مختلف جماعات العمل فيما بينها لإنجاز العمل.
- مدى دعم الإدارة: دعم الإدارة العليا للعاملين، ما توفره من اتصالات واضحة مكافآت للعاملين.
- مستوى الرقابة والإشراف : نوع ونظام الرقابة المتبع وحجم الإشراف المباشر.
- طبيعة الهوية : مدى الولاء للمنظمة بدل الولاء للوحدات الفرعية التي يعملون فيها أو تخصصاتهم المهنية.
- نظام الحوافز : هل يقوم على الأداء أم المحاباة، الأقدمية أم الخبرة والكفاءة، وغيرها من المعايير.
- التعامل مع الصراع : احترام وجهات النظر المختلفة، والمدى الذي يسمح للعاملين بإظهار الانتقادات بصورة مكشوفة.

-أنواع الاتصال: إلى أي مدى تقتصر الاتصالات في المنظمة على التسلسل الهرمي الرأسي على شكل أوامر التحفيز على الاتصال الصاعد، الاتصالات القطرية.

2- أنواع الثقافة التنظيمية:

أشار بعض الباحثين في علم الإدارة أن أنواع الثقافة التنظيمية تختلف من منظمة الأخرى ومن قطاع إلى قطاع آخر ومن أبرز هذه الأنواع:

الثقافة القوية: وهي الثقافة التي تنتشر عبر المنظمة كلها وتحظى بالثقة والقبول من قبل جميع أفرادها، والذين يشتركون في مجموعة متجانسة عن طريق القيم والمعتقدات والمعايير والافتراضات التي تحكم سلوكهم داخلها، ففي الثقافة القوية يرتبط الأفراد فيما بينهم عن طريق القيم والتقاليد والأعراف المتشابهة، والتي تتم بشكل تلقائي للأعضاء الجدد،¹ فالثقافة القوية تتركز على مجموعة واضحة ومحددة من المبادئ والنشاطات وقواعد العمل التي ينبغي احترامها من قبل كل الأعضاء، في جو من الثقة والاحترام والمتبادل من أجل تحقيق الهدف المشترك.

وتعتمد الثقافة القوية حسب ستيفن روبنز على:

- عنصر الشدة ويرمز هذا العنصر إلى قوة أو شدة تمسك أعضاء المنظمة بالقيام والمعتقدات.
- عنصر الاجتماع والمشاركة لنفس القيم والمعتقدات من قبل الأعضاء، ويعتمد الاجتماع على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة وعلى الحوافز من عوائد ومكافآت تمنح للأفراد الملتزمين.²

إن الثقافات القوية تمارس تأثيرا إيجابيا على كفاءات المؤسسة، وذلك لأنها تساهم في تحفيز العمال، بمجرد احترام نفس دستور القيم والقواعد مما يجعل الأفراد في حالة إشباع أو إرضاء ذهني يزيد من حماسهم في العمل، حيث تعتبر مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات ونظام المكافآت، أمثلة معبرة على بعض التطبيقات التي تملئها الثقافة لثمين العمل.

¹حسن حريم، إدارة المنظمات (منظور كلي)، الحامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2003، ص268

² بلال خلق السكارنة، دراسات إدارية معاصرة، ط1، دار النشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص658-659

فالمؤسسات ذات الثقافة القوية تركز على مجموعة من المبادئ والتطبيقات الواضحة والمحددة، حيث كل فرد يحترم عمل الآخرين والكل يعمل لتحقيق هدف مشترك، بالاستناد إلى قواعد ضمنية مرجعية في مناخ تسوده الثقة المتبادلة، فاستمرار هذه الثقافة يعتمد على الجهود المبذولة من طرف القادة وذلك بتكريس معظم وقتهم وتوضيح فلسفة المؤسسة ومثلها.¹

وتتمتع بالثقافة القوية بمجموعة من الخصائص نذكر منها:

- لها تأثير على سلوك العاملين وهي أكثر ارتباطاً بشكل مباشر بدوران العمل فوجود ثقافة قوية داخل المنظمة يشير إلى توفير جو من الاتفاق بين الأفراد، مما يؤدي إلى خلق مناخ من السيطرة العالية على السلوك، ومنه زيادة الولاء والالتزام وتخفيض ميل العاملين لتترك المنظمة ومنه ينخفض دوران العمال.²
- تشجيع وتحفيز النزعة نحو التصرف مع تأكيد على الاستقلالية والمبادأة.

• تشجيع الموظفين على تحمل المخاطرة

- أنها تنبثق عن طبيعة رسالة المنظمة، ويتعين عليها أن تركز جهودها فيما تجيد من عمل وإقامة علاقات وثيقة مع العملاء، كوسيلة لتحسين وتعزيز مركزها التنافسي من خلال التركيز على قيم التوجه بالمستهلك.
- إرساء تصميم تنظيمي من شأنه يحفز الموظفين على بذل أفضل ما لديهم بغية تعظيم الإنتاجية من خلالهم، وأن احترام الفاضي يمثل الوسيلة الأساسية التي يمكن للشركة من خلالها استحداث البيئة السليمة للسلوك الإنتاجي.³

الثقافة الضعيفة:

على عكس الثقافة القوية الثقافة الضعيفة لا يتم اعتناقها بقوة من طرف أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم، وتفتقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمها،⁴ فالثقافة الضعيفة أفرادها

¹ - السعيد بن يمينة، فعالية تسير الموارد البشرية لدى الأجنبية العاملة في الجزائر وأثره على سلوك العامل، رسالة لنيل دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماع، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص 154

² - ماجدة العطية، سلوك المنظمة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003، ص 329

³ تشارلز وحارث جونز، الإدارة الاستراتيجية، الجزء الأول، ترجمة ومراجعة رفاعي محمد رفاعي، دار المريخ للنشر، الرياض، 2001، ص 160

⁴ - مصطفى محمود أبو بكر، دليل التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية للدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 145

يسيروا في طريق مبهم غير واضحة المعالم، ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة وموائمة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين.¹

ففي حالة الثقافة الضعيفة يحتاج العاملون إلى التوجيهات، حيث تهتم الإدارة بالقوانين واللوائح والوثائق الرسمية المكتوبة كما تتجسد في نظم الإدارة الأوتوقراطية ونمط الإدارة العالي والسياسي وفيها تنخفض الإنتاجية ويقل الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما قد يتم فيها الشعوب بالغبية عن الثقافة والمجتمع والمحيط وهي ظاهرة الاغتراب الاجتماعي، حيث تبدو القيم والمعايير الاجتماعية السائدة عديمة المعنى للفرد، ويشعر الفرد بالغبية والإحباط، إن الثقافة ليست عالمية تنقل في كل مكان وفي كل زمان ثقافات تتميز بدرجة أقل أو أكثر تلاؤما وتوافقا، وفي هذه النظرية تقاس نوعية ثقافة معينة بمدى توافقها مع النسق المتواجدة فيما لا مع إشعاعها وبروزها كما نقصد بالنسق هنا بالوضعية العامة للمؤسسة أو الهدف الذي تسعى لتحقيقه في قطاع معين، وفي شكل الإستراتيجية المتبعة.

إذن فالثقافة التي تحترم النسق أو تتماشى مع مرحلة إستراتيجية هي الوحيدة التي تضمن نتائج ذات دلالة، فوجود تلائم أو توافق كبير يؤدي إلى تحقيق كفاءة مرتفعة والعكس صحيح.²

وتجدر الإشارة إلى أن عمليات التغيير في المنظمة قد تؤدي إلى تحويل الثقافة القوية إلى ثقافة ضعيفة وسلبية، وهذا عندما تكون القيم والمعتقدات التي يرغب الرؤساء في نشرها غير قادرة على أن تشكل بديل للقيم السابقة، وغير قوية كفاية ليتقبلها الأفراد ويعتقدونها بسهولة مما يؤثر على الثقافة القديمة التي تفرض نفسها أمام الثقافة الجديدة التي يرغب الرؤساء ببثها في أفراد المنظمة، وبهذا تؤدي مقاومة الأفراد للقيم الجديدة إلى فشل النظام الجديد وتأثر النظام القديم، ومنه فحتى وإن نجح الرؤساء في تغيير الهياكل وتعديل الاستراتيجيات وإدخال تقنيات جديدة وتكنولوجيات اتصال متطورة، وإنشاء مصانع ومكاتب جديدة، فإنه من الصعب جدا فرض قيم ومعتقدات جديدة يعتبرها الأفراد قيم دخيلة على ثقافتهم التي تعودوا عليه.³

أنواع أخرى للثقافة التنظيمية:

إضافة إلى الثقافة القوية والثقافة الضعيفة هناك تصنيفات أخرى .

أنواع الثقافات حسب شارل هاندي Charles Handy (1985) .

¹ - خلق السكارنة بلال، دراسات إدارية معاصرة، ط1، دار النشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009

² - بن يمينة السعيد، فعالة تسير الموارد البشرية لدى الأجنبية العاملة في الجزائر وأثره على سلوك العامل، رسالة لنيل دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماع، جامعة الجزائر، 2007 / 2008.

³ - KOTTER (J,P). HESKETT (J). Culture et performance. (le second souffle de l'entreprise).

traduit par: NICOLAIEFF(laurence).ED d' organisations. Paris. 1992 pp :89-90.

لقد اقترح هاندي أربعة أنواع من الثقافات وذلك في محاولة لتحديد مدى قدرة الثقافة التنظيمية السائدة أن تعكس الاحتياجات الحقيقية والقيود الخاصة بالتنظيم، وتتمثل هذه الأنواع في:

- **ثقافة الدور Culture de Role** : وتركز على الهرمية والتوجه على خصائص المهمة، حيث يرمز برج إيفل إلى البيروقراطية من حيث طول المنظمة، وهي ضيقة من الأعلى وعريضة من الأسفل وتكون الأدوار والمهام موضحة ومنسقة من الأعلى، والسلطة تنشأ من موضع الفرد ودوره داخل المنظمة¹، وتم تجسيد هذه الثقافة على شكل معبد يوناني حيث تعكس أعمدة المعبد الوحدات الوظيفية للمنظمة.

- **ثقافة النفوذ Culture de Pouvoir** : تتواجد هذه الثقافة غالباً في المنظمات التي حققت نموها في إطار شخص قوي ومتسلط حيث أن الهيكل يشبه العنكبوت ويقع العنكبوت ذاته في منتصف شبكة النسيج، وهو ما يدل على أن المركز والطاعة والرقابة يعطى قيمة عالية مثلما هو الحال في النوع الأول غير أن هذا النوع ليس مثل البيروقراطيات الكلاسيكية، مما يجعل هذا النوع مساعد أكثر لعملية التغيير، غير انه قد يعرقل من عملية الابتكار نظرًا للمحدد من حرية التصرف التي يتم منحها للأعضاء.²

- **ثقافة المهمة La culture de tache** : تتخذ شكل مصفوفة أو شبكية، حيث نجد وثيقة بين الأقسام والوظائف والتخصصات، ويعتبر هذا الاتصال والتكامل بين الأقسام، كأداة تمكن المنظمة من التكيف مع التغيرات السريعة، لذلك نجد أن هذا النوع من المنظمات التي يكون أكثر ديناميكية. ومعرض باستمرار للتغيير، وهي عادة منظمات تولي اهتماماً كبيراً لأنشطة البحوث والتطوير وتحتاج إلى فرقة وظيفية مؤقتة لمواجهة أو لتلبية الاحتياجات المستقبلية.³

- **ثقافة الفرد laculture de personne** : وهي تأخذ شكل مجموعة أو حلقة وتعتمد على أساس أنه توجد استقلالية في العلاقات بين الأفراد وتكون مصحوبة عادة بهياكل غير رسمية وعلى درجة كبيرة من اللامركزية،

¹ - محمد يوسف الدولية، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية، رسالة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية دراسات الإدارية والمالية جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2007، ص14.

² - شكواى سهام ، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المنظمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة بومرداس، 2006/2007، ص34.

³ - فيليب أتكنسون، إدارة الجودة الشاملة التغير الثقافي)، الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة الناجحة، ترجمة عبد الفتاح السيد النعماني، القاهرة، مركز الخبرات المهنية لإدارة (عميك) 1996، ص 137.

تكون في المنظمات التي تحمل طابع تعاوني كالتعاونيات المهنية، وهي تجمع بين الابتكار والإبداع الفردي، ولأن القرارات لا تكون بشكل جماعي في مثل هذا المنظمات، فاختلاف في الرأي يؤثر سلبا على وجود المنظمة.¹

2-4 أهمية الثقافة التنظيمية :

وتظهر أهمية الثقافة التنظيمية في تحديد سلوك الفرد ، وهناك عدة أساليب تتبعها الإدارة لزيادة وعي الأفراد العاملين حول طبيعة مفهوم الثقافة ومن هذه الأساليب:²

- إقامة الدورات التدريبية
- إشراك رجال الإدارة بدراسات علمية
- إقامة ندوات تثقيفية .
- ويهتم الإداري بالثقافة لأربع عوامل مختلفة ومتكاملة فيما بينها وهي:³
- الميزة التنافسية : Differentiation Concurrentielle
- التكامل والاندماج الداخلي Cohesion interne
- التغيير الإستراتيجي : Changement strategique
- التقارب بين المؤسسات : Rapprochement d'entreprises

والثقافة ليست أداة إدارية بقدر ما هي حقيقة يجب أن يأخذها الإداري بعين الإعتبار في إتخاذ القرارات .

وقد تكلم الكاتبان Tom Peters et Robert Waterman في كتابهما جائزة التميز Le prix de l'excellence عن ضرورة وأهمية القيم المشتركة Valeurs Partagées ، حيث تم تقسيم كتابهما إلى ثمانية قواعد ترفع من أداء المؤسسة، وتم تخصيص القاعدة السادسة للقيم المشتركة Les valeurs partagées، فلكي تعيش المنظمة وتنجح، فلا بد لها أن تمتلك مجموعة من القيم السليمة والصحيحة والتي تبني عليها كل سياساتها وأفعالها

ويعتقد الكاتبان Peters et Waterman أن الفلسفة العامة وروح المؤسسة

¹ - سهام شكواوي، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المنظمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة بومرداس، 2006/2007، ص 34.

² - موسى اللوزي، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن، 1999، ص 106

³- Eric Delavallée, La culture d'entreprise: pour manager autrement, édition d'organisation, Paris, 2002.

(يشيران إلى ثقافة المؤسسة) لهما أهمية أكبر بكثير من الموارد التكنولوجية والاقتصادية للمؤسسة وهيكلها التنظيمي والإبداع وجدول الأعمال، وهذا صحيح لأن هذه الأمور تبنى على ثقافة معينة، وقد أثبتت الدراسة التي أجراها الكاتبان على 500 من كبرى الشركات بأن أفضل الشركات أداء التي تمتلك مجموعة من الاعتقادات والمثل الواضحة والمعرفة، أما الشركات الأقل أداء فهي لا تمتلك اعتقادات متماسكة ومتناسقة، وحسب الكاتبان لا يكفي التلطف فقط بالشعارات، ولكن المهم هو درجة الالتزام بهذه القيم وطريقة إعلانها للآخرين .

فالقيم حسب Peters et Waterman لا تنتقل فقط كما يعتقد Selznick بالإجراءات المكتوبة والرسمية، وإنما تتعداها لتصل إلى وسائل أكثر مرونة كالحكايات والأساطير . وحسب دراسة Peters et Waterman فإنه يظهر أن الشركات الجيدة هي التي تحكي قصصا وأساطير وخرافات، فمثلا شركة Frigo Lag - تحكي قصصا عن الخدمات، وشركة Jenson Jenson & تحكي قصصا عن الجودة وشركة 3M تتناول قصصا عن الإبداع .

2-5 سمات الثقافة التنظيمية الفعالة :

- توجد عشر سمات والتي تكون في مجملها مستوى فعالية الثقافة السائدة في تنظيم معين وهي:¹
- المبادرة الفردية **Individual initiation** : وهي مدى الحرية والإستقلالية والصلاحيات التي يتمتع بها كل عضو في التنظيم.
 - تحمل المخاطر **Risk Tolerance** : أي مدى تشجيع الأعضاء على الإبتكار والمغامرة.
 - التوجيه **Direction** : مدى قيام التنظيم بتحديد أهداف ومعايير واضحة.
 - التكامل **Integration** : مدى قيام الإدارة بتشجيع التعاون والتنسيق بين الوحدات التنظيمية المختلفة .
 - الرقابة **Contrôle** : عدد القواعد والإجراءات وكيفية ومدى الإشراف المباشر على تصرفات وسلوكيات العمال .
 - الدعم الإداري **Management Support** : مدى قيام الإدارة بتوفير الدعم والمساندة وإتاحة المعلومات وتشجيع أعضاء التنظيم.
 - الهوية **Identity** : درجة تعريف الأعضاء لأنفسهم بالإنتماء إلى المؤسسة ككل وليس وحدة أو مجال تخصص أو مجال مهني معين.

¹ - جمال الدين المرسي، الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص15

- نظام المكافأة **Reward System** : مدى تخصيص المكافآت والحوافز وفقا للأداء وليس لإعتبرات شخصية أخرى.
 - دتقبل الاختلاف والصراع **Conflict Tolerance**: مدى تشجيع الأعضاء على عرض وجهات نظرهم وتقبل النقد
 - نماذج الإتصال **Communication Patern** : مدى إقتصار عمليات الإتصال على القنوات الرسمية للإتصال من عدمه .
- إن تقسيم المنظمة وفقا لهذه السمات العشر طبقا لمقياس يتكون من الإنخفاض إلى الإرتفاع يساهم في تكوين صورة عامة لمستوى فعالية الثقافة التنظيمية السائدة .

2-6 خصائص الثقافة التنظيمية: تتميز الثقافة التنظيمية بمجموعة من الخصائص والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- الثقافة الإنسانية: يعد الإنسان هو الكائن الحي الوحيد الذي يصنع ويبدع عناصرها، ويرسم محتواها عبر العصور، والثقافة بدورها تصنع الإنسان وتشكل شخصيته، والثقافة التنظيمية لها سمة الإنسانية، فهي تشكل من المعارف والحقائق والمدارك والمعاني والقيم التي يأتي بها الأفراد إلى التنظيم أو التي تتكون لديهم خلال تفاعلهم من التنظيم .

2- الاستمرارية : تتسم الثقافة التنظيمية بخاصية الاستمرارية، فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لعدة أجيال رغم ما تتعرض له المجتمعات أو المنظمات الإدارية من تغيرات مفاجئة أو تدرجية، وعلى الرغم من فئات الأجيال المتعاقبة، إلا أن الثقافة تبقى من بعدهم لتوارثها الأجيال، وتصبح جزءا من ميراث الجماعة.¹

3- الثقافة نظام مركب : حيث تتكون من عدد من المكونات أو الأجزاء الفرعية المتفاعلة فيما بينها في تشكيل ثقافة المجتمع أو المنظمة أو ثقافة المديرين وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاث التالية:

-الجانب المعنوي النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار.

¹ - حمد بن فرحان السلوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص20-21.

- الجانب السلوكي عادات تقاليد الآداب والفنون والممارسات العملية المختلفة.
- الجانب المادي كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة.
- 4- الثقافة نظام متكامل: فهي بكونها (كل مركب) تتجه باستمرار إلى خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة، ومن ثم فأي تغير يطرأ على أحد جوانب نمط الحياة لا يلبث أن ينعكس أثره على باقي مكونات النمط الثقافي.¹
- 5- تحمل الثقافة التنظيمية خاصية تكوين البديهيات أو المسلمات وهي ما يعتقد الأفراد غير قابل للنقاش، تنشأ عن القيم والمعتقدات المتداولة داخل المنظمة وتتكون من خلال:
- يواجه الأفراد العاملون مشكلة ما، ويجدون الحل على اعتبار انه الأمثل .
- يثبت هذا الحل فعاليته، مما يؤدي إلى التنبيه في كل مرة يواجه فيها الأفراد أوضاع مشابهة يصبح نوعاً من المسلمات فالقيم والمعايير والمسلمات تمثل مرجعية وخلفية قوية في أوضاع تحتاج إلى التدقيق.²
- 6- تكتسب الثقافة التنظيمية خاصية المرونة وقابلية التكيف والقدرة على الاستجابة لمتطلبات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة .
- 7- الثقافة نظام يكتسب متغير ومتطور، فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما عليها ولا تنتقل بطريقة غريزية، بل إنها في تغير مستمر، حيث تدخل عليها ملامح جديدة هي وتفقد ملامح قديمة.³

¹ مصطفى محمود أبو بكر المواد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 77.

2 -Delavallée (E), la culture d'entreprise pour manager autrement, Edition d'organisation ,2002, p 28.

3- أبوبكر مصطفى محمود، مرجع سبق ذكره، ص 77.

خلاصة :

يستعرض هذا الفصل مفهوم الثقافة التنظيمية باعتبارها أحد المرتكزات الأساسية في تسيير المؤسسات وتحقيق فعاليتها. فالمنظمات لا تفهم فقط من خلال بنيتها المادية والوظيفية، بل أيضا من خلال منظومة القيم والمعايير التي تواجه سلوك الأفراد داخلها، ونشكل رؤيتهم لطبيعة العمل والعلاقات المهنية.

بدأ الفصل بتحديد ماهيته الثقافة التنظيمية، مبرزاً أنها تشمل مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين أفراد المؤسسة، والتي تسهم في تحديد ما يعتبر سلوكا مقبولا أو مرفوضا.

كما تم التطرق إلى تطور المفهوم من خلال مساهمات نظرية متعددة، أبرزها تلك التي تبرز العلاقة بين الثقافة والتنظيم، مع التأكيد على تأثير القادة المؤسسين في تشكيل هذه الثقافة.

ثم تناول الفصل آليات نشوء وتطور الثقافة التنظيمية من خلال ثلاث سيرورات أساسية: السيورة السوسيوحركية (أي التفاعلات الاجتماعية داخل الجماعة)، دور القيادة أو الزعامة، وأخيرا قابلية التعلم والتكيف مع المستجدات، وهي عناصر تؤثر مجتمعة في تبلور ثقافة المؤسسة .

فيما يخص أبعاد الثقافة التنظيمية، فقد تم عرضها من خلال عدة محددات مثل: درجة المرونة، نمط السلطة، نظام الحوافز، طبيعة التفاعل بين العاملين، مدى تشجيع الإبداع، طبيعة الاتصالات، ومستوى الدعم الإداري. كما تم تصنيف الثقافة تنظيمية إلى نوعين رئيسيين:

الثقافة القوية: التي تتسم بوضوح القيم والمعتقدات المشتركة، وتسهم في الانضباط والولاء وتحقيق الأداء العالي.

الثقافة الضعيفة: التي تتسم الغموض والتناقض، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وغياب الالتزام بين الأفراد.

في ختام الفصل، تم الإشارة إلى تصنيفات أخرى للثقافة التنظيمية مثل تصنيف (شارل هاندي)، والتي تظهر كيف يمكن لاختلاف أنماط الثقافة أن يؤثر في طريقة تسيير المؤسسة واستجابتها للتحديات.

خلاصة الفصل تؤكد أن الثقافة التنظيمية لا تقتصر على مظاهر سطحية، بل تمثل الإطار المرجعي الذي يوجه سلوك الأفراد ويؤثر في أداء المؤسسة. كما تلعب دورا حيويا في إدارة المخاطر المهنية، وتحقيق التماسك الداخلي، وتوفير بيئة عمل داعمة للإبداع والسلامة.

الإطار الميداني

تمهيد :

يؤدي التحديد المنهجي وترتيب تقنيات في أي دراسة علمية إلى تدعيم احتمالات الربط والتوثيق بين جوانب الدراسة وتنظيم عملية إنجاز خطوات البحث العلمي بصورة تسمح للباحث من التوصل إلى تشخيص دقيق للظاهرة المدروسة.

وبما أن الدراسة الراهنة تهدف إلى معرفة " المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية " فإن التقصي المباشر.

لهذا يتطلب إجراء دراسة ميدانية تعتمد على أسس علمية، وموضوعية تستهدف جميع المعلومات والحقائق الموضوعية من الواقع الاجتماعي عن مشكلة البحث، والإجابة على التساؤلات التي تمحورت حولها إشكالية الدراسة، لذلك يتعين علينا تصميم بناء، منهجي يأخذ بعين الاعتبار الظاهرة المدروسة وخصائصها، حيث يتم وضع خطة الدراسة الميدانية ومجالاتها وإجراءاتها المنهجية , كيفية اختيار العينة وحجمها وخصائصها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

ثانيا: منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج الملائم للدراسة الاجتماعية يتوقف على طبيعة وخصائص الموضوع المراد دراسته، والمنهج هو عبارة عن مجموعة من الخطوات والإجراءات مستخدما مجموعة من الأدوات والأساليب ومتقيدا بمجموعة من القواعد والمبادئ العلمية، التي تمكنه من تحديد المشكلة أو الظاهرة المدروسة.¹

ولابد للباحث عند اختيار المنهج العلمي أن يؤخذ بعين الاعتبار الموضوعية والدقة، ولا بد أن يتوافق مع طبيعة الدراسة وأن لا يكون الاختيار اعتباطيا بل يجب أن يبنى على أسس علمية، فالباحث مسؤول على اختياره لمنهج البحث بجنه بناء على معطياته الدراسية في صياغة الموضوع ، وتحديد إشكالية وطرح التساؤلات ...، فطبيعة البحث هي التي تفرض منهج دون آخر ، ونحن في هذه الدراسة إعتدنا على " المنهج الكمي " والذي يجرى باعتباره " البحث التجريبي التي تفترض وجود حقائق اجتماعية موضوعية، منفردة ومعزولة عن مشاعر ومعتقدات الأفراد، وتعتمد على الأساليب الإحصائية في الغالب في جمعها للبيانات و تحليلها.²

بمعنى أن المنهج الكمي هو تلك الطريقة العلمية التي يتم من خلالها تجميع البيانات العددية وتحليلها، ويستخدم في الحصول على أرقام وسطية وتنبؤات ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة:

نظرا لحجم مجتمع الدراسة الكبير المتمثل في موظفي مؤسسة ميناء مستغانم بقيادة الميناء، والذي يبلغ عددهم 111 موظف ونظرا للعدد الضخم لوححدات البحث وكثرة التكاليف، وصعوبة الوصول والاتصال معهم جميعا، قمنا بالاعتماد على العينة العشوائية، حيث تم توزيع 40 استبيان وقد استعيد 35 استبيان.

¹ عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977، ص04.

² خبيزي سامية، المقاربات الكمية والكيفية، كلية علوم الإعلام و الاتصال، جامعة الجزائر03، 2022، ص39

تقنية جمع البيانات:

لا يمكن فصل منهج البحث عن أدوات جمع البيانات، وكيفية تفسيرها، فكل هذه تسهم في بناء نسق بحثي متكامل، فطبيعة الموضوع بما في ذلك الإشكالية والفرضيات المطروحة هي التي تحدد نوع التقنيات الواجب استخدامها، وقد اعتمدنا في دراستنا على تقنية الاستبيان كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة، وهي تندرج ضمن المنهج الكمي.

ويعرف على أنه " أداة للبحث تتكون من مجموعة أسئلة سيتم صياغتها من قبل الباحث للحصول على إجابات علمية لتحقيق أهداف يحددها الباحث في دراسته.¹

حيث يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة لتماشيتها مع موضوع الدراسة (ينظر إلى الملحق 01)

وقسمنا الاستبيان كالآتي: (ينظر إلى ملحق رقم 1)

-قسم البيانات الشخصية: يتضمن مجموعة من الأسئلة تساعد في تحديد خصائص عينة الدراسة.

-المحور الأول: يتضمن مجموعة من الأسئلة حول المخاطر المهنية بميناء مستغانم

-المحور الثاني: يتضمن مجموع من الأسئلة حول الثقافة التنظيمية وإدارة المخاطر.

- المحور الثالث: يتضمن مجموعة من الأسئلة حول إجراءات الوقاية والسلامة.

-الأساليب الإحصائية في معالجة وأساليب التحليل الإحصائي:

اعتمد البحث على عدد من الأساليب الإحصائية بهدف تحليل البيانات باستخدام برنامج spss وكانت كالآتي:

-التكرارات والنسب المئوية لعرض نتائج الإجابات المتعلقة بعينة البحث.

¹ المعماري، علي أحمد خضر، إعادة تشكيل العالم قراءة تحليلية في المفاهيم والمصطلحات الإعلامية المعاصرة، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2021.

كما استخدمنا تقنية الملاحظة كأداة ثانوية استعنا بها في البحث الاستطلاعي، والتي استمرت معنا عبر مسار البحث، بغرض التعرف على الميدان وإعطاء صورة عن عينة البحث، لا سيما فيما يتعلق بانطباعات العاملين وتصرفاتهم تجاه المخاطر المهنية، وطبيعة تعاملهم معها داخل المؤسسة. ومن أهم الملاحظات التي لاحظناها في الميدان ما يلي:

- مكثنا الملاحظة من رصد انطباعات الأولوية للموظفين حول المخاطر المهنية التي تواجههم أثناء أداء مهامهم.
- لاحظنا أن هناك تفاوتاً في وعي الموظفين بطبيعة المخاطر المهنية، حيث بدأ أن العمال ذوي الخبرة الطويلة يتعاملون معها على أنها جزء من الواقع اليومي، في حين أبدى العمال الجدد نوعاً من القلق أو الحذر.
- رصدنا نقصاً واضحاً في وسائل الحماية والتجهيزات الوقائية، ما يعكس ضعفاً في الثقافة الوقائية داخل المؤسسة.
- لاحظ أن بعض العمال لا يمثلون لإجراءات السلامة، إما بسبب غياب المتابعة الإدارية أو نتيجة لثقافة مهنية سائدة تقلل من أهمية هذه الإجراءات.
- لاحظنا وجود نوع من التحفظ أو التردد من قبل الموظفين في التصريح بالعوائق أو الظروف الخطرة التي يواجهونها، رغم أننا رصدناها مباشرة خلال تواجدها الميداني.

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

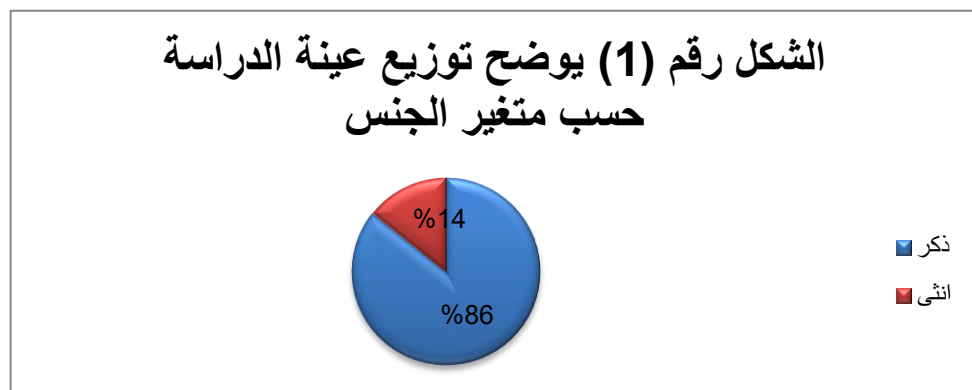
اتصفت عينة الدراسة بعدد من السمات التي حددتها الخصائص الديموغرافية لأفرادها، وفيما يلي توصيف لعينة الدراسة في ضوء خصائصها الشخصية.

أولاً: الجنس

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	30	85.7
أنثى	05	14.3
المجموع	35	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن عدد الذكور بلغ (30) ونسبة مئوية (85.7%) من أصل مجموع أفراد عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الإناث (5) ونسبة مئوية (14.3%) من أفراد عينة الدراسة، وبذلك فإننا نرى أن نسبة المبحوثين الذكور في مؤسسة ميناء مستغانم أكبر من نسبة المبحوثين الإناث. وهذا راجع لطبيعة العمل في الوظيفة التي تتطلب توافر تلك الفروق الجسدية الموجودة بين الجنسين باعتبار أنها عمل جهد أكبر ما هو ذهني والشكل التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

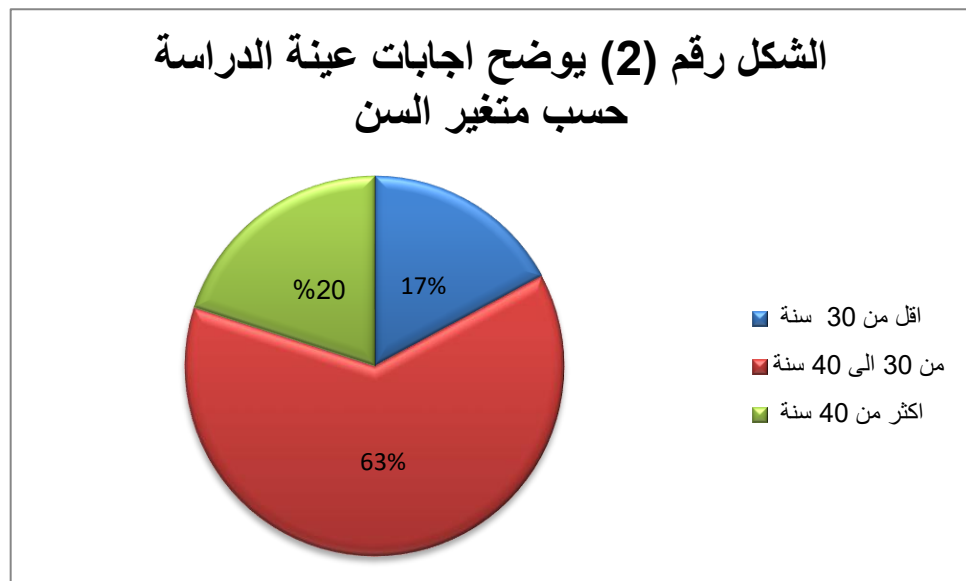


ثانيا: السن

جدول رقم(2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	6	17.1 %
من 30 إلى 40 سنة	22	62.9 %
أكثر من 40 سنة	7	20 %
المجموع	35	100 %

يبين الجدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن، حيث يتبين من الجدول أن أعلى نسبة في الفئات العمرية كانت للفئة (من 30-40 سنة) حيث بلغ عدد الأفراد 22 فردا بنسبة مئوية بلغت 62.9%، ثم تليها الفئة (أكثر من 40 سنة) حيث بلغ عدد الأفراد 7 أفراد بنسبة مئوية بلغت (20%)، ثم جاءت الفئة الأخيرة (أقل من 30 سنة) حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة 6 أفراد وبنسبة مئوية بلغت (17.1%)، ما يمكن ملاحظته في توزيع الفئات العمرية هو التنوع بين مختلف الفئات العمرية وتقارب عدد الباحثين بين الفئات وهو ما سيسمح لنا بأخذ آراء أفراد مختلفين من ناحية السن لكن متقاربين من حيث العدد مما يخدم أهداف الدراسة والشكل التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.



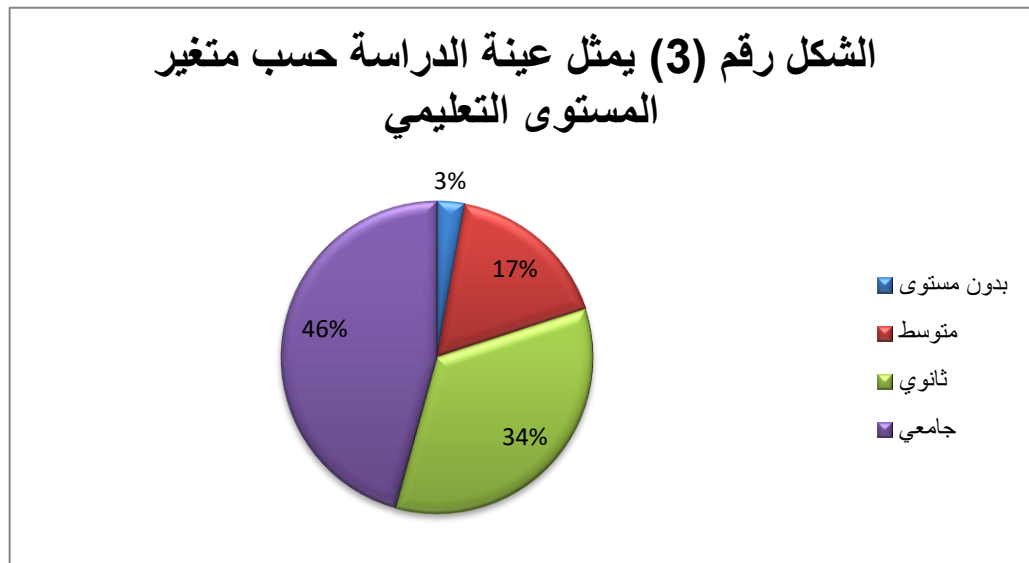
ثالثا: المستوى التعليمي

جدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
بدون مستوى	1	2.9
متوسط	6	17.1
ثانوي	12	34.3
جامعي	16	45.7
المجموع	35	% 100

يوضح الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن (45.7%) من أفراد العينة لهم مستوى جامعي في المرتبة الأولى حيث بلغ عددهم (16) فردا، وجاءت فئة مستوى الثانوي في المرتبة الثانية حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (12) وبنسبة مئوية بلغت (34.3%)، وجاءت فئة المتوسط في المرتبة الثالثة بلغ عددهم (6) بنسبة مئوية بلغت (17.1%) وفي المرتبة الأخيرة فئة دون المستوى حيث بلغ فرد واحد بنسبة (2.9%)، وما يفسر هذه النتائج هو أن المستوى المطلوب في مؤسسة ميناء مستغانم يتطلب جميع الفئات العمرية نظرا لطبيعة العمل في الميناء.

الشكل رقم (3) يمثل عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

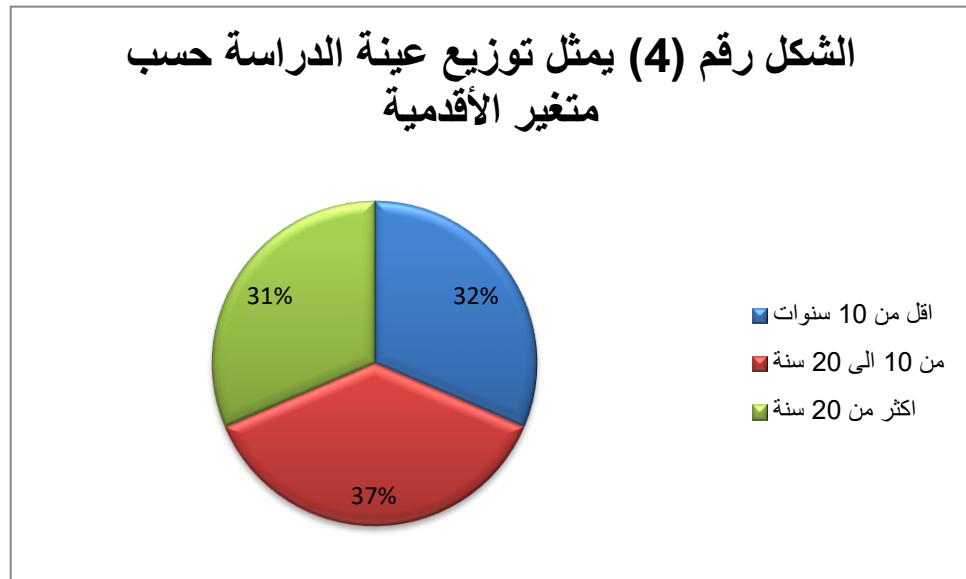


جدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	11	31.4%
من 10 إلى 20 سنة	13	37.1%
أكثر من 20 سنة	11	31.4%
المجموع	35	100%

يوضح الجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، حيث تم تقسيمها إلى فئتين، فقد جاءت الفئة (أكثر من 10 سنوات) و فئة (أكثر من 20 سنة) في المرتبة الأولى، حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (11) وبنسبة مئوية بلغت (31.4%)، ثم تليها في الفئة الثانية (من 10 إلى 20 سنة) حيث بلغ عدد الأفراد ضمن هذه الفئة (13) وبنسبة مئوية بلغت (37.1%).

وتدل النتائج الإحصائية على أن عينة الدراسة يغلب عليها طابع الخبرة، حيث أن نسبة 68.5% يمتلكون خبرة تفوق 10 سنوات، حيث تعتبر الخبرة من أكبر العوامل المؤثرة في آراء الأفراد نحو الظواهر، لأن الخبرات المتراكمة عبر التجارب تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية تجاه موضوع معين.



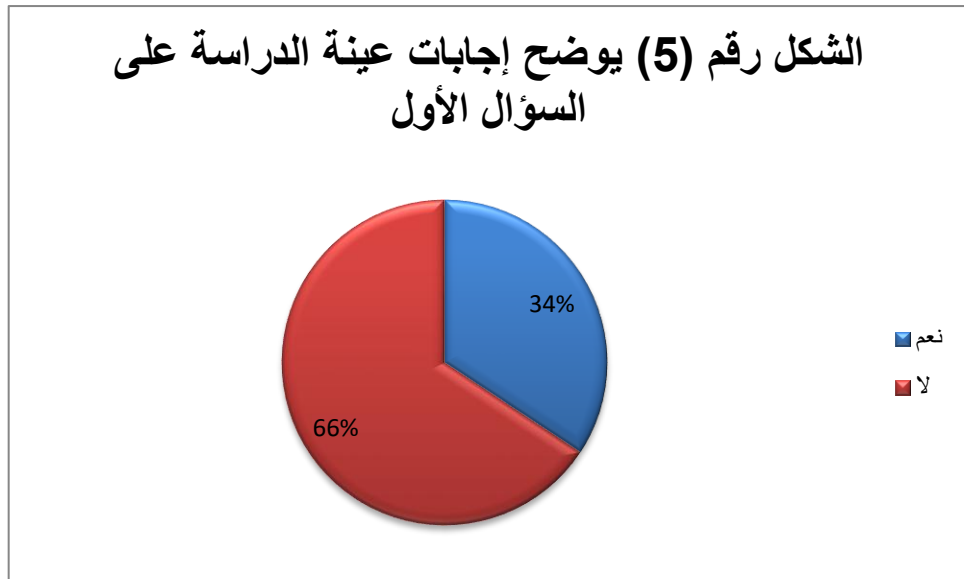
عرض نتائج المحور الأول: المخاطر المهنية

الجدول رقم (5): يبين نتائج أجوبة عينة الدراسة حول السؤال رقم (01) للمحور الأول

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	34.3%
لا	23	65.7%

حسب النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة لم يتعرضوا لحوادث عمل حيث بلغ عددهم (23) فرداً، بنسبة 65.7%، مقابل (12) فرداً ممن أكدوا تعرضهم لحادث العمل حيث بلغت نسبتهم 34.3%. ويشير هذا التوزيع إلى أن حوادث العمل ليست ظاهرة منتشرة بشكل كبير داخل المؤسسة.

الشكل رقم (5) يوضح إجابات عينة الدراسة على السؤال الأول

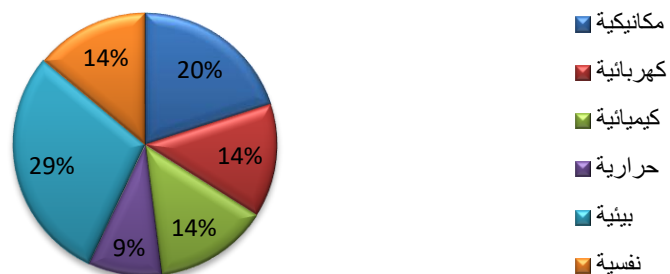


الجدول رقم (6): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (02) للمحور الأول

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ميكانيكية	7	20%
كهربائية	5	14.3%
كيميائية	5	14.3%
حرارية	3	8.6%
بيئية	10	28.6%
نفسية	5	14.3%

يوضح الجدول رقم (6) تنوع المخاطر المهنية التي يواجهها أفراد عينة الدراسة في بيئة عملهم، حيث احتلت المخاطر البيئية المرتبة الأولى بنسبة (28.6%)، مما يدل على أن الظروف البيئية (كالتهووية، الضوضاء، غبار...) تشكل مصدر قلق رئيسي للعاملين. تليها المخاطر الميكانيكية بنسبة (20%)، والتي ترتبط غالباً باستخدام الآلات والمعدات، ما يعكس طبيعة العمل للمؤسسة. كما توزعت باقي الإجابات بنسب متقاربة لكل من المخاطر الكهربائية الكيميائية والنفسية، حيث بلغت كل منها 14.3%، ما يشير إلى وجود تحديات متعددة تؤثر على سلامة العاملين. أما المخاطر الحرارية فقد سجلت بنسبة 8.6% وهي أقل الأنواع التي تم التبليغ عنها. (ينظر إلى الصفحة رقم 35).

الشكل رقم (6) يوضح إجابات عينة الدراسة على السؤال الثاني

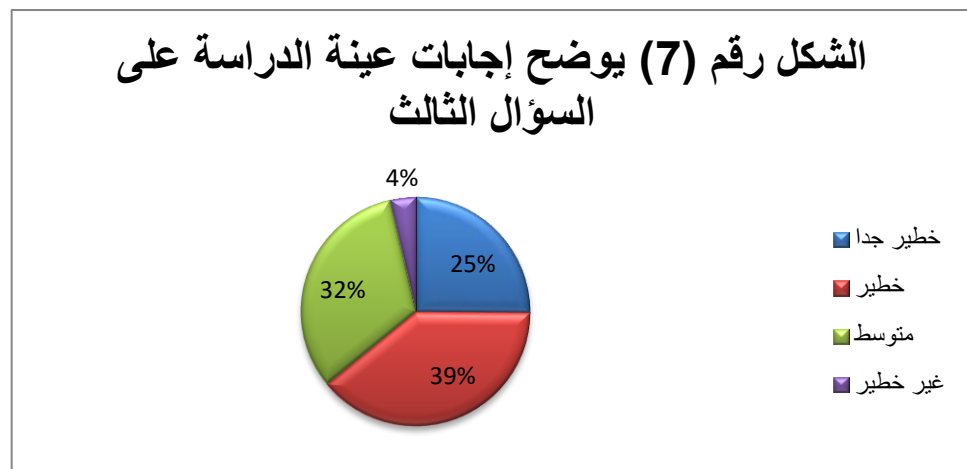


الجدول رقم (7): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (03) للمحور الأول

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
خطير جدا	14	40%
خطير	11	31.4%
متوسط	9	25.7%
غير خطير	1	2.9%

يظهر الجدول أن أغلبية أفراد العينة يعتبرون أن طبيعة عملهم تتسم بدرجات متفاوتة من الخطورة، حيث صنف 40% من المبحوثين عملهم بأنه "خطير جدا"، وهي النسبة الأكبر، تليها نسبة 31.4% ممن وصفوه بـ "الخطير"، ما يعني أن أكثر من ثلثي أفراد العينة (71.4%) يدركون وجود مستوى عال من الخطورة في بيئة عملهم. أما نسبة 25.7% فقد اعتبرت عملها بدرجة متوسطة الخطورة، بينما لم تتعد نسبة من وصفوا عملهم بـ "غير الخطير" حدود 2.9% وهي نسبة قليلة تكاد تكون غير مؤثرة. تشير هذه النتائج إلى وعي واضح لدى العاملين بطبيعة المخاطر المحيطة بهم، وهو ما قد ينعكس على مدى التزامهم بإجراءات الوقاية، خصوصا في بيئات العمل التي تشهد نسبا مرتفعة من الإدراك بالخطر.

فالنظرية الإنثوميثودولوجية تشير إلى المنهج و الطريقة التي يستخدمها الناس في صياغة وتشكيل الحقيقة الاجتماعية وتشكل المعرفة الجماعية المخزون المعرفي ومخزون الخبرات (ينظر إلى الصفحة 28-29).

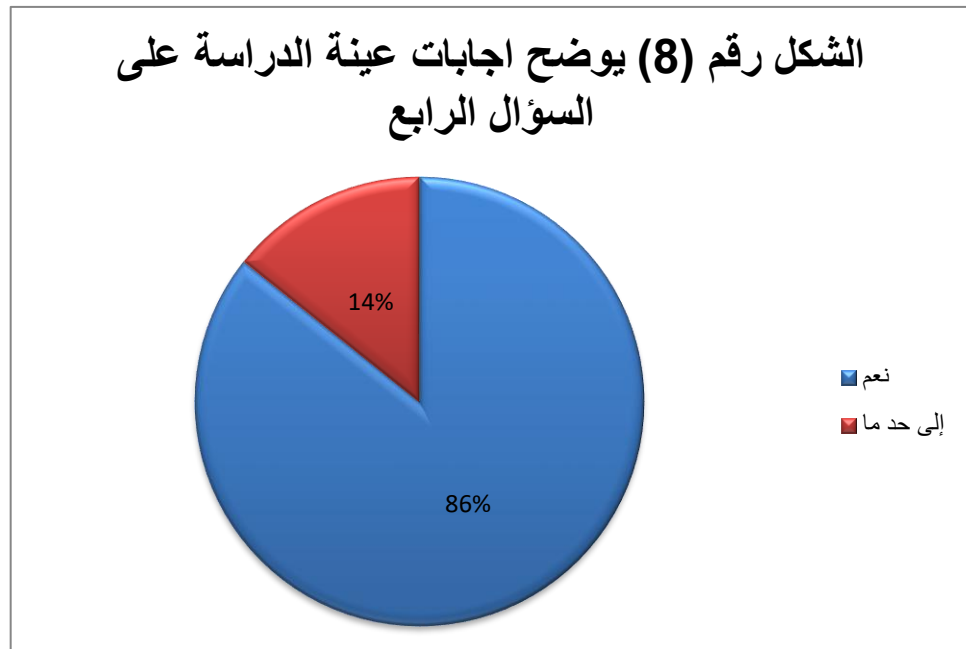


الجدول رقم (8): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (04) للمحور الأول

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	85.7%
إلى حد ما	5	14.3%

يوضح الجدول أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة ترى أن زملاءهم يدركون طبيعة المخاطر المهنية التي يتعرضون لها، حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بـ " نعم " 85.7%، وهي نسبة مرتفعة تعكس وجود وعي مهني عام داخل المؤسسة محل الدراسة. في المقابل بلغت نسبة الذين أجابوا بـ " إلى حد ما " 14.3%، ما قد يشير إلى تفاوت في درجة الإدراك بين العمال، قد يكون مرتبطاً باختلاف مستويات الخبرة أو التكوين المهني أو حتى طبيعة المهام المسندة لكل عامل.

تبرز هذه النتائج أهمية التواصل داخل بيئة العمل، إذ إن إدراك المخاطر يعد خطوة أولى وأساسية نحو الوقاية الفعلية، ويساهم في تقليل نسب الحوادث وتحسين سلوكيات السلامة الجماعية. (ينظر إلى الصفحة 14)



9- هل تشعر بأن المؤسسة عندها ثقافة تحفز على احترام السلامة؟

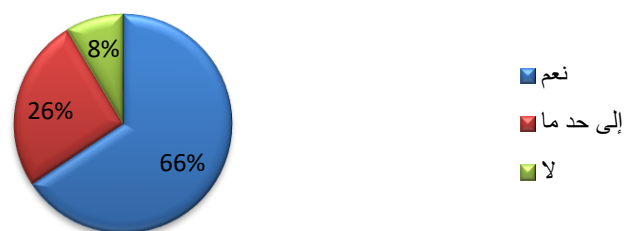
الجدول رقم (09): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (09) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	65.7%
إلى حد ما	09	25.7%
لا	03	8.6%

يشير الجدول إلى أغلب أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن المؤسسة تعتمد ثقافة تشجع على احترام قواعد السلامة المهنية، حيث أجاب 65.7% منهم بـ "نعم"، وهي نسبة تمثل أكثر من نصف العينة، ما يعكس وجود توجه مؤسسي إيجابي ينحو تعزيز الوعي الوقائي داخل بيئة العمل. في حين اعتبر 25.7% من المبحوثين أن هذا التحفيز على السلامة موجود "إلى حد ما" مما يوحي بوجود فجوات أو تفاوت في تطبيق هذه الثقافة على أرض الواقع. أما النسبة المتبقية 8.6% فقد نفت وجود ثقافة تحفز على احترام قواعد السلامة، وهي نسبة صغيرة لكنها غير مهملة، وتشير إلى إمكانية وجود قصور في بعض الأقسام.

تعكس هذه النتائج أن المؤسسة تتبنى، في المجمل، توجهها داعماً للسلامة، غير أن فعالية هذه الثقافة التنظيمية قد تختلف من قسم إلى آخر، ما يستوجب تقييماً دورياً ومتابعة مستمرة لضمان تجسيد هذه القيم عملياً وبشكل شامل، من سمات الثقافة التنظيمية الفعالة التوجيه والرقابة. (ينظر إلى الصفحة 61)

الشكل رقم (9) يوضح اجابات عينة الدراسة على السؤال التاسع



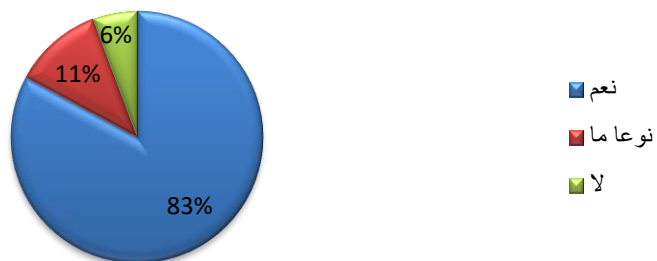
الجدول رقم (10): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (10) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	82.9%
نوعا ما	04	11.4%
لا	02	5.7%

يبين الجدول أن غالبية عينة الدراسة يرون أن الإدارة تتعامل بجدية مع تقارير الحوادث، حيث أجاب 82.9% بـ "نعم"، وهي نسبة مرتفعة تعطي انطبعا إيجابيا عن التزام الهيكل الإداري للمؤسسة بتفعيل آليات المتابعة والتصحيح عند وقوع الحوادث المهنية. في المقابل أجاب 11.4% من المشاركين بأن الإدارة تتعامل مع هذه التقارير "نوعا ما"، ما قد يدل على وجود تفاوت في الجدية حسب نوع الحادث أو القسم المعني. أما نسبة 5.7% والتي أجابت بـ "لا" فتمثل أقلية، لكنها تشير إلى أن هناك فئة من العمال ترى أن تفاعل الإدارة مع الحوادث لا يرقى إلى المستوى المطلوب.

تبرز هذه النتائج أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة في تعزيز ثقافة السلامة المهنية، من خلال الاستجابة الجدية للحوادث، وتحفيز العمال على التبليغ، كما توحى بوجود ثقة بين العمال والإدارة، وهو عامل مهم في الوقاية. الثقافة التنظيمية القوية تحظى بالثقة والقبول (ينظر إلى الصفحة 54)

الشكل رقم (10) يوضح اجابات عينة الدراسة على السؤال العاشر

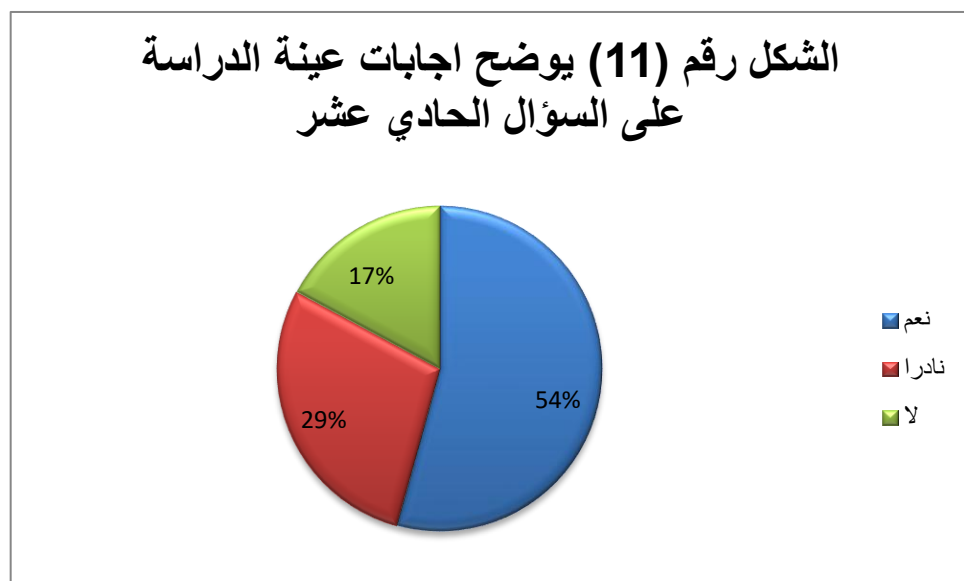


الجدول رقم (11): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (11) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	54.3%
نادرا	10	28.6%
لا	06	17.1%

يظهر الجدول أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة **54.3%** يرون أن المؤسسة تقوم بمعاينة العمال غير الملتزمين بإجراءات السلامة" ما يدل على وجود نوع من الصرامة والانضباط في تطبيق قواعد السلامة المهنية، ويعكس التزاما إداريا بفرض الاحترام لتلك الإجراءات. في المقابل، صرح **28.6%** من المبحوثين أن العقوبات تطبق " نادرا"، وهو ما يدل على تهاون أو تفاوت في تطبيق الإجراءات. أما نسبة **17.1%** فقد أجابت بـ " لا " معتبرة أن المؤسسة لا تعاقب المخالفين، وهي نسبة لا يمكن تجاهلها، لأنها قد تعكس ضعفا في سياسة الردع أو في الرقابة داخل المؤسسة.

تشير هذه النتائج إلى ضرورة توحيد تطبيق العقوبات وتعزيز الرقابة الإدارية لضمان احترام إجراءات السلامة بشكل شامل، فالثقافة التنظيمية القوية تشمل في أبعادها الرقابة والمروءة في التأقلم والاستجابة.



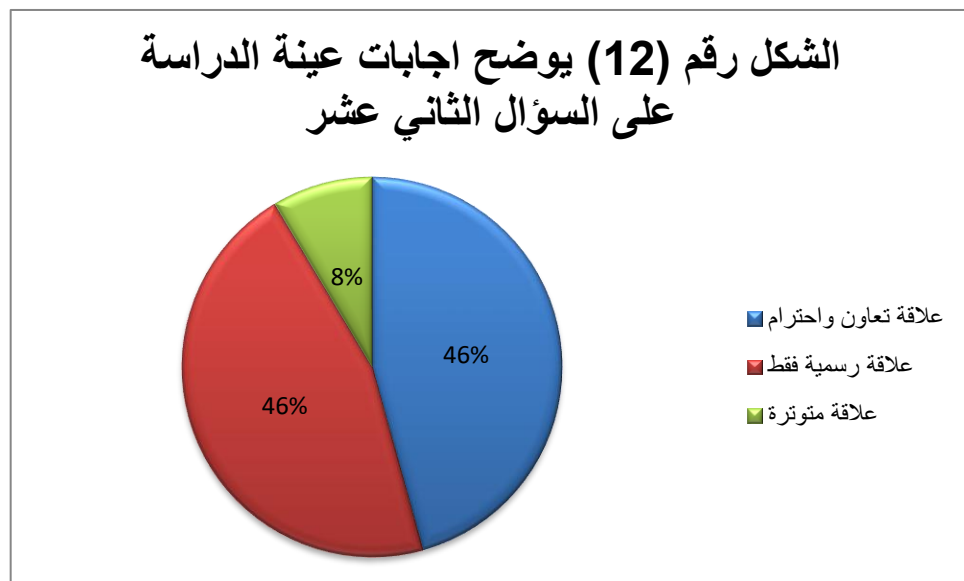
الجدول رقم (12): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (12) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
علاقة تعاون واحترام	16	45.7%
علاقة رسمية فقط	16	45.7%
علاقة متوترة	03	8.6%

يبين الجدول أن العلاقة بين العمال و الإدارة تتوزع بشكل متساو بين طابعين رئيسيين: "علاقة تعاون واحترام" و "علاقة رسمية فقط"، حيث حصل كل منهما على نسبة 45.7% من إجابات أفراد العينة. هذا التوزيع يعكس تباينا واضحا في تصورات العمال للعلاقة مع الإدارة، بين من يرونها إيجابية ومبنية على التعاون، ومن يعتبرونها علاقة شكلية تخلو من البعد الإنساني أو التشاركي. أما نسبة 8.6% فقد وصفت العلاقة بـ "المتوترة" وهي نسبة قليلة نسبيا، لكنها تظل مؤشرا على وجود بعض حالات التوتر أو سوء الفهم داخل بيئة العمل.

تدل هذه النتائج على أن المؤسسة تتسم بعلاقات مهنية مستقرة في المجمل، غير أن الطابع الرسمي الذي تطغى عليه المعاملة الإدارية قد يجد من فرص تطوير علاقة تواصلية أكثر فاعلية بين العمال والإدارة. تعزيز الحوار وتكريس الثقة المتبادلة قد يساهمان في تحسين مناخ العمل.

الشكل رقم (12) يوضح اجابات عينة الدراسة على السؤال الثاني عشر

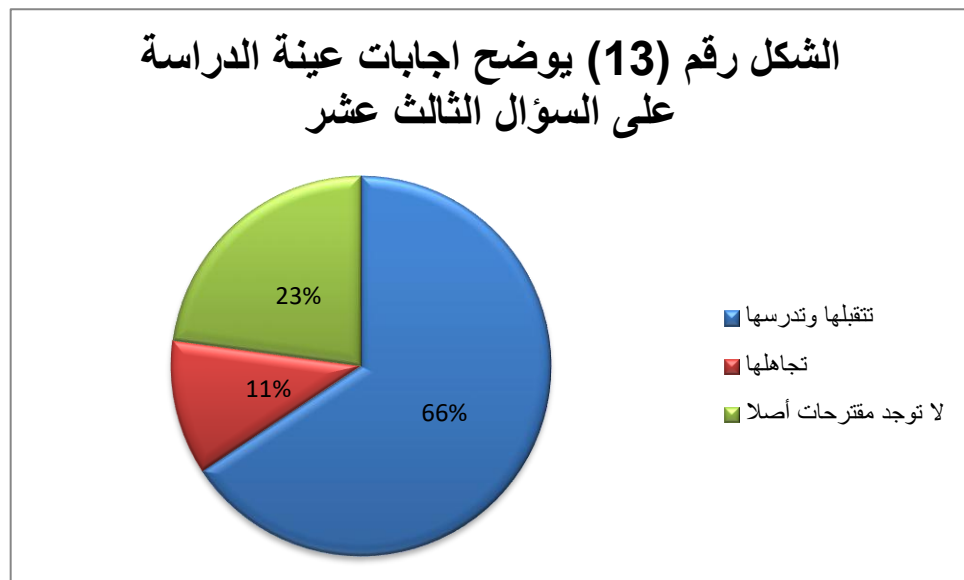


الجدول رقم (13): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (13) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
تقبلها وتدرسها	23	65.7%
تجاهلها	04	11.4%
لا توجد مقترحات أصلا	08	22.9%

يظهر الجدول أن أغلبية أفراد العينة يعتبرون أن الإدارة "تتقبل" مقترحات العمال وتقوم بدراستها، بنسبة بلغت 65.7%، ما يدل على وجود نوع من التفاعل الإيجابي والانفتاح الإداري تجاه الملاحظات والمبادرات التي من شأنها تحسين شروط السلامة داخل المؤسسة. في المقابل، صرح 11.4% من المبحوثين أن الإدارة "تتجاهل" تلك المقترحات، وهو ما يعكس قصورا محتملا في التواصل أو في تفعيل آليات المشاركة العلمية. كما أفاد 22.9% بأنه "لا توجد مقترحات أصلا"، وهي نسبة معتبرة قد ترتبط إما بضعف تحفيز العمال على المبادرة أو انعدام الثقة في جدوى طرح المقترحات أصلا. تشير هذه النتائج إلى أهمية تطوير آليات تشاركية أكثر فاعلية، تسمح للعامل بأن يكون عنصرا فاعلا في تحسين بيئة العمل، بما يساهم في ترسيخ ثقافة وقائية تشاركية ومستدامة.

الشكل رقم (13) يوضح اجابات عينة الدراسة على السؤال الثالث عشر

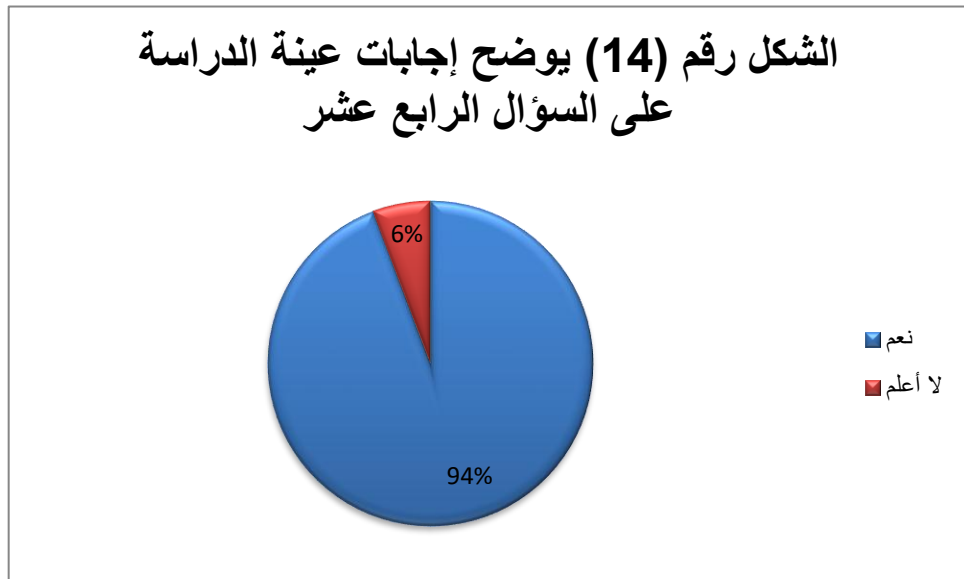


الجدول رقم (14): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (14) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	94.3%
لا أعلم	02	5.7%

يشير الجدول إلى وجود إجماع شبه كلي بين أفراد عينة الدراسة حول العلاقة المباشرة بين ضعف الثقافة التنظيمية وارتفاع نسبة الحوادث المهنية، حيث أجاب 94.3% بـ "نعم"، وهي نسبة عالية جدا تعكس وعيا عميقا بأهمية البعد التنظيمي في الوقاية من الأخطار داخل بيئة العمل.

في المقابل، لم تتجاوز نسبة الذين أجابوا بـ "لا أعلم" 5.7%، ما يظهر أن الغالبية من العمال تدرك أثر الثقافة التنظيمية. تدل هذه النتيجة على قناعة جماعية بضرورة تعزيز الثقافة الوقائية داخل المؤسسات، ليس فقط عبر تطبيق الإجراءات، بل من خلال نشر الوعي، وترسيخ مبادئ المسؤولية المشتركة بين العمال والإدارة.

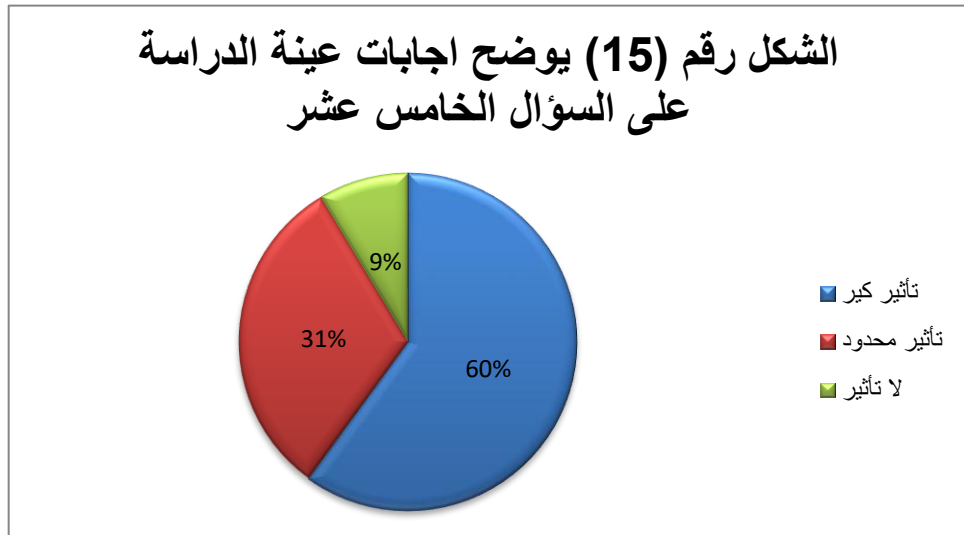


الجدول رقم (15): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (15) للمحور الثاني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
تأثير كبير	21	60%
تأثير محدود	11	31.4%
لا تأثير	03	8.6%

يبين الجدول أن 60% من أفراد العينة يرون أن العلاقات داخل المؤسسة لها "تأثير كبير" على مدى احترام تدابير الوقاية، ما يعكس قناعة واسعة بأن طبيعة العلاقة بين العمال والإدارة تعد عنصراً حاسماً في تفعيل سلوكيات السلامة داخل بيئة العمل. ف المقابل أفاد 31.4% بأن تأثير هذه العلاقات محدود، ما قد يشير إلى وجود عوامل أخرى تلعب دوراً في احترام أو تجاهل تدابير الوقاية، أو مدى وعي العمال بالقوانين، أما نسبة 8.6% فقد رأت أن "لا تأثير" للعلاقات المهنية على احترام إجراءات الوقاية، وهي أقلية لكنها تشير إلى وجود تصورات مختلفة في المجال المهني. تؤكد هذه النتائج أن العلاقات الداخلية، خاصة بين الإدارة والعمال، يؤثر بشكل مباشر في مدى الالتزام بإجراءات السلامة، وهو ما يبرز أهمية تعزيز ثقافة التواصل والتعاون كوسيلة غير مباشرة للحد من المخاطر المهنية وتحسين الأداء الوقائي داخل المؤسسة.

الشكل رقم (15) يوضح اجابات عينة الدراسة على السؤال الخامس عشر



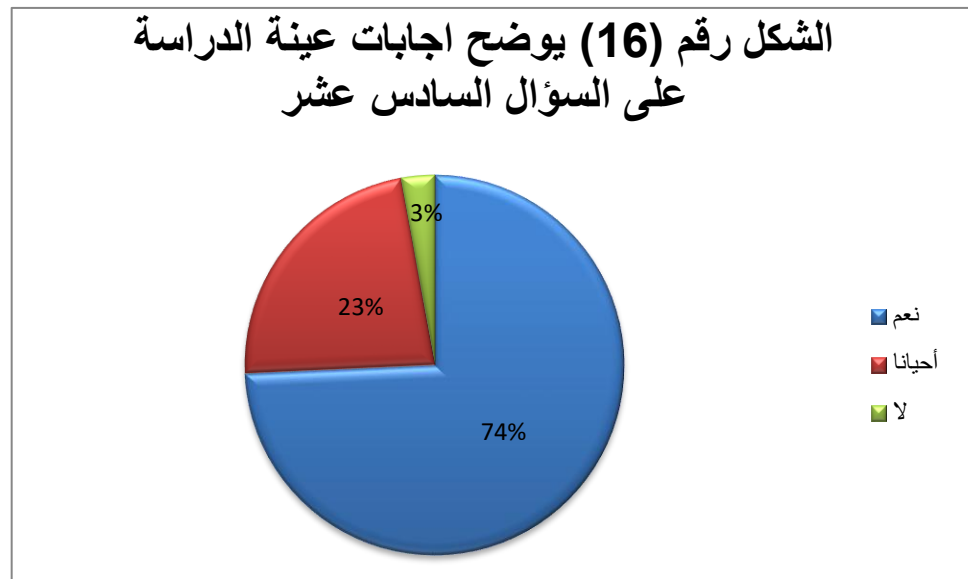
المحور الثالث: إجراءات الوقاية والسلامة

الجدول رقم (16): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (16) للمحور الثالث

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	74.3%
أحيانا	08	22.9%
لا	01	2.9%

يشير الجدول إلى أن نسبة 74.3% من أفراد العينة أكدوا توفر تجهيزات السلامة داخل المؤسسة، وهي نسبة مرتفعة تبرز وجود بنية تحتية وقائية تلي احتياجات العمال بدرجة مقبولة. في المقابل أفاد 22.9% من المبحوثين أن تلك التجهيزات تتوفر أحيانا فقط، ما يشير إلى وجود اختلالات في الاستمرارية أو التوزيع، إذ قد تكون التجهيزات غير كافية أو غير متاحة في جميع الورشات. أما نسبة 2.9% فقد صرحت بأن تجهيزات السلامة غير متوفرة إطلاقاً، وهي نسبة ضئيلة لكنها تنبه إلى ضرورة متابعة فعالة وتقييم دوري لتغطية كل نقاط العمل.

تبرز هذه النتائج أهمية ضمان التوفير الدائم والمنتظم لمعدات الوقاية الفردية والجماعية، وعدم الاكتفاء بالوجود الرمزي لها، لأن غيابها في بعض الظروف قد يؤدي إلى ارتفاع احتمالات الحوادث المهنية.

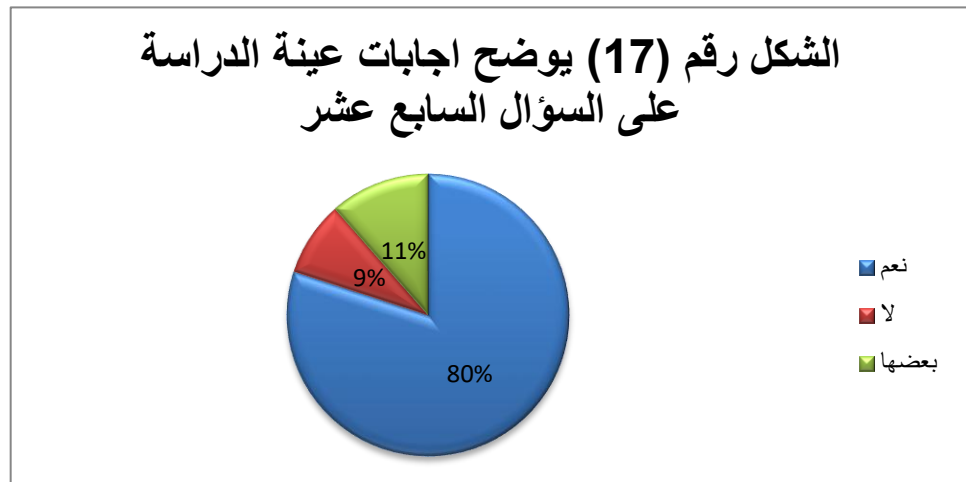


الجدول رقم (17): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (17) للمحور الثالث

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	80%
لا	03	8.6%
بعضها	04	11.4%

تظهر نتائج الجدول أن 80% من أفراد العينة أكدوا وجود لافتات أو إشارات تحذيرية داخل الورشات، وهو ما يدل على التزام المؤسسة إلى حد كبير بتوفير وسائل التوعية الضرورية لتعزيز السلامة داخل بيئة العمل. بالمقابل صرح 11.4% من المبحوثين بأن بعض الإشارات موجودة جزئياً فقط، ما يعني أن هذه الوسائل التحذيرية قد لا تكون موزعة بشكل شامل أو منتظم في كل مواقع الخطر، مما يضعف فعاليتها. أما نسبة 8.6% فقد أفادت بعدم وجود أي إشارات، وهو مؤشر سلبي يجب التوقف عنده، لأنه يظهر وجود فجوات في تطبيق الإجراءات الوقائية الأساسية.

تعكس هذه النتائج ضرورة التأكد من التوزيع الكلي والمستمر للإشارات التحذيرية في كل الورشات، وتحديدًا بشكل دوري لضمان فعاليتها في تحذير العمال وتنبههم إلى نقاط الخطر المحتملة.

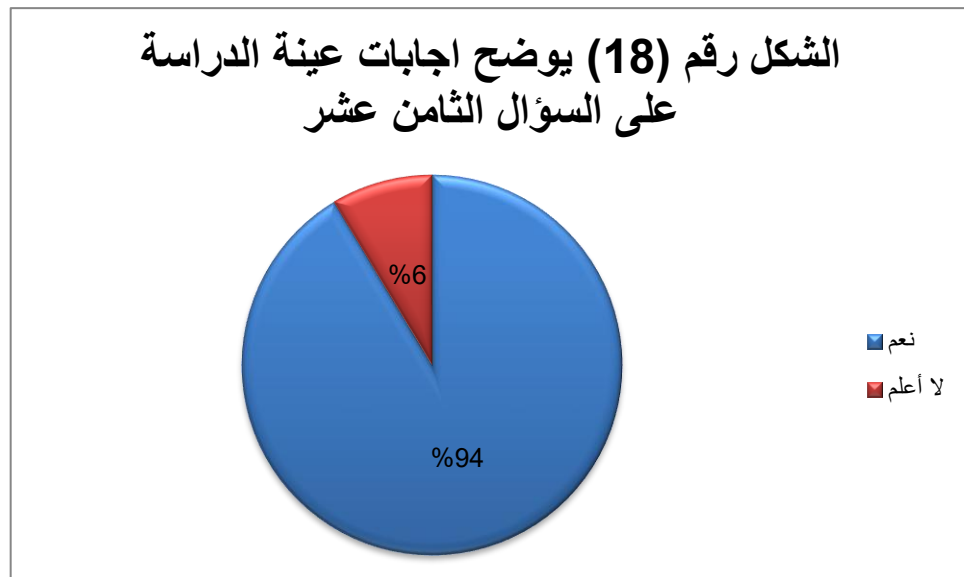


الجدول رقم (18): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (18) للمحور الثالث

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	94.3%
لا أعلم	02	5.7%

يبين الجدول أن الغالبية من أفراد العينة، بنسبة %94.3، أكدوا وجود لجنة مختصة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، وهي نسبة عالية تظهر وجود هيئة تنظيمية رسمية تعنى بالوقاية ومتابعة شروط السلامة المهنية، ما يعكس إدراكا مؤسسيا لأهمية التنظيم في هذا المجال. من جهة أخرى، صرح %5.7 فقط بأنهم لا يعلمون بوجود هذه اللجنة، وهو ما قد يشير إلى ضعف في التواصل الداخلي أو نقص في التوعية بدور هذه الهيئة بين بعض أفراد العمال، خاصة إن كان دورها لا يظهر بشكل ملموس أو لا يشرك العمال في نشاطاتها.

تشير هذه المعطيات إلى أن المؤسسة تسير في الاتجاه الصحيح من حيث الهيكلة التنظيمية للسلامة المهنية، لكنها بحاجة إلى تعزيز إشراك العمال وتعريفهم بمهام هذه اللجنة، لضمان تفاعل أكبر وتطبيق أفضل لإجراءات الصحة والسلامة.

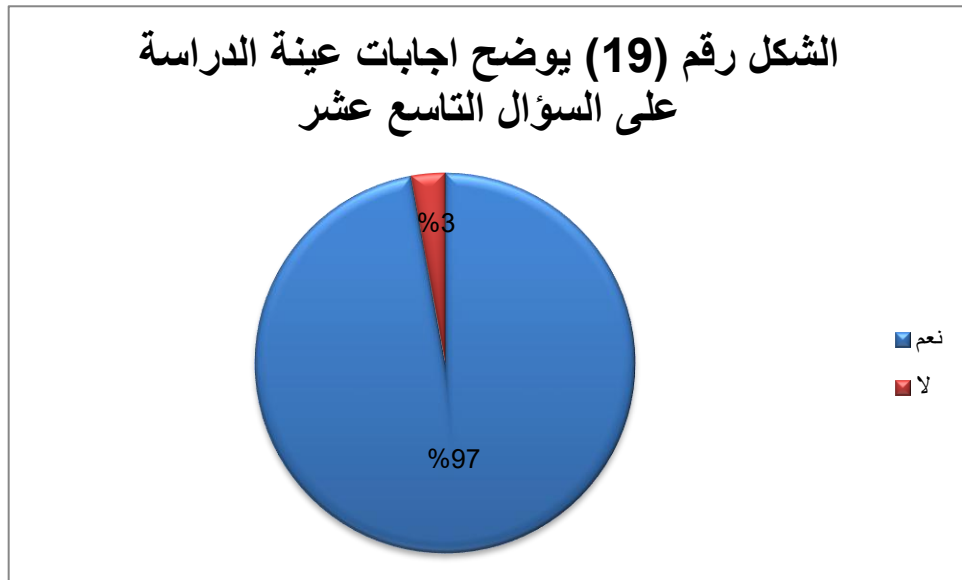


الجدول رقم (19): يبين نتائج أجوبة عينة البحث حول السؤال رقم (19) للمحور الثالث

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	%97.1
لا	01	%2.9

يبين الجدول أن %97.1 من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تمارس رقابة دورية على مدى احترام تدابير السلامة، وهي نسبة شبه تامة تعكس التزاما إداريا قويا بمتابعة ومتابعة وتنفيذ الإجراءات الوقائية بشكل مستمر. بالمقابل فإن نسبة %2.9 فقط من المبحوثين أجابوا ب "لا"، وهي نسبة ضئيلة جدا، قد ترتبط إما بتجارب فردية أو بسوء فهم لطبيعة الرقابة داخل المؤسسة.

تبين هذه النتائج بوضوح أن المؤسسة تعتمد آليات رقابة منظمة ومنتظمة لمراقبة مدى الالتزام بتدابير السلامة، مما يعزز فعالية نظام الوقاية ويقلل من احتمالات وقوع الحوادث المهنية. غير أن الرقابة وحدها لا تكفي، بل يجب أن تكون مرفقة بثقافة وقائية تراهن على الوعي الذاتي لا على الخوف من الرقابة فقط.



عرض ومناقشة النتائج :

نتائج الفرضية الأولى:

أكدت نتائج الفرضية الأولى: " أن إدراك العاملين للمخاطر المهنية له علاقة مباشرة بنوع الثقافة التنظيمية". بحيث أظهرت نتائج الدراسة الميدانية والملاحظات أن البيئة التي يعمل بها عمال ميناء مستغانم هي بيئة تظهر فيها كل أنواع المخاطر المهنية. نظرا لطبيعة العمل.

وقد بينت نتائج الاستبيان الموزع أن هذه المخاطر تتراوح في درجة خطورتها من الأقل إلى الأكثر خطورة. لكن وعي العمال بوجود هذه المخاطر يعكس الدور الفعال للثقافة التنظيمية في توجيههم، وتدريبهم، وإعلامهم بالمخاطر المحتملة، وأهم من ذلك، تطبيق إجراءات الثواب والعقاب في حال عدم احترام قواعد السلامة.

كما أن النتائج التي أظهرت نسب حدوث المخاطر المهنية تعكس بوضوح حجم الوعي لدى العمال، وأيضا لدى مصلحة الرقابة والإدارة. ويعتبر متغير الخبرة أحد أبرز النقاط الفعالة التي تساهم في تحديد الفارق في حجم الوعي والمسؤولية ومستوى إدراك الخطر.

وبالتالي: فإن للثقافة التنظيمية أثرا واضحا ومباشرا على إدراك العمال للمخاطر المهنية ومدى قابليتهم للتعامل معها. لكن في ظل غياب الخبرة والتكوين، يكون ذلك صعبا وملينا بالتحديات.

نتائج الفرضية الثانية:

"كلما كانت الثقافة التنظيمية مشجعة على الانفتاح، زادت احتمالية التبليغ على الحوادث".

من خلال العمل النظري والميداني، تبين أن الثقافة التنظيمية نموذج معقد يشمل المعتقدات والآمال المشتركة، ويضم مجموعة من الأيديولوجيات، والقيم، والمسلمات.

وتتعد تصنيفات الثقافة التنظيمية نظرا لعدة أبعاد، أهمها: مرونة التنظيم، وقدرته على الاستجابة والتأقلم مع ظروف الداخلية والخارجية. وقد تم تصنيف الثقافة التنظيمية من "ضعيفة" إلى "قوية"، لأسباب سبق ذكرها.

وبالنظر إلى النتائج الميدانية، فإن الغالبية أظهرت تقبلها للمقترحات التي تقدمها الإدارة من أجل تحسين ظروف العمل، مما يعكس وجود قناعة جماعية بالدور الفعال للثقافة التنظيمية، ووعيا عماليا مشتركاً يقدر ما تبذله الإدارة من جهودات لتحسين الوضع المهني.

وفي حال ملاحظة خطر ما، يتم إبلاغ عمال الصيانة مباشرة، حيث إن عدم التصريح بالعطل يعاقب عليه. وما يؤكد ذلك هو وجود لافتات، وإشارات تحذيرية، وأساليب الثواب والعقاب.

وتؤكد هذه النتائج أن إدارة ميناء مستغانم تتمتع بثقافة تنظيمية مشجعة على الانفتاح، وتتخذ إجراءات صارمة تدفع العمال للتبليغ عن حوادث ومخاطر العمل.

النتائج العامة :

من خلال ما تم طرحه وتقديره في الجانب النظري من الدراسات السابقة والمقاربة النظرية، وما تم التوصل إليه من خلال الأبحاث الميدانية. هذه هي أهم نتائج الدراسة المتعلقة بموضوع البحث:

● تواجه بيئة العمل أنواع متعددة من المخاطر، ولا تنحصر في الجانب المادي فقط بل تمتد إلى البعد النفسي أيضا.

● الثقافة التنظيمية لا تحتزل في مجرد قيم وممارسات، بل تمثل إطارا مرجعيا يؤثر على تصورات الأفراد.

● هناك عدة أنواع من الثقافة التنظيمية، يتم تصنيفها بحسب أبعاد مختلفة، لكن بالمجمل هناك نوعان: ثقافة تنظيمية قوية، وثقافة تنظيمية ضعيفة.

● تتعد آليات الرقابة المهنية في أماكن العمل، وتختلف إجراءات التحكم في هذه المخاطر.

● من خلال الدراسة الميدانية، تبين أن ميناء مستغانم نظرا لنوع العمل وطبيعته، توجد به مخاطر متعددة. لكن الدور الفعال للثقافة التنظيمية يلعب دورا محورياً في تسير العمل، وبناء وعي العمال، وتكريس ثقافة التبليغ عن الأعطاب التي من شأنها أن تتسبب في مخاطر تهدد سلامة العاملين.

- هناك قناعة تامة من طرف العمال بأن مؤسساتهم تُشجع على احترام قواعد الأمن والسلامة.
- يعاقب كل مخالف لقواعد السلامة، كما أن عدم التبليغ عن الأعطال يعاقب عليه وفقا لقانون الميناء.
- تلعب علاقات العمل دورا هاما في التأثير على قرار احترام تدابير الوقاية من المخاطر، وهي عنصر حاسم في تفعيل سلوكيات السلامة.
- تمارس الإدارة رقابة دورية، مما يعكس الجانب التنظيمي المحكم، ويُظهر قوة الثقافة التنظيمية.
- الثقافة التنظيمية المفتوحة تشجع على التبليغ.
- لنوع الثقافة التنظيمية أثر مباشر في بناء الوعي العمالي، و إدارة المخاطر، ومراقبتها داخل الميناء.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية من منظور سوسولوجي، من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء مستغانم، يتأكد أن بيئة العمل لا تنفصل عن السياق التنظيمي والثقافي الذي تنشط فيه، بل تُشكّل امتداداً له، وتُعبّر عن تفاعلاته اليومية، وقيمه السائدة، وأساليب تديره للمخاطر.

لقد أظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة تلعب دوراً حاسماً في تشكيل إدراك العاملين للمخاطر المهنية وسلوكياتهم تجاهها. فكلما كانت الثقافة التنظيمية مبنية على التواصل، الانفتاح، والمشاركة في القرار، كلما زادت فرص التبليغ عن الحوادث والالتزام بتدابير الوقاية. في المقابل، فإن غياب ثقافة مؤسسية فعالة يؤدي إلى اللامبالاة، التراخي، وتكرار الحوادث نتيجة لضعف الالتزام بالإجراءات الوقائية. ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة من نتائج: توجد علاقة واضحة بين ضعف الثقافة التنظيمية وارتفاع نسبة التعرض للمخاطر المهنية. أشار جزء كبير من أفراد العينة إلى أن غياب الرقابة الصارمة، وضعف التحفيز، وغياب لجان مختصة بالصحة والسلامة، كلها عوامل تُعمّق من هشاشة السلامة المهنية داخل المؤسسة. أبرزت المعطيات كذلك أن علاقات العمل الداخلية لها تأثير مباشر على مدى احترام قواعد الوقاية، إذ تساهم الثقة المتبادلة والتواصل الفعال في تفعيل إجراءات السلامة. هناك إدراك متفاوت للمخاطر حسب السن، الخبرة، والمستوى التعليمي، ما يؤكد ضرورة تبني برامج توعوية وتكوينية موجهة لجميع الفئات.

وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة: تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للسلامة من خلال إشراك العمال في اتخاذ القرار. دعم التكوين المستمر في مجال الوقاية من المخاطر المهنية. تكثيف آليات الرقابة، وتفعيل دور لجان الصحة والسلامة داخل المؤسسة. العمل على تطوير مناخ تنظيمي تشاركي يدمج البعد الإنساني والتقني في معالجة المخاطر.

إن المخاطر المهنية ليست فقط مشكلاً تقنياً، بل هي نتاج ثقافة عمل، ومستوى وعي، وطرق تنظيم العمل. وبالتالي، فإن أي تدخل لتحسين السلامة المهنية يجب أن يراعي البعد السوسولوجي والثقافي الذي يحكم العلاقات داخل المؤسسة.

بناءً على ذلك، لم يعد تطوير الثقافة التنظيمية مجرد خيار، بل أصبح ضرورة إستراتيجية للتحكم في المخاطر. ويتطلب ذلك ترجمة هذا التوجه إلى إجراءات عملية وواضحة، مثل: تطبيق سياسات إدارية صارمة تربط السلامة بالأداء، الاستثمار في تكوين مستمر يعزز المهارات والسلوكيات الآمنة، تقدير دور العامل وإشراكه الفعلي في منظومة الوقاية.

ختاماً، تبقى هذه الدراسة محاولة سوسولوجية متواضعة للاقتراب من واقع العمل داخل مؤسسة مينائية جزائرية، ونأمل أن تكون قد ساهمت ولو بشكل متواضع في تسليط الضوء على أهمية التعامل مع المخاطر المهنية من منظور شامل، يربط بين السلوك الفردي والثقافة الجماعية والبنية التنظيمية، ويشجع على بناء بيئة عمل أكثر أماناً.

قائمة المصادر والمراجع

المعاجم:

- ابن المنظور، لسان العرب، دار المتوسطة للنشر والتوزيع، تونس، 2005.
- أبو الفضل جمال الدين، محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب ج9، دار صادر، بيروت، 2010، ص19.

الكتب:

- ماهر أحمد ، التنظيم، الدليل العلمي لتصميم الهياكل والمؤسسات التنظيمية، الدار الجامعية، مصر، 2007.
 - الفيومي أحمد بن محمد بن علي المقري، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، ط2، مصر، دار المعارف.
 - المرسي جمال الدين ، الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
 - علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار هدى للطباعة والنشر، عين مليلة الجزائر 2002 .
 - العميان محمد سليمان ، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار الأوائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط3، 2005.
 - الجابر محمد عبد الكريم ، كتاب "الصحة المهنية، دار الفكر، 2016.
 - مسلم محمد ، مدخل على علم النفس، دار قرطبة للنشر والتوزيع، ط1، المحمدية الجزائر، 2007.
 - محمود مصطفى أبو بكر المواد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
 - ياسين، علم الاجتماع ومجتمع المخاطر، دار النهضة العربية، القاهرة 1996.
 - محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، طبعة1، الأردن دار المعتز للنشر والتوزيع، 2014.
- ### 3- المجالات العلمية:
- بكرأوي عبد العالي، دور التكوين والتصميم للبيئة والعمل للحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، 2018.

- العامري حمد علي ، "تحليل وتقييم الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل"، مجلة الإدارة العامة، العدد 65، 2020.
- عبد الرحمن سارة ، "أهمية التدابير للتعامل مع الأخطار غير المتوقعة في مكان العمل"، مجلة سلامة العمل والبيئة، العدد 45، 2023.
- عجيلة حنان، عجيلة محمد، "متطلبات ومقومات ضبط مهنة المحاسبة في الجزائر - منظور الأخلاقيات"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد6، عدد2، 2020.
- أوكيل محمد سعيد ، عاشور، "الصناعات الثقافية وأبعادها الإستراتيجية"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 2، 2003.
- مقال "التأثيرات النفسية للعمل: المخاطر والحلول، أحمد سارة ، مجلة الصحة النفسية والعمل، العدد20، 2022.
- مقال "تقييم المخاطر الحرارية في مكان العمل وتأثيرها على العاملين"، العبدلي فاطمة ، مجلة السلامة والصحة المهنية، العدد2، 2022.
- مقال "فهم المخاطر الفيزيائية في مكان العمل وتحسين السلامة"، الجاسم علي محمد ، مجلة الصحة والسلامة المهنية، العدد3.
- مقال "إدارة المخاطر الكيميائية في مكان العمل وتأثيرها على الصحة، د. الجابري فاطمة ، مجلة السلامة والصحة المهنية، العدد3، 2021.
- 4- المذكرات الجامعية:**
- بوياية محمد الطاهر، دراسة الفعالية من خلال المؤشرات الثقافية التنظيمية، مذكرة دكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة عنابة، 2004.

- بن يمينة السعيد ، فعالية تسيير الموارد البشرية لدى المؤسسات الأجنبية العاملة في الجزائر وأثره على سلوك العامل، أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008/2007.
- شكاوى سهام، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المنظمة، رسالة ماجستير، العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة بومرداس، 2007/2006.
- عز الدين عثمان، تقييم وإدارة المخاطر المهنية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران - أرزيو، 2018-2019.
- ¹-محمد قمانة، الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير، رسالة ماجستير في علم الاجتماع والتنظيم كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية: 2005/2004.

5- مقالات إلكترونية:

-Alain Gauvin, La nouvelle gestion du risque financier, édition intégrale, Paris, Lévrier, 2000, pp.10- [11.www.fnac.com](http://www.fnac.com)

6- الأجنبية:

- Garfinkel, Harrold, (1967), Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs, N,J, Prentice-Hall.
- Delavallée (E), la culture d'entreprise pour manager autrement, Edition d'organisation ,2002.
- Eric Delavallée, La culture d'entreprise: pour manager autrement, édition d'organisation,Paris, 2002.
- KOTTER (J,P). HESKETT (J). culture et performance. (le second souffle de l'entreprise). traduit par: NICOLAIEFF(laurence).ED d' organisations. Paris. 1992.

-Detrie (J). stratègor : politique gènèrale de l entreprise. (stratègie , structure, dècision, identité) Dunad. Paris.1997.

-Nichan, Margossian, Risques Profession nels, Caractéristiques, Règlementation, Prévention éditeurDunod, 2eme édition, Paris, 2006.

الملاحق

الملاحق:

ملحق رقم 01: استمارة البحث الميداني

البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن : أقل من 30 من [30_40] أكثر من 40
- 3- المستوى التعليمي :

- بدون مستوى ابتدائي متوسط
- ثانوي جامعي

4- الخبرة المهنية :

- أقل من 10 سنوات من [10_20] أكثر من 20 سنة

المحور الأول: المخاطر المهنية

- 5- هل سبق وتعرضت لحادث عمل؟ : نعم لا

6- ما نوع المخاطر التي تواجهها في عملك؟ :

- ميكانيكية كهربائية كيميائية حرارية
- بيئية (ضوضاء، غبار...) نفسية (ضغط، توتر...)

7- ما هو تقييمك لدرجة خطورة العمل الذي تقوم به؟:

- خطير جداً خطير متوسط غير خطير

8- هل يدرك زملاؤك طبيعة المخاطر التي يواجهونها ؟ :

نعم إلى حد ما لا

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية وإدارة المخاطر

9- هل تشعر بأن المؤسسة عندها ثقافة تحفز على احترام السلامة؟ :

نعم إلى حد ما لا

10- في رأيك، هل تتعامل الإدارة بجدية مع تقارير الحوادث؟:

نعم نوعاً ما لا

11- هل يتم معاقبة العمال غير الملتزمين بإجراءات السلامة؟:

نعم نادراً لا

12- كيف تقيّم العلاقة بين العمال والإدارة ؟ :

علاقة تعاون واحترام علاقة رسمية فقط علاقة متوترة

13- ما هو موقف الإدارة من المقترحات التي يقدمها العمال لتحسين السلامة؟:

تقبلها وتدرسها تتجاهلها لا توجد مقترحات أصلاً

14- هل تعتقد أن ضعف الثقافة التنظيمية يساهم في ارتفاع نسبة الحوادث؟

نعم لا لا أعلم

15- في رأيك، ما مدى تأثير العلاقات داخل المؤسسة (الإدارة-العمال) على احترام تدابير الوقاية؟:

تأثير كبير تأثير محدود لا تأثير

المحور الثالث :إجراءات الوقاية والسلامة

16- هل تتوفر تجهيزات السلامة؟ : نعم أحياناً لا

17- هل توجد لافتات أو إشارات تحذيرية داخل ورشات العمل؟:

نعم لا بعضها

18- هل توجد لجنة مختصة بالصحة والأمن داخل المؤسسة؟:

نعم لا لا أعلم

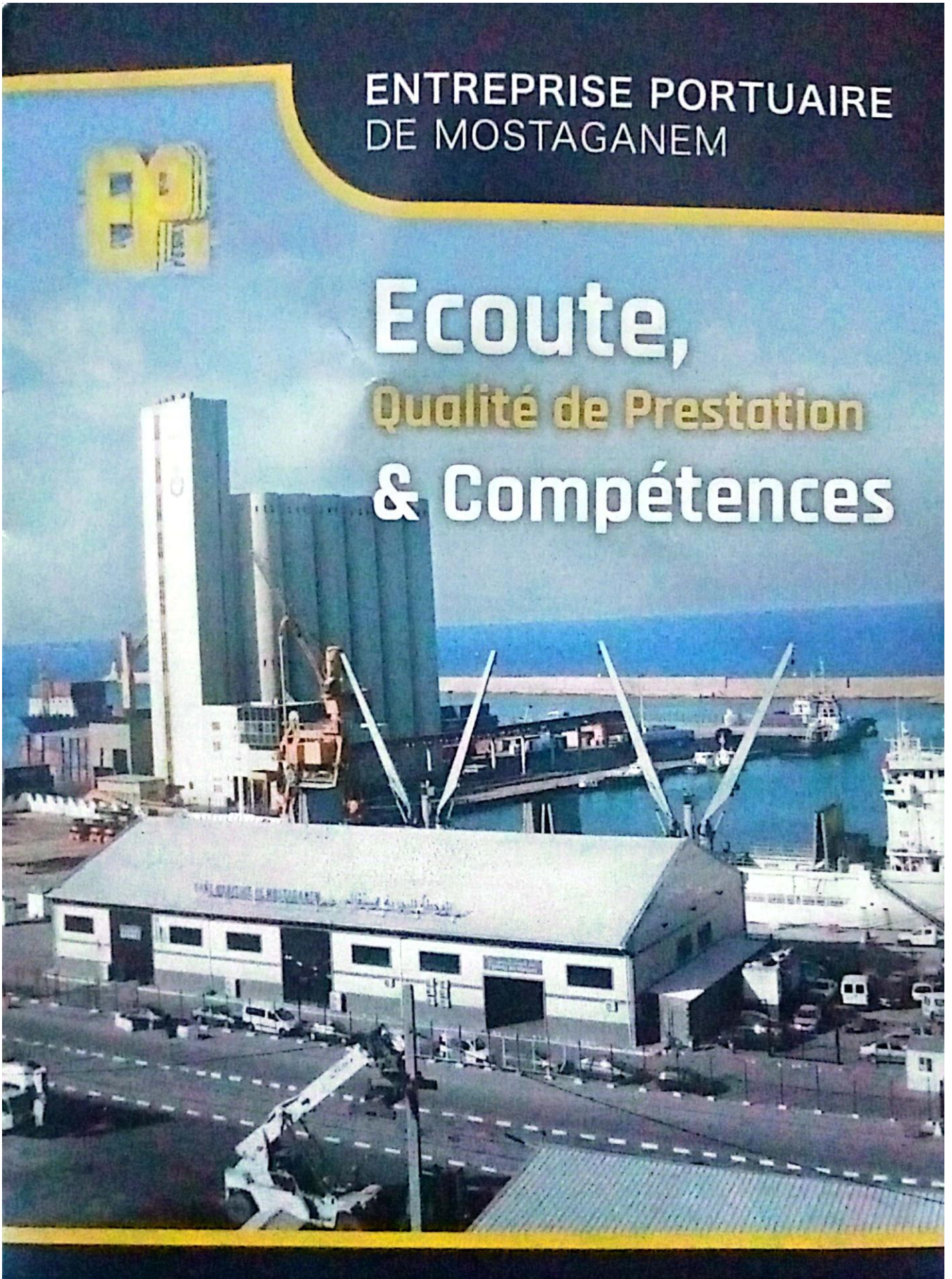
19- هل تمارس المؤسسة رقابة دورية على مدى احترام تدابير السلامة؟:

نعم لا

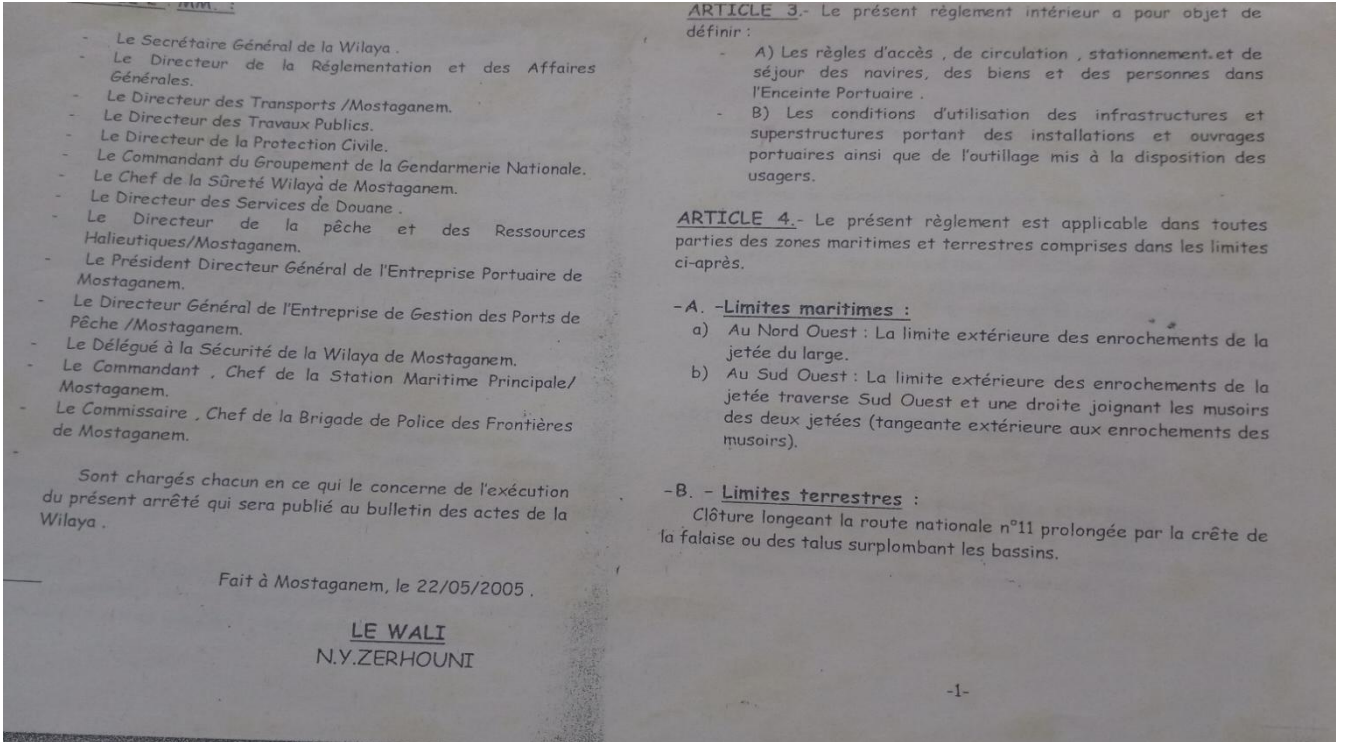
ENTREPRISE PORTUAIRE
DE MOSTAGANEM



Ecoute,
Qualité de Prestation
& Compétences



كُتِبَ القواعد والإرشادات يضم مجموعة من النقاط الأساسية التي لا بد من احترامها والأخذ بها.



ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM
CAPITAINEURIE DE MOSTAGANEM

Mostaganem, le 15/01/2024

PROCES VERBAL DE CONSTAT

N/REF K.B/N° 128 /CAP/24

L'an deux mille vingt-quatre, et le quinze du mois de Janvier à 10H10, nous Soussigné KHITER BELKACEM, surveillant de Port assermenté conformément à la loi, en résidence à la capitainerie du Port de Mostaganem, avons constaté que :

Un chariot élévateur de 02T N° A 07 conduit par Mr: BENSAYAH HADJ MOHAMMED Code 2622 a été touché par une rail à l'intérieur du navire WINDRAY REFFER amarré au poste 03

DEGATS APPARENTS

flexible hydraulique de la direction endommagé

PIECES JOINTES: 02 photos

Copies :

- D/CAP
- DPS
- HSE
- DTM
- ASSURANCE
- Archives

Surveillant de Port
KHITER BELKACEM

RJ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES
«SERPORT SPA »
ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM



وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
خ.م «ش.ذ.أ.»
مؤسسة ميناء مستغانم

Direction Capitainerie
Département HSE

Mostaganem, le 18/02/2024

A Monsieur :
Le Directeur de l'exploitation commerciale P/I
S/C du Directeur de la Capitainerie
du port de Mostaganem P/I

Réf : S.M / N° 003 /HSE/CAP/24

Objet : fait à signaler (URGENCE)

Monsieur,

Je viens très respectueusement vous informer qu'un nombre de sacs de produit de sablage déchiré sont abandonné au niveau des terre-pleins du poste Cinq (P5).

A cet effet il est recommandé à la DEC de procéder à l'application de l'article 27 du décret exécutif 02-01 du 06 Janvier 2002 fixant le règlement général d'exploitation et de Sécurité de ports (RGES), qui stipule ce qui suit :

Section 3 : Des conditions de chargement et de déchargement des navires

Art. 27. — Les emballages et les autres moyens de conditionnement détériorés pendant les opérations de chargement ou de déchargement des marchandises doivent être immédiatement réparés et les marchandises répandues accidentellement doivent être ramassées et rangées avec soin.

Veillez croire Monsieur l'expression de mes respects les plus profonds.

Copies:

- DG P/I
- DPS
- BSP
- DTM



Ingénieur d'Etat
Chargé HSE
SAIDI Maamar

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES
«SERPORT SPA »

ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM



وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
خ.م «ش.ذ.أ»
مؤسسة ميناء مستغانم

Direction Capitainerie
Département HSE

Mostaganem, le 18/02/2024

A

Monsieur le Directeur de la Capitainerie
Du port de Mostaganem P/I

Ref : S.M / N° 002/HSE/CAP/24

Objet : Rapport

(Urgence signaler)

Monsieur,

Honneur de vous informer qu'en date du 18/02/2024 à 08H30 nous avons procédé à l'installation d'un périmètre de Sécurité en dessous du convoyeur de la société RAMSUCRE, vu le danger qu'il présente sur les usagers du port.

Veillez croire Monsieur en l'expression de notre parfaite considération.

Copie :

- DPS
- BSP

Ingénieur d'Etat
Chargé HSE
SAIDI Maamar

ملحق رقم 07:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES
«SERPORT SPA »
ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM



وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
خ.م «ش.ذ.أ.»
مؤسسة ميناء مستغانم

Direction Capitainerie
Département HSE

Mostaganem, le 18 DEC. 2023

A Monsieur :
Le Directeur de l'exploitation commerciale P/I
S/C du Directeur de la Capitainerie
du port de Mostaganem P/I

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES
«SERPORT SPA »
ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM



وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
خ.م «ش.ذ.أ.»
مؤسسة ميناء مستغانم

Direction Capitainerie
Département HSE

Mostaganem, le 25 SEP. 2023

A Messieurs :
Le Directeur des travaux et maintenance P/I
Le Directeur de l'exploitation commerciale P/I
S/C du Directeur de la Capitainerie
du port de Mostaganem P/I

Réf : S.M / N° 079/HSE/23
Objet : Disposition à prendre

Messieurs,

En prévision d'arrivée du M/V AMADEUS DIAMOND au port de Mostaganem le 27/09/2023 à 05H00, chargé de 2650T de sulfate d'ammonium 21% en vrac, nous vous demandons de mettre à la disposition des agents relevant de votre service, les équipements adéquats nécessaires tels que, gants, lunettes de protection, masque de protection respiratoire, et ce afin de prévenir ce qui suit :

- Possibilités d'irritation de la peau.
- Exposition aux poussières.
- Possibilité d'irritation des yeux, de toux et d'éternuements,
- Irritation possible des voies digestives.

Comptant sur votre habituelle collaboration, veuillez agréer Messieurs l'expression de notre parfaite considération.

Pièces jointes : FDS

Copies :
- DG
- DPS
- PCHS

Ingénieur d'Etat
Chargé HSE
SAIDI Maamar

ملحق رقم 08:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTRE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES
«SERPORT SPA »
ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM



وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
خ.م «ش.ذ.أ»
مؤسسة ميناء مستغانم

DIRECTION CAPITAINERIE
Département HSE

Mostaganem, le 22 JAN. 2024

A
Monsieur le Directeur des travaux et maintenance
S/C du Directeur de la Capitainerie
du port de Mostaganem P/I

REF: S.M/001/ HSE/CAP/2024

Objet : fait à signaler

Monsieur,

Nous venons très respectueusement vous informer que lors d'une tournée au niveau du parc-auto, accompagné par l'Officier BSP, nous avons constatés Qu'un lot de déchets spéciaux (**Pneus Usés**), est entreposé de façon inquiétante.

A cet effet il est recommandé à la DTM de procéder à son évacuation hors port, **afin d'éviter le risque de propagation de feu au niveau de cette zone.**

Veillez croire Monsieur en l'expression de ma parfaite considération.

Copies :

- DG
- DPS
- BSP

Ingénieur d'Etat
Chargé HSE
SAIDI Maamar

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES
«SERPORT SPA »

ENTREPRISE PORTUAIRE DE MOSTAGANEM



وزارة النقل
مجمع الخدمات المينائية
خ.م «ش.ذ.أ.»
مؤسسة ميناء مستغانم

Direction Capitainerie
Département HSE

Mostaganem, le 18/02/2024

A

Monsieur le Directeur de la Capitainerie
Du port de Mostaganem P/I

Ref : S.M / N° 002/HSE/CAP/24

Objet : Rapport

(Urgence signaler)

Monsieur,

Honneur de vous informer qu'en date du 18/02/2024 à 08H30 nous avons procédé à l'installation d'un périmètre de Sécurité en dessous du convoyeur de la société **RAMSUCRE**, vu le danger qu'il présente sur les usagers du port.

Veillez croire Monsieur en l'expression de notre parfaite considération.

Copie :

- DPS
- BSP

Ingénieur d'Etat
Chargé HSE
SAIDI Maamar

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

الطالب: باي عبد العزيز رقم التسجيل الجامعي: 201937034718

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100010981000950003 والصادرة بتاريخ: 2023-10-31

عن: حجاج-مستغانم

المسجل بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية/ قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل

شعبة: علم الاجتماع التخصص: تنظيم وعمل

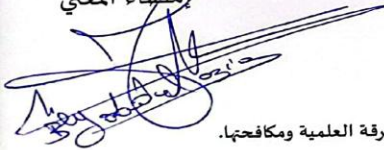
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

المخاطر المهنية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات العلمية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث ، وأتحمل المسؤولية الشخصية عن كل المحتوى المتضمن في البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2025/06/08

إمضاء المعني



* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.