

تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة
الصناعية الجزائرية - قراءة تحليلية -

*Strengthening the Culture of Occupational Safety among
the Human Resource in the Algerian Industrial
Enterprise -Analytical reading-*

د. نصيرة مغمولي*

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي بركة/الجزائر

nassira.meghmouli@cu-barika.dz  <https://orcid.org/0000-0002-0445-0282>

تاريخ الإرسال: 2023/12/29 تاريخ القبول: 2024/02/11 تاريخ النشر: 2024/07/23

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تعزيز ثقافة السلامة المهنية للمورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية بغية تقليل حوادث العمل وبعض الآليات الممكنة لهذا الغرض من خلال المسؤولية الفردية والتنظيمية وإدراج بعض تدخلات إدارة الموارد البشرية على وجه التحديد لتوطين هذه الثقافة في فكر العاملين مما قد ينعكس إيجابا على سلوكهم التنظيمي.

توصلت الدراسة الحالية إلى أن هنالك دورا للثقافة التنظيمية السائدة في تعزيز الوقاية والأمن من المخاطر الصناعية في المؤسسات الجزائرية ذات الطابع الصناعي، كما أن هنالك مسؤولية مشتركة للموارد البشرية وإدارة التنظيم على حد سواء في اكتساب قيم إيجابية كالحفاظ على النفس من الحوادث المهنية.

* المؤلف المرسل: nassira.meghmouli@cu-barika.dz

الكلمات المفتاحية: الثقافة، السلامة المهنية، ثقافة السلامة المهنية، المورد البشري، المؤسسة الصناعية.

Abstract: This study aims to shed light on the importance of strengthening the culture of occupational safety for the human resource in the Algerian industrial enterprise in order to reduce work accidents, and some possible mechanisms for this purpose through individual and organizational responsibility, and producing some human resources management interventions specifically to localize this culture in the minds of workers, which may reflect positively on their organizational behavior. The current study found the role of organizational culture in enhancing the culture of prevention and security from industrial risks in Algerian institutions with an industrial nature, and the positive role and shared responsibility of human resources and organizational management both in acquiring positive values such as protecting oneself from professional accidents.

Key words: culture, occupational safety, occupational safety culture, human resource, industrial institution.

مقدمة:

تعد الحوادث في الوسط المهني مشكلة كبيرة بالنسبة للعديد من المنظمات خاصة منها ذات الطابع الصناعي لارتباطها باستخدام الآلات الصناعية والعتاد المادي لإنتاج مختلف السلع، وتتعدد العوامل وتتداخل الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، منها ما له علاقة بالفرد في حد ذاته وتعرف بـ"العوامل الشخصية"، ومنها ما هو متصل بالتنظيم وتعرف بـ"العوامل التنظيمية"، ونظرا للمخلفات التي قد تتركها هذه المعضلة على مستوى المردود الفردي والجماعي تظهر الحاجة إلى تعزيز ثقافة السلامة المهنية في بيئة العمل وضرورة توفير مناخ تنظيمي صحي يساعد على التقليل من معدلاتها، وقد يبدو الأمر صعبا بالنسبة للمنظمات كونها تتعامل مع العنصر البشري الذي يمتلك نوعا من الخصوصية ويحمل قيما قد تتنافى أو لا تتفق مع الثقافة التنظيمية السائدة وهو ما يستوجب الحذر في التعامل معه وضرورة الإحاطة بالآليات والدقة في معرفة

الأساليب الصحيحة لتعديل اتجاهاته وإعادة ضبط سلوكه ناحية إيلاء الأهمية لقيمة الحياة لديه في الوسط المهني، وهذا قد لا يتأتى إلا بالقيام بدراسات شاملة وهادفة ومبنية على أسس قويمية بغية تعزيز ثقافة الحرص على النفس من مختلف الأخطار المهنية التي تحيط بها، وحمايتها من خلال التزام العامل بالإجراءات الوقائية التي تدفع عنه مختلف الأضرار المحتملة، خاصة في ظل التكاليف الباهظة التي قد تترتب عن كل حادث مهني ونتائجها على العامل والمؤسسة الصناعية على حد سواء.

من جانب ذو صلة، تشير الأرقام الإحصائية إلى ما جاء في "المؤتمر العالمي حول الحوادث والأمراض المهنية المنعقد خلال 03 إلى 06 سبتمبر 2017 بإندونيسيا، حيث أحصت منظمة العمل الدولية أكثر من 2.78 مليون حالة وفاة في السنة نتيجة للحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل، ويقدر العبء الاقتصادي المترتب على سوء ممارسات الصحة والسلامة المهنية بنسبة 3.94% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في كل عام". (حدادي، محلي، 2019، ص 60)

اعتبارا لما سبق، تمحورت الدراسة الحالية حول التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي سبل وآليات تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

وتمخضت عنه جملة من التساؤلات الفرعية منها:

- ما هو دور المورد البشري في تعزيز ثقافته نحو السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

- ما هو دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

- ما هو دور الإدارة العليا في تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من تساؤلات الدراسة السابقة، اقترحت الباحثة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- هنالك آليات عديدة تتعلق بـ (المورد البشري، وإدارة الموارد البشرية، والإدارة العليا) بغية تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

الفرضيات الفرعية:

وتتمثل في:

الفرضية الأولى:

- يلعب المورد البشري دوراً إيجابياً في اكتساب ثقافة السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال التبصر الذاتي.

الفرضية الثانية:

- تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً إيجابياً في تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال استراتيجية خاصة.

الفرضية الثالثة:

- تلعب الإدارة العليا في التنظيم دوراً إيجابياً في تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال استراتيجية خاصة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى بلوغ عدد من الغايات والأهداف، نوجزها فيما يلي:

- تسليط الضوء على مفهوم السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية ذات الطابع الصناعي.

- الكشف عن سبل وآليات تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسات الصناعية الجزائرية.

- تحليل دور التنظيم عموماً ودور إدارة الموارد البشرية خصوصاً في اكتساب ثقافة الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية.

منهج الدراسة:

ترتبط كل دراسة باستخدام منهج علمي مناسب يتوافق مع طبيعة الموضوع المراد تحليله، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي باعتباره ملائماً لوصف الظاهرة وتشخيص واقعها، والبحث في متغيراتها من أجل تمكين الباحث من الإحاطة بمعالمها وفهم دلالاتها.

1. البناء المفاهيمي

تتضمن كل دراسة بحثية جملة من المفاهيم التي تشكل قاعدتها وبنائها الرصين، ولا يمكن إغفال أهمية تحديد المفاهيم كونها موجهة لمسار البحث ومنطلقاً لفهم التوجه البحثي الخاص، وفيما يلي أهم المفاهيم الخاصة بالبحث الحالي:

1.1 مفهوم السلامة المهنية:

يتصل مفهوم "السلامة المهنية" بمفهوم "الحوادث المهنية"، هذا الأخير كما عرفته "منظمة العمل الدولية" بأنه "حادثة غير متوقعة وغير مخطط لها، بما في ذلك أعمال عنف، ناشئة عن أو مرتبطة بعمل ما، وينتج عنه تعرض عامل أو أكثر لإصابة شخصية أو مرض أو وفاة". (حدادي، مخلفي، 2019، ص 62)

ويرى الباحثون والمختصون في مجال النفس تحديداً أن "عدم القصد وعدم التوقع شرطان أساسيان لوقوع الحادث، والحادثة لا تتحدد بنتائجها، وإنما كل حدث في السلوك أخل بالأمان، وأدى إلى التوقف عن العمل". (محمد، 2010، ص 725)

ومن ناحية أخرى، يعرف "الموسوي" الصحة والسلامة المهنية على أنها "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف

الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية". (كباح، ربيعي، 2022، ص61)

2.1 مفهوم المورد البشري:

يأخذ مفهوم "المورد البشري" دلالة مشتركة مع مفاهيم أخرى منها مفهوم "القوى البشرية"، و"العناصر البشرية"، و"رأس المال البشري"، ويشير في معناه إلى مجموعة من الأشخاص لهم القدرة والرغبة في أداء العمل المنوط بهم داخل التنظيم في إطار متكامل ومتناسق بين هذين العنصرين، وترتبط فعالية الموارد البشرية بمدى توفر نظام خاص من طرف إدارة الموارد البشرية يستهدف قدرات هذه الموارد من حيث تنميتها وتطويرها عن طريق مختلف البرامج الخاصة بهذا الشأن. (الصادق، 2012)

ويتصل المورد البشري بمجموعة من القدرات والطاقات الكامنة والواجب الاستثمار فيها لتحسين الأداء الكلي للمؤسسة التي ينتسبون إليها، وعليه تنطوي وظيفة إدارة الموارد البشرية على مدر قدرتها على إعداد برنامج خاص يستهدف تطوير القدرات الذاتية للمورد البشري، وتحسين نظرته إلى بيئة العمل التنظيمية بالاتجاه الذي يسهم في تحليه بمستوى مقبول من الوعي أثناء الخدمة المهنية.

3.1 مفهوم المؤسسة الصناعية:

يعرف المفكر السوسيولوجي "كارل ماركس" المؤسسة على أنها عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس المكان، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع" (العوادي، 2010، ص3)، ويمكن القول أن المؤسسة الصناعية هي التي تختص بإنتاج السلع في المجال الصناعي.

2. قيمة الحياة المهنية مؤشر من مؤشرات السلامة المهنية من حوادث العمل

تختلف النظرة إلى قيمة الحياة من شخص إلى آخر باختلاف البيئة التي عاش فيها، والثقافة التي نهل منها المبادئ والقيم الأساسية وشكلت في مجملها اتجاهاته وأثرت على سلوكه الخاص وممارساته اتجاه مواقف محددة، ولعل الأمر ذاته ينسحب على قيمة الحياة في بيئة العمل، ومدى شعور العامل بالتفاعل الإيجابي مع مختلف مكونات وظواهر التنظيم، بما في ذلك تفاعله وتكيفه أيضا مع **المناخ التنظيمي** السائد باعتباره بعدا مهما في بلورة النظرة الإيجابية للمورد البشري ناحية مؤسسته، بالإضافة إلى مدى إحساسه بالانتماء إلى المؤسسة، ناهيك عن مستويات الضغوط المهنية، مما يتيح لنا القول أن ثقافة السلامة المهنية قد تتأثر أيضا بطبيعة هذه العناصر المتفاعلة فيما بينها من جهة، وبمقدار الوعي الذاتي من جهة أخرى؛ حيث تلعب الصفات الشخصية للفرد دورا في تعزيز السلوك ومظاهر التعامل الإيجابي مع المحيط الخارجي كما أن الهوية المهنية تتصل بالهوية الذاتية، من خلال ارتباط القناعات الذاتية للعامل بطبيعة شخصيته التي يحملها.

1.2 التبصر الذاتي بأهمية الوعي الوقائي:

يعتبر الفرد مرآة نفسه، وهو الشخص الأول المخول له معرفة النقائص والصفات السلبية التي تطبع شخصيته، لهذا كان من الضروري إبراز أهمية نشر الوعي الوقائي في المؤسسات الصناعية باعتبار "الوقاية أمرا جوهريا لحماية حياة العمال، إذ أن أحسن حماية تكمن قبل كل شيء في سيكولوجية الإدارة وأعضائها، ولكن هذا غير كاف لنضيف إليه عنصر المهارة التي تعتبر عنصرا فعالا وإيجابيا لضمان النجاح" (ضبيح، 2014، ص83)، وإذ لا يمكن فصل سيكولوجية الإدارة عن سيكولوجية العامل كان الحرص الذاتي للمورد البشري على تنمية صفاته واكتساب قيم إيجابية اتجاه العمل الذي يؤديه أولويته بالدرجة الأولى، كونه المنبع والملهم الأول لتقييم ذاته وتسليط الضوء على مختلف الإيجابيات والسلبيات في شخصيته،

وهذا يرتبط إلى حد معين بمدى الحرص الذاتي على تعديل جوانب سلوكه داخل التنظيم، من خلال تقديم رؤية موضوعية عن القيم التي يجب عليه التحلي بها وتمييزها، وتلك الصفات التي تلزمه التحلي عنها ولعل أبرزها صفة اللامبالاة وعدم الاهتمام وغياب التركيز في أماكن العمل والتي قد تؤدي إلى انعكاسات سلبية من بينها ارتفاع معدلات الحوادث المهنية.

- من المنطلق السابق، يمكن القول أن اللامبالاة والتشتت الذهني وفقدان التركيز أثناء أداء العمل خاصة مع تواجد العامل أمام الآلات الصناعية لفترة زمنية طويلة قد يكون سببا وجيها لزيادة معدلات الإصابات المهنية وهذا الأمر يتطلب انتباها دائما ويقظة مستمرة منه ووعيا بالمخاطر التي يمكن أن يقع فيها أثناء الأداء المهني، كما توضح المؤشرات في الواقع أنّ عدم الاهتمام يتجلى في أحاديث الدردشة والنقاش التي تفتح بين العاملين مما قد ينعكس على تأدية المهام والأعباء المهنية، وهنا تتجلى قيمة أخرى مهمة داخل أي تنظيم وهي قيمة العمل.

- يتجلى التبصر الذاتي للعامل في مكان عمله أيضا من خلال مؤشر عدم الانصراف نحو المشاكل الاجتماعية، والاستغناء عن التفكير في الضغوط النفسية والاجتماعية في الوسط المهني، وهذا المستوى من الثقافة التوعوية يسمح للعامل بالتركيز على العمل دون بقية المشاغل الأخرى، وقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث أي أن معظم الحوادث ترجع إلى أمور المسؤول عنها بالدرجة الأولى الإنسان". (ضبع، 2014، ص77)

من جهة ثانية، تعدّ "المبادئ السيكلوجية للسلوك الإنساني في العمل من الأمور الهامة التي تساعد على الوقاية من الحوادث على سبيل المثال، فقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن سلامة العامل ما هي إلا عملية تعليمية"، (ضبع، 2014، ص77) ما يعني أنّه يمكن تلقين العامل أساسيات الوقاية والسلامة في المجال

الصناعي عن طريق التعلم والتدريب خاصة من الناحية النفسية باعتبار العامل
السيكولوجي عاملا مهما في اكتساب الثقافة التوعوية.

اعتبارا لما سبق، يتجلى التبصر الذاتي للمورد البشري من خلال حرصه
على تعزيز درجة اليقظة والانتباه، والاهتمام بتنمية قيمه الإيجابية اتجاه التنظيم بما
يحفظ له ذاته، ويسهم في تعزيز التدخلات الوقائية من حوادث العمل.
2.2 تأثير الشعور بالانتماء إلى المؤسسة:

تعد جودة الحياة التنظيمية للمورد البشري جزءا مهما من مساره الوظيفي
كونها تتصل بالمناخ الذي يتواجد فيه والوسط الذي يتفاعل معه، وتشمل عدة أبعاد
منها "توفير ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتببات ومكافآت مادية ومعنوية
وقدرا من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال
فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء
العاملين فرصا أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المؤسسة
ككل"، (زوقار وبرسولي، 2021، ص301) وإذا اجتمعت هذه العوامل والظروف فإن
الأمر قد ينعكس على إحساس الفرد بالانتماء للمؤسسة وهو ما قد يسهم أيضا في
تقليل شعوره بالاغتراب والشروء وعدم التركيز، كون مشاعر الانتماء تشير إلى "نوع
من التوحد بين الشخص والجماعة مع توفر الشعور بالأمان والرضا والفخر
والاعتزاز بها"، (عيساوي، 2018، ص 159) وهذه الحالة تساعده على الانتباه في
مكان العمل والمحافظة على درجة اليقظة الذهنية والوجدانية ومن ثمة إمكانية
تحقيق مستويات مقبولة من اليقظة المهنية اتجاه الآلات الصناعية، كما أنه يتم
"تعزيز خلق الشعور بالانتماء إلى المجتمع عندما يتضمن فهم الشخص لهويته:
من أنا، أو *من أريد أن أكون*؟"

(Filstad, Traavik , Gorli, 2019,p118)

من هذا المنطلق تظهر أهمية ودور مشاعر الانتماء للتنظيم في تحديد معالم
الهوية المهنية للموارد البشرية، مما قد يسمح لهم بالتعرف على طموحاتهم الوظيفية

من جهة، وأداء دورهم الوظيفي من جهة ثانية؛ إذ أن تشكل صورة مستقبلية لدى العامل عن آفاق مساره الخاص من شأنه أن يصنع له شعورا وجدانيا بالانتماء، ومن ثمة تقليل حوادث العمل التي قد يكون سببها سوء التوافق المهني بين المورد البشري والتنظيم، ووقوعه في دائرة الاغتراب الوظيفي.

3.2 تأثير الضغوط المهنية والمناخ التنظيمي العام:

يشكل المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة ما حلقة مفصلية في الأداء الكلي ووتيرة العمل، كما يمكن أن يشكل رافدا من روافد تقدير العامل لقيمة حياته الوظيفية داخل التنظيم ومعيارا يستند عليه ويشكل صورته الذهنية التي يحملها عنه، هذا لأن معظم التوجهات السلوكية وأنماط التفكير الرائجة لدى كل مورد بشري بالإضافة إلى الصفات الشخصية التي سيكتسبها في بيئة العمل إنما ترتبط إلى حد معين بالجوّ العام السائد؛ وإذ "يجب على المنظمات الانتباه إلى مكونات المناخ التنظيمي التي يمكنها من خلالها التأثير على مشاركة موظفيها في العمل وهذا مهم بشكل خاص في شركات الصناعة" (Rožman & Štrukelj, 2020, p2)؛ وقد توصل الباحث (كبير) من خلال دراسته حول المناخ الصناعي إلى أن "الحوادث تزيد بصفة فادحة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية، وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام أخرى، والتي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء، أما الحوادث الخطيرة فكانت تتمركز في الأماكن التي يسيطر عليها العمال الذكور، والتي يوجد بها فرص قليلة للترقية والتنقل وفرص قليلة عن طموحات العمال"، (سلامة، 2018، ص 223) ويمكن للمناخ التنظيمي أيضا أن يتدخل في مستويات الضغوط المهنية التي يعاني منها العامل؛ وقد يظهر انعكاسه من خلال مستوى الصراع التنظيمي القائم في المؤسسات بين مختلف مكوناتها ومنها صراع الأدوار أو غموضها؛ حيث أنّ "إدارة مسؤوليات الدور بنجاح، من وجهة نظر الموظف الفردي غالبًا ما تعني تقليل التجارب المستفدة مثل صراع الأدوار

والضغط ونقل التأثير السلبي الذي يمكن أن يعيق الأداء والتقدم الوظيفي، ومن وجهة نظر المنظمة، تعتبر هذه النتائج إشكالية لأن لها تأثير سلبي على مساهمات الموظفين في العمل والتفاني في المنظمة. وبناءً على ذلك، فإن الممارسات التنظيمية المتعلقة بالحدود المهنية الشخصية غالباً ما تعكس افتراضات حول كيفية تأثير مسؤوليات الموظفين خارج العمل على أداء عملهم (Dumas , Burks,2015,p14) ناهيك عما يمكن أن تخلفه الضغوط المهنية من فقدان الشعور بقيمة الحياة وسط التنظيم نظير التأثير المحتمل على الحالة النفسية للعاملين وانعكاساتها على المردود الفردي ومن ثمة المردود العام للمؤسسة الصناعية.

3. تعزيز ثقافة السلامة المهنية من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية: المسؤولية التنظيمية

تشكل الثقافة التنظيمية مؤشراً مهماً في أي تنظيم، وميزة رئيسية يمكن من خلالها قياس مستوى ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية، نظراً لارتباط ثقافة الفرد بالبيئة التي نشأ فيها والمحيط الخارجي من جهة، وبيئة التنظيم العامة من جهة أخرى؛ حيث تلعب مختلف مكونات التنظيم دوراً في إكساب المورد البشري معايير وقيم ومبادئ معينة تضاف إلى مجموع القيم التي يحملها سابقاً، أو قد تصقل قيمه الحالية وتعديلها وتغيرها أيضاً بناءً على قدرة التنظيم وإدارته- من خلال مجموع الممارسات التنظيمية- على جعل السلوك التنظيمي للعامل باتجاه ما تطمح إليه الإدارة.

استناداً إليه، يرى "روبينز" Robbins أن الوظائف الأساسية للثقافة

التنظيمية تتمثل في:

"- عامل للتمايز: إذ تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات.

- اكتساب الهوية التنظيمية: إذ أن العمال يشتركون في جملة من القيم والمعايير وهذا ما يشعرهم بالتوحد ومن ثم الانتماء للمؤسسة التي تدعم هذه القيم.

- تسهم في خلق الالتزام والانتماء لما هو أكبر وأهم من المصالح الذاتية للأفراد ألا وهو المنظمة.

- تعتبر الثقافة التنظيمية إطارا مرجعيا وسلوكيا مرشدا يهتدي به العاملون في المنظمة.

- تعزز استقرار النظام، حيث تشجع الثقافة التنظيمية على التنسيق والتعاون الدائمين بين الأعضاء، وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة.

- تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم، فنقافة المنظمة توفر مصدرا للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما". (ياحي، 2017، ص299)

وفي إطار دور ثقافة التنظيم، تعطي "الثقافة التنظيمية ذات القيم الإيجابية الدعم للتعليمات، فيصبح تصرف الموظف غير المنطق مع أهداف التنظيم أمرا غير منسجم مع القيم الثقافية السائدة ويحرص على الالتزام بالعمل ليس خوفا من التعليمات فقط ولكن انسجاما مع القيم السائدة ذات الأثر الأكبر على تحديد سلوكه". (طواهرية، 2013، ص73)

بناء على هذا الأساس، يتجلى الدور الذي يمكن أن تلعبه طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الصناعية الجزائرية في تعزيز ثقافة الوقاية والأمن من المخاطر الصناعية، وهي مسؤولية أخرى لإدارة الموارد البشرية- إلى جانب المسؤولية الفردية- من أجل اكتساب قيم إيجابية لدى العاملين مثل قيمة الحياة المهنية وقيمة الحفاظ على النفس من الحوادث المهنية.

تأسيسا على ما سبق ذكره، يمكن تحديد بعض الآليات التي قد تتدخل بواسطتها إدارة التنظيم (وإدارة الموارد البشرية على وجه التحديد) لتعزيز ثقافة الوقاية والأمن الصناعي لدى العاملين في المؤسسات الجزائرية التي تحمل طابعا صناعيا فيما يلي:

1.3 دليل جيد لوصف الوظائف:

يشير المعنى الاصطلاحي لتوصيف الوظائف إلى "النتيجة الملموسة لتحليل العمل، وتظهر في شكل وصف تفصيلي مكتوب للوظيفة، وهدفها وطبيعتها، والمهام (أو الواجبات أو الاختصاصات أو المسؤوليات) وظروف أداء العمل، ومواصفات شاغل الوظيفة" (بوثةجة، مشرور، حسيني، 2017، ص23)، فهو من هذا المنطلق يرتبط بتحديد دقيق وواضح لكل الشروط والضوابط الواجب توفرها في المناصب والوظائف مهما كان نوعها، وهذا ما يعني أيضا الحاجة الدائمة إلى وجود دليل وصفي للوظائف في جميع المؤسسات على اختلافها، وتبرز هذه الجدوى كذلك انطلاقا من طبيعة العمل في المؤسسة الصناعية وخصوصيتها استنادا إلى المهام الدقيقة الموكلة للعمال في مختلف الوحدات مثل وحدة الصيانة التي تتطلب مواصفات محددة ومضبوطة.

- تتبثق أهمية الاعتناء بالإعداد الجيد لدليل وصف الوظائف من خلال دور هذا الدليل في وضع المورد البشري المناسب في المكان المناسب، واهتمام إدارة الموارد البشرية بتناسب وتلائم مؤهلاته في المؤسسة الصناعية على وجه التحديد مع متطلبات الوظيفة والمنصب المنوط به بالنظر أيضا للخصوصية التي تكتسبها بعض المهام ذات الصلة باستخدام الآلات الصناعية، والتي تتطلب دراية كافية بطريقة التعامل معها واستخدامها دون بلوغ الإصابات المهنية؛ فقد تعتمد إدارة الموارد البشرية سياسة التدوير أو النقل الوظيفي لمواردها دون الأخذ بعين الاعتبار

طبيعة القدرات التي تحوزها، والنقائص الخاصة بها، وهذا من شأنه أن يكون له انعكاس غير متوقع على الفرد نفسه والمؤسسة بصفة عامة.

2.3 برامج تكوينية فعالة:

يعبر التكوين عن "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو يطور أداءه العملي السلوكي بشكل أفضل" (زحاف، ومقصود، 2017، ص316) وعليه، فالغرض من التكوين هو التوجه ناحية تعديل الأداء المرتبط بالمهارات والمعارف والسلوكيات بما يحقق النفعية والتطور المستقبلي في وثيرة العمل، وهو يتصل من هذا المنطلق بالتتابع وعدم الانقطاع والتكرار بغية تحقيق المأمول.

استنادا إليه، ينطوي التكوين على أهمية بالغة بالنظر إلى النتائج التي يخلفها على مستوى الأداء الفردي والجماعي للمؤسسات، ويعد أكثر أهمية في التنظيمات ذات الطابع الاقتصادي والصناعي اعتبارا لطبيعة المهام والوظائف المقدمة للعاملين بها وتعاملهم الموسع مع الآلات الصناعية ناهيك عن حجم المخاطر التي يبيدها هذا الاحتكاك وتعود بالدرجة الأولى على العامل وقد تسهم في وقوع حوادث مهنية بالغة الخطورة قد تصل إلى حد الوفاة، ومن هذا المنطلق تتضح ضرورة اهتمام إدارة الموارد البشرية بتكوين العنصر البشري الذي له صلة مباشرة بالآلة بغية تقليل حوادث العمل، وتوفير درجة مقبولة من الصحة والسلامة والأمن الصناعي، وتفيد البرامج التكوينية في تجنب الأخطاء المهنية المفضية لوقوع الحادث، وتقليل مستوى تكاليف المؤسسة سواء كانت تكاليف مادية، أو مالية.

- في السياق ذاته، يجب أن تستهدف البرامج التكوينية من أجل السلامة المهنية فئة مهمة في المؤسسات الصناعية ألا وهي فئة العاملين الجدد نظرا لحجم

ومقدار المعرفة التي يحتاجون إليها بغية صقل مهاراتهم في العمل وتوطين إجراءات الوعي والأمن الصناعي لديهم، (ضبح، 2014، ص83) حيث يساعد تكوينهم على تلافي الأخطاء البشرية التي تؤدي إلى وقوع المزيد من حوادث العمل، وتقديم التوجيه والنصح اللازمين لهم في إطار متطلبات شغل الوظيفة، كما يمكن أن يشمل هذه التكوين تنظيم حلقات تفاعلية بين الموظفين حديثا والموظفين القدامى ممن لديهم خبرة مسبقة في التعامل مع الآلات الصناعية، إذ تعمل سنوات الخدمة الطويلة في العمل على الحصول على قدر كاف من الخبرة والمعرفة واكتساب مهارات العمل، كما يمكن لهم ان يكونوا بمثابة مرافقين لهم في بداية مسارهم الوظيفي، ويسهموا من حيث موقعهم في الهرم التنظيمي في رفع منسوب الوعي لدى فئة العاملين الجدد، وزيادة مستوى الثقافة الوقائية لديهم، مما قد يسهم في تقليل حالات الإصابات المهنية، ويقدم خدمة إضافية للمؤسسة بدل التركيز فقط على دور إدارة الموارد البشرية في هذا السياق، وإلقاء جل المسؤولية الوقائية على عاتقها؛ فجميع العاملين بإمكانهم أن يؤديوا أدوارا أخرى إضافية توعوية استنادا إلى خبرتهم المهنية الطويلة.

3.3 سياسة تحفيزية خاصة:

يعدّ التحفيز عنصرا مهما في الحياة المهنية، ورافدا من روافد الأداء الجيد والتقدم في وتيرة العمل بما يتماشى مع أهداف التنظيم والفرد على حد سواء وعملية التحفيز ذات أهمية مزدوجة منها إشباع مختلف الحاجات الفردية، وتحقيق الحاجات التنظيمية، خاصة إذا تم اعتماد معيار العقلانية في صياغتها، (بلاقيد، وبوري، 2017، ص257) وفي هذا الإطار تظهر أهمية وضع سياسات تحفيزية خاصة للموارد البشرية في المؤسسات الصناعية الجزائرية على وجه التحديد نظرا للمخاطر التي تنجر عن الاستخدام السيء للآلات الصناعية واحتمالية تعرض العاملين بها إلى حوادث عمل قد تترك آثارا وخيمة، ومن بين صورها تقديم مكافآت مالية

بالنسبة للعمال الذين لم يحددوا أي حادث مهني طيلة مساهمهم الوظيفي، أو تكريم معنوي يتجلى في صورة بعثات أو منح إضافية لتحسين المستوى في الخارج كما يمكن لإدارة المؤسسة أن تأخذ هذا المعيار بعين الاعتبار في الترقيات الوظيفية، مما قد يزيد من توطين درجة الوعي لدى هؤلاء الأفراد وحرصهم على تحسين أدائهم وفقا لمنطلق عدم تسجيل أي حادث مهني، في المقابل، يمكن لهذه السياسة التحفيزية المنتهجة أن تكون بمثابة مقياس اقتداء بالنسبة لبقية الموارد البشرية بالمؤسسة، حيث تمنح درجة الاستحقاق أو اوسمة خاصة لكل عامل أبدى مواظبة في الاهتمام بالثقافة الوقائية واتباع إجراءات السلامة والأمن الصناعي وهذا من شأنه أيضا أن يزيد من تنافسية المؤسسة على صعيد محيطها الخارجي ويعطي صورة إيجابية عن سمعتها وبالتالي احتمالية استقطاب موارد بشرية أخرى.

4. تحليل النتائج:

انطلاقا من المعطيات السابقة يمكن القول أن هنالك سبلا وآليات مختلفة من شأنها أن تسهم في تعزيز ثقافة السلامة المهنية لدى المورد البشري في المؤسسة الصناعية الجزائرية ومن ثمة التقليل من معدلات الحوادث في مقرات العمل؛ إذ يلعب العامل في حد ذاته دورا بارزا في هذا الصدد من خلال عوامل عديدة مثل الانتباه والتركيز والمبالاة، كما تتدخل الإدارة العليا في التنظيم وإدارة الموارد البشرية من خلال وضع سياسات السلامة والصحة المهنية وفق مخططات واستراتيجيات واضحة المعالم تنطلق من مراقبة العتاد والأجهزة المستخدمة إلى ضرورة الاعتناء بتطوير مهارات الموارد وكفاءتهم في تسييرها وتكوينهم من حيث القدرة على التعامل معها والتفاعل الإيجابي مع البرامج التي تستهدف تطوير القيم والاتجاهات التنظيمية، وعليه يظهر أن الفرضيات الثلاثة المقترحة سابقا حول دور المورد البشري، ودور إدارة الموارد البشرية، ودور إدارة التنظيم في اكتساب ثقافة الصحة المهنية مثبتة.

خاتمة:

تأسيسا على ما تقدم، يمكن القول أن تعزيز الثقافة الوقائية في المؤسسات الصناعية الجزائرية هو عنصر مهم من عناصر الوصول إلى الكفاءة التنظيمية ويأخذ صيغتين أساسيتين؛ ترتبط الأولى بالمسؤولية الفردية في تعزيز الوعي بمخاطر الوقوع في الحوادث المهنية، بينما تتمحور الصيغة الثانية حول المسؤولية التنظيمية ودور إدارة الموارد البشرية في إكساب العامل ثقافة الوقاية والأمن الصناعي، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هنالك دورا للثقافة التنظيمية السائدة في تعزيز الوقاية والأمن من المخاطر الصناعية في المؤسسات الجزائرية ذات الطابع الصناعي، كما أن هنالك دورا محوريا ومسؤولية مشتركة للموارد البشرية وإدارة التنظيم على حد سواء في اكتساب قيم إيجابية كالحفاظ على النفس من الحوادث المهنية.

مقترحات وتوصيات الدراسة:

انطلاقا من عناصر هذه الورقة البحثية، يمكن تقديم بعض المقترحات ندرجها فيما يلي:

- ضرورة تحيين دوري لنظام السلامة المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بما يتماشى مع مستجدات منظمة العمل الدولية.
- تكثيف البرامج التكوينية التي تستهدف فئة أعوان التحكم على وجه التحديد في المؤسسات الصناعية الجزائرية من أجل تعزيز اهتمامهم بالتدابير الوقائية وإجراءات السلامة في الوسط المهني نظرا لارتباطهم الوطيد بمراقبة عمل الآلات والعتاد الصناعي.
- منح وظيفة إعداد دليل وصف الوظائف لفئة المختصين والخبراء، واعتماد مبدأ الانتقاء على أساس الأفضلية ممن يمتلكون مهارات التعامل مع العتاد والآلات الصناعية.

- إيلاء الأهمية لإنشاء دليل شامل ونظام معلوماتي لمجموع المهارات والكفاءات التي تحوزها الموارد البشرية التي لها صلة بتشغيل الآلات الصناعية، مما يسمح بمعرفة الفجوات في هذه المهارات، ومن ثمة إعداد برنامج تكويني مناسب يسمح بضبط كيفية التعامل مع الآلة.

- إيلاء الأهمية لنمط الإشراف من خلال تقديم توجيهات دورية من طرف المشرفين للعاملين في المؤسسات ذات الطابع الصناعي.

- القيام باجتماعات استشارية تأخذ بعين الاعتبار مقترحات الخبراء في المؤسسات الصناعية الجزائرية لتقديم الحلول الكفيلة بتقليل حوادث العمل بها.

قائمة المراجع:

- 1.الصادق صادق(2012)، تعريف ومفهوم الموارد البشرية،
<https://hrdiscussion.com/hr42360.html>
- 2.العوادي، حمزة.(2010). إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية -دراسة حالة مؤسسة الإسمنت تبسة-رسالة ماجستير منشورة. قسم العلوم الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة أم البواقي: الجزائر.
- 3.بلكايد ابراهيم، وبوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدرة وهران، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد17، 2017؛
- 4.بوثلجة حسين، مشرور محمد الأمين، حسيني إسحاق، تحليل وتوصيف الوظائف كأحد آليات الهندسة الوظيفية(محاولة تطبيق لطريقة التحليل الذاتي بالمرافقة)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد06، العدد(02)، 2017؛
- 5.حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة، دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على الحوادث المهنية باستخدام طريقة باريتو لورنز دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك-2011-2017، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 05، العدد(01)، 2019؛

6. زحاف محمد، ومقصود عبد القادر، دور البرامج التكوينية في تحسين السلوك التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار الجزائر)، المجلة العلمية العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، العدد 14، 2017؛
7. زوقار وفاء وبرسولي فوزية، أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية (دراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بمدينة بركة ولاية باتنة)، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 4، العدد (01)، 2021؛
8. سلامة أمينة، أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 07، العدد (27)، 2018؛
9. سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية - دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد (04)، 2010؛
10. طواهرية، عبد القادر. (2013). تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيره على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية (دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية بولاية أدرار). رسالة ماجستير منشورة. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية. جامعة أدرار: الجزائر.
11. عيساوي الساسي، قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد 10، العدد (05)، 2018؛
12. كباح مختارية، ربعي محمد، واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارت، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 09، العدد (04)، 2022؛
13. يحي عبد المالك، الثقافات التنظيمية: الدلالات والأبعاد، مجلة آفاق للعلوم، العدد 06، 2017؛ (consulté le 12/10/2023)

14.Dumas, Tracy & Burks, Jeffrey Sanchez, The Professional, the Personal and the Ideal Worker: Pressures and Objectives Shaping the Boundary between Life Domain, The Academy of Management Annals, 2015.

15.Rožman, Maja & Štrukelj, Tjaša , Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations, Economic Research-Ekonomska Istraživanja ;V34, N(2), 2020.

16.Filstad,Cathrine and E.M. Traavik, Laura and Gorli ,Mara , Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging, Journal of Workplace Learning, V31, N(02), 2019.