

قسم علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

السلامة المهنية ودورها في الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية بالديوان الوطني للتطهير – وحدة تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

تحت إشراف:
• أ.د. بلقاسم مزبوة

من إعداد الطالبتين:

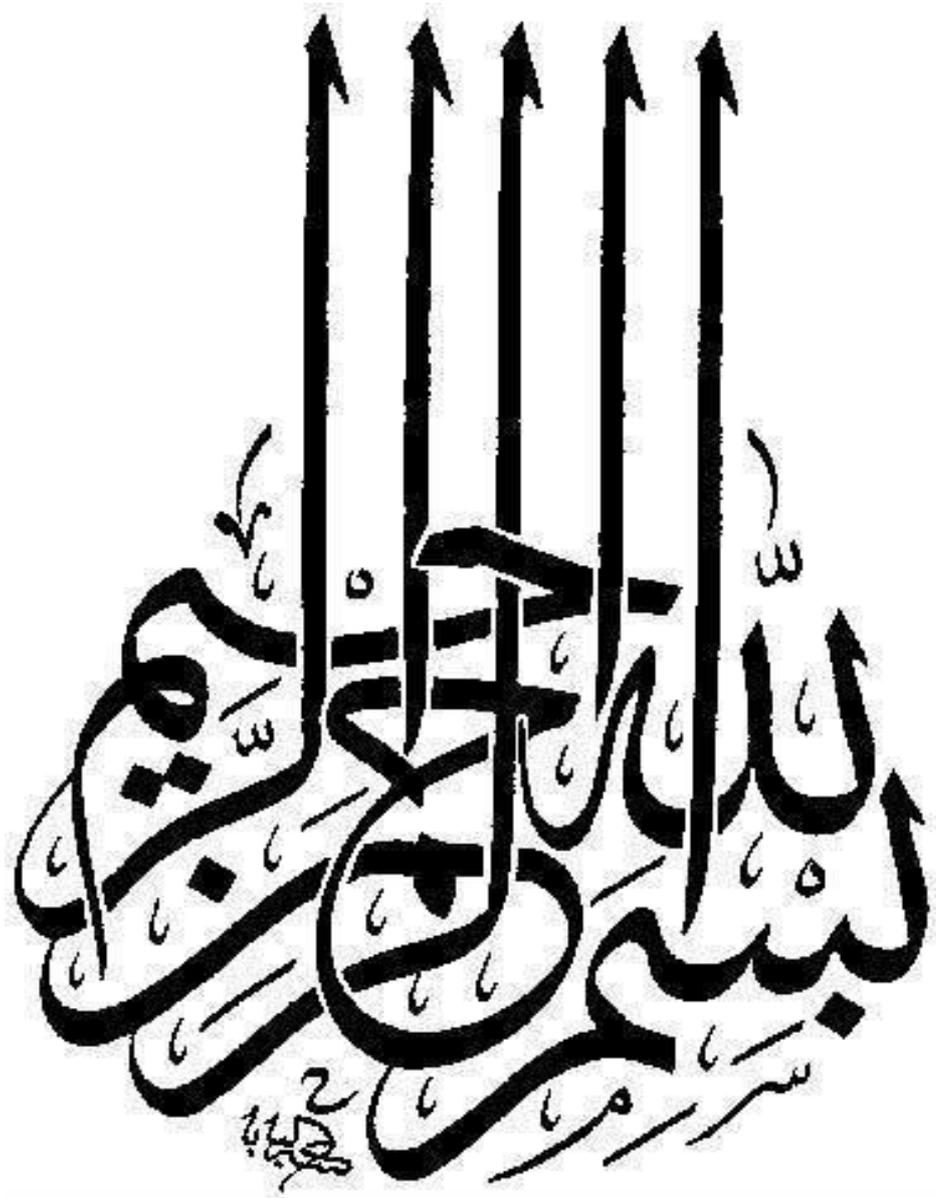
• إيناس رايس

• سماح كرندي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
فاطمة الزهراء مكلاطي	استاذ محاضراً-أ-	رئيسا للجنة
بلقاسم مزبوة	أستاذ تعليم عالي	مشرفا ومقررا
حاتم شبايكي	أستاذ محاضر	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبنوره تنزل البركات، الحمد لله الذي أعاننا على إنجاز هذا العمل ويسر لنا الوقت والجهد والصحة والعزيمة، الصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وإذا الشكر هو الوسيلة للتعبير عن مشاعر التقدير والامتنان فإننا نتقدم بخالص شكرنا إلى أستاذنا الفاضل الدكتور "مزيوة بلقاسم" على تواضعه وعلو أخلاقه نشكره على ما قدمه من توجيهات ومعلومات قيمة ونصائح ساهمت في إثراء موضوع الدراسة من كل جوانبه المختلفة من بدايته إلى نهايته فجزاه الله خيرا.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة، دون نسيان رئيس قسم علم الاجتماع الذي منحنا الترخيص لإجراء الدراسة الميدانية، ونتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذتنا في قسم علم الاجتماع في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. كما لا يفوتنا أن نقدم شكرنا لعمال مؤسسة الديوان الوطني للتطهير -وحدة تبسة-. ونتوجه بجزيل الشكر أيضا إلى كل من درسنا على أيديهم طوال حياتنا الدراسية، وإلى كل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة.

ونختم شكرنا وتقديرنا بأن نزين هذه المذكرة بالكلمة الأولى والوجه الأول أمهاتنا، وإلى الذي يدوم فضله ويكبر معنا يوما بعد يوم والدينا الأعزاء وإلى جميع أفراد عائلتنا الكريمات.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	شكر وعرهان
I	فهرس المحتويات
IV	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الإطار الصوري والمفاهيمي للدراسة	
03	أولا: الإشكالية
06	ثانيا: فرضيات الدراسة
06	ثالثا: أهمية الدراسة
07	رابعا: أهداف الدراسة
08	خامسا: أسباب اختيار الدراسة
09	سادسا: مفاهيم الدراسة
15	سادسا: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة	
35	أولا: السلامة المهنية
57	ثانيا: الاستقرار الوظيفي
74	ثالثا: النظريات المفسرة لسلامة المهنية والإستقرار الوظيفي
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
80	أولا: مجالات الدراسة
84	ثانيا: منهج الدراسة
85	ثالثا: أساليب التحليل
86	رابعا: عينة الدراسة
87	خامسا: أدوات جمع البيانات
96	سادسا: خصائص عينة الدراسة

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات الميدانية واستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها	
107	أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية
129	ثانياً: استخلاص نتائج الدراسة
132	ثالثاً: النتائج العامة
135	رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة
139	الخاتمة عامة
141	قائمة المراجع
141	أولاً: المرجع باللغة العربية
151	ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية
153	الملاحق
155	أولاً: الاستمارة
159	ثانياً: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الديوان الوطني
160	ثالثاً: الإذن بالدخول
161	رابعاً: تصريح شرفي
163	خامساً: الإذن بالإيداع

فهرس الجاول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح أهمية الاستقرار الوظيفي بالنسبة للمنظمة والأفراد العاملين	59
02	يوضح توزيع المجتمع الأصلي للدراسة	84
03	يوضح درجات مقياس ليكارت الخماسي	85
04	يوضح طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي	86
05	يوضح حجم عينة الدراسة	87
06	يوضح قائمة المحكمين	90
07	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور	91
08	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور.	92
09	معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الرابع بالدرجة الكلية للمحور.	93
10	معامل الارتباط لدرجة كل محور من المحاور بالدرجة الكلية للاستبيان	94
11	قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة	95
12	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس	96
13	يوضح توزيع مفردات العينة السن	97
14	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية	98
15	يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	100
16	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	101
17	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الوظيفة	102
18	يبين برامج التوعية والسلامة المهنية والتزام العاملين بأداء الأنشطة المسندة لهم	107
19	يبين توفير وسائل وادوات السلامة المهنية ورضا العامل	115
20	يبين الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء	122

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

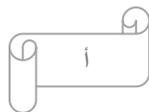
الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
95	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس	01
96	يوضح توزيع مفردات العينة السن	02
97	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية	03
99	يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي	04
100	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	05
101	يوضح توزيع العينة حسب نوع الوظيفة	06

مفصلة

لم يعد خافيا على الإدارات العليا في المنظمات على اختلاف أحجامها أو طبيعة نشاطها أن كفاءتها ونجاحها يتوقف بشكل رئيسي على مواردها البشرية، الأمر الذي يدعوها لتهيئة كل الفرص لهذه الموارد للانطلاق والنجاح في العمل، وعليه تلجأ المؤسسات والشركات إلى وضع إجراءات وتدابير ضرورية لوقاية العاملين من مخاطر الاعمال التي يزاولونها في أماكن عملهم والتي تتسبب في إصابتهم بحوادث كل هذا سيؤثر على رضا العامل واستقراره في وظيفته، وتتمثل هذه الإجراءات في إجراءات الصحة والسلامة المهنية حيث أصبح مجال الصحة المهنية عبارة عن علم قائم في حد ذاته يهدف إلى وضع قواعد ونظم يمكن تحقيقها ضمن إطار تشريعي وقانوني من أجل الحفاظ على صحة وحياة الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على ممتلكاته من التلف والضياع.

كما أنه تزايد الاهتمام في جانب السلامة والصحة المهنية في الإطار الهندسي والطبي العملي وأيضاً توجد اليوم مؤسسات متخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية لديها فريق عمل مكون من مهندسين وأطباء وفنيين يقدمون استشارات ودورات للشركات والمؤسسات فيما يخص الممارسات والوسائل الضرورية التي تتعلق بمجال السلامة المهنية.

إن عمال المؤسسة دائماً ما يتعرضون لخطر الإصابة بحوادث العمل وذلك خاصة في حالة عدم معرفتهم للتدابير الوقائية الواجب اتخاذها أثناء العمل وهي عادة تكون بسبب التعامل مع الوسائل أو قد يترافق هذا مع عوامل أخرى مثل عدم كفاية الإضاءة، نقص التهوية، ارتفاع درجة الحرارة. وهنا يقع على عاتق المؤسسة تزويد العاملين بمختلف المعارف والمعلومات سواء النظرية أو العملية من إجراءات وقواعد السلامة المهنية، كما أن هناك مسؤولية تقع أيضاً على العاملين من حيث الاتباع والتقييد بتعليمات السلامة داخل بيئة العمل، أو التنبه لإجراءات الطوارئ أو الحوادث والمخاطر المحتملة مع ملاحظة القواعد والقوانين العامة للعمل.



كما أن تعاون العمال فيما بينهم يعتبر أمرا مهما للمحافظة على أوضاع عمل سليمة داخل المؤسسة مما يعطي للعمال إحساس بالراحة والأمن أثناء تأديتهم لعملهم ويعرف الأمن والاستقرار الوظيفي على أنه حالة مهنية مثلى تخلق شعورا إيجابيا مؤثرا على نفسية الموظف في عمله، وتعزز لديه نوع من الشعور بالانتماء والولاء داخل بيئة عمله، وتخلق لديه الثقة بالاستدامة مع المحافظة على حقوقه وتأمين مستقبله بما تدعوه إلى التطور والتطوير.

وعادة ما يبحث الموظف على المؤسسة التي توفر الظروف التنظيمية الملائمة من حيث عدالة الأجور والحوافز والترقية التي توفر له المسار الوظيفي الذي يخطط لتطويره وتقديمه الوظيفي كي يستطيع ترجمة هذه الإشباعات بأداء مميز يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة، ولهذا يكون من الضروري البحث عن هذه العوامل والعناصر في المؤسسة التي تتغير دون شعور العامل بالاستقرار الوظيفي وتؤثر على أدائه في العمل.

لذلك ومن خلال دراستنا هذه سنتطرق إلى دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى مؤسسة الديوان الوطني للتطهير-وحدة تبسة-من خلال التركيز على مسؤولية المؤسسة بتوفير السلامة المهنية ودرجة التزام الموظفين بهذه السلامة.

ومحاولة الإحاطة بكافة جوانب الدراسة الراهنة قمنا بتقسيمها الى أربعة فصول جاءت كالآتي:

الفصل الأول: من خلال إستعراض الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة صياغة الإشكالية وبناء الفرضيات، وأسباب إختيار الموضوع، وكذا إبراز أهدافها وأهميتها، والتعرف بمتغيرات الدراسة ثم عرض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: خصص هذا الفصل التأسيس النظري حيث تناولنا أولا السلامة المهنية ومختلف عناصرها وثانيا والإستقرار الوظيفي كما تطرقنا ثالثا إلى المداخل النظرية المفسرة للسلامة المهنية والإستقرار الوظيفي.

الفصل الثالث: من خلال هذا الفصل قمنا بإبراز أهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي اعتمدها حيث يتضمن في بدايته مجالات الدراسة، والمنهج المستخدم فيها وقبل التعرض إلى خصائص قمنا بعرض أهم الأدوات المنهجية المستخدم لجمع البيانات من المؤسسة ميدان الدراسة وأساليب تحليلها.

الفصل الرابع: في هذا الفصل تم عرض وتحليل للبيانات التي جمعت ميدانيا، واستخلاص نتائج الدراسة كما تمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء نظريات التنظيم.

الفصل الأول:

الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أسباب إختيار الدراسة

سادساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية

يعتبر الإطار التصوري المدخل الرئيسي لأي بحث علمي، ويكون بمثابة قاعدة توجيهية لمسار البحث حيث يتضمن أبرز العناصر الهامة العناصر الهامة لطبيعة الموضوع وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى طرح الإشكالية الدراسة والفرضيات التي سوف يتم إختيارها وكذا الأهمية العلمية والعملية للدراسة وأسباب وأهداف الدراسة، ومن ثم تحديد المفاهيم التي لها صلة بالموضوع مع ذكر الدراسات السابقة وعرض الدراسات السابقة. إن التطور الذي يشهده العالم في كل المجالات وخاصة في المجال الصناعي جعل مجتمعاته تواجه العديد من المخاطر التي ينبغي على الأفراد كل من موقعه إدراكها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها وفي ظل هذه المعطيات أصبحت أماكن العمل محاطة بمخاطر عديدة وهذا ما دفع بالمنظمات إلى الاهتمام بشكل كبير بأمن وسلامة العاملين من الآثار السلبية والناجمة عن المخاطر المحيطة بالعمل عن مواردها البشرية سواء كانت نفسية أو بدنية، وهذا بغية تحقيق الاستقرار الوظيفي.

فالعنصر البشري أصبح بشكل أهمية كبيرة في المنظمات الحديثة مما جعلها يلقى اهتماما بالغا خاصة فيما يتعلق بسلامته المهنية وحمايته من الأمراض والحوادث التي يتعرض لها أثناء أداء الأنشطة المسندة إليه، ما قد يؤثر بدوره على عملية الإنجاز كما أنه سيكلف المؤسسة الكثير من التكاليف، إذا أصيب أثناء تأديته لعمله وهذا دفع بأهل الاختصاص وأرباب العمل إلى التفكير في أساليب وحلول جديدة تواكب هذا التطور.

وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله من الأشخاص والأدوات وطرق التشغيل فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به كما أصبحت من أولويات الإدارة من خلال عدم السماح للعاملين بتجاوزها ومحاولة قدر الإمكان من تقليل الحوادث والإصابات المهنية والحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري. والتشريعات والقوانين تعطي الحق للأفراد العاملين في الحصول على بيئة عمل آمنة بحماية العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير

الظروف البيئية الضرورية والملائمة ، بالإضافة إلى ما تبذله المنظمات من جهود في مجال السلامة ويجب كذلك استعمال الآلات التي تتوفر فيها أجهزة الوقاية التي تتعلق بحماية وصحة العامل وبيئة عمله، لذا فإن تطبيق المبادئ والأساليب الحديثة في المؤسسات ويعتبر في غاية الأهمية وذلك من أجل الارتقاء إلى معدلات عالية من الأداء والجودة ورفع مستويات الصحة والعمل بأمان ، من خلال الاهتمام بكل ما يتعلق بصحة وسلامة العمال من توفير وسائل الوقاية الشخصية التي تحمي جميع أنحاء الجسم من التعرض إلى مختلف المواد المضرة ، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل صحية آمنة تتوفر على كامل الشروط والمستويات المسموح بها والتي لا تشكل خطراً على صحة العامل، ولا يكون لها تأثيرات على العمال تؤدي بهم للتورط في الحوادث ، وهو ما يسهر عليه نظام الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة من خلال الالتزام بتنفيذ كل الإجراءات الوقائية القبلية والعلاجية والبعديّة.

ومن هنا أصبحت سياسة السلامة ذات أهمية متزايدة وفي الوقت نفسه تغيرت آراء المنظمات فيما يتعلق بها وبشكل كبير، أين تم تجنيد خبراء السلامة ووضع برامج تهدف إلى تحقيق السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل وتوفير أفضل الظروف التنظيمية لوضعها موضع التنفيذ.

فبرامج الصحة المهنية والسلامة المهنية تشكل إحدى الاستراتيجيات المهمة ومن متطلبات العملية الإدارية الناجحة، إذ تهدف إلى الحفاظ على الأرواح والممتلكات وهو ما يتضح حالياً في وضع السياسات التي تنظمها وسن القوانين وإصدار اللوائح، بالإضافة إلى توفير الوسائل وتقديم الإرشادات وتطويرها بحثاً عن الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية.

فالاستقرار الوظيفي هو نتاج لعديد من العوامل و الإجراءات التي تتخذها المؤسسة الاقتصادية بتوفير بيئة عمل ملائمة ، وإعتباره من المتطلبات الأولية لنجاح المؤسسة وإستمرارها ، الذي يعتمد بدوره على إستمرار وبقاء العاملين فيها ، ما يعود على المؤسسة بالفائدة العظمى وخلق جو من الإلتزام والولاء والإنتماء لدى

العاملين تجاهها ، ما قد يدفعهم بدوره إلى الإبداع والتطوير ، وبذل قصارى جهودهم لتحسين منتوجات وخدمات المؤسسة، ويرى البعض من الباحثين أن الإستقرار الوظيفي هو محصلة عناصر يتوقع الفرد أن يحصل عليها من خلال أداء الأنشطة التي يؤديها ، وتتمثل في الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص الترقية ، الرضا عن الإشراف ، الرضا عن جماعة العمل ، الرضا عن ساعات العمل بالإضافة إلى الرضا عن ظروف العمل.

إذا فالإستقرار الوظيفي مرتبط بالإشاعات التي يحصل عليها الفرد من الوظيفة التي يشغلها، وبالتالي يمكن النظر إليها كمصدر إشباع ومنفعة بزيادة رضاه عن هذه الوظيفة يزداد بالتالي تمسكه بها وإرتباطه بها ما يرفع من مستوى أدائه.

والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية مرت بمجموعة من الإصلاحات ومراحل بداية من مرحلة التسيير الذاتي ومرور مرحلة التسيير الإشتراكي وإستقلالية المؤسسة وخصوصتها وصولا إلى مرحلة إقتصاد السوق ، وهذه المرحلة مازالت لم تجد معالم واضحة لها ومن خلال هذه المراحل حاولت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إعداد مجموعة من السياسات وإهتمام بمجموعة من العمليات التي أخذت في حساب العناصر المادية والتجهيزات ، وكذا العنصر البشري الذي يعد العمود الفقري لهذه المؤسسة ، وعلى سلم إهتماماتها نجد السلامة المهنية وهذا سعيا منها إلى تحقيق استقرار مواردها البشرية .

من هنا يمكن لهذه الدراسة طرح السؤال الرئيسي الآتي: ما دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار

الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية؟

وتتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية

1. كيف تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في التزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إليه بالديوان

الوطني للتطهير وحدة تبسة؟

2. كيف تساهم وسائل وأدوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العامل بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة؟

3. هل الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العامل بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

1. تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة إلتزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إليه بالديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة.

2. توفير وسائل وأدوات السلامة المهنية يساهم في تحقيق رضا العامل بالديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة.

3. الإلتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العامل بالولاء داخل الديوان الوطني لتطهير وحدة تبسة.

ثالثا: أهمية الدراسة

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على برامج السلامة المهنية ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل.

2. تبرز أهمية الدراسة في ضرورة وجود برامج للصحة والسلامة المهنية للوقاية من الأخطار المهنية وذلك بتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة.

3. دور هذه الدراسة في تنمية الوعي والثقافة الوقائية حول الأخطار المهنية.

4. تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم في محاولة التعامل مع الأخطار من جهة وكيفية التقليل من حدتها وانعكاساتها على أداء وإستقرار وصحة العاملين من جهة أخرى.
5. بإمكان هذه الدراسة المساهمة في التعرف على وسائل السلامة المهنية وآثارها مما يعطي للعامل بدائل للتغيير التي تحقق الإرتياح والإستقرار الوظيفي.
6. تساهم هذه الدراسة في زيادة المعارف وتغيير السلوك بالنسبة للعاملين وكذلك تلفت عناية المسؤولين في المؤسسة إلى ضرورة الوعي بهذه الجوانب وما ينجم عنها.
7. من خلال هذه الدراسة بإمكان التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد الباحث في هذا الموضوع مستقبلا.

رابعاً: أهداف الدراسة

1. محاولة معرفة برامج الصحة والسلامة المهنية والعمل على تطويرها، وذلك من خلال معرفة النقائص وتصحيحها.
2. محاولة الكشف عن دور السلامة المهنية في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل بيئة العمل.
3. محاولة التعرف على واقع الصحة والسلامة المهنية وإنعكاس دورها على الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير.
4. معرفة وجود دور للإستقرار الوظيفي في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية.
5. محاولة التعرف على أساليب التوعية الوقائية ودورها الحقيقي في إستقرار العامل داخل المؤسسة.

خامساً: أسباب إختيار الموضوع

1. الرغبة الشخصية لدراسة الموضوع وتعميق معارفنا حوله بمحاولة تفحص الظاهرة عن قرب وفي الواقع المعاش.
2. التطرق لمختلف برامج السلامة المهنية وعوامل الاستقرار الوظيفي ودورها في أداء العامل بالمؤسسة.
3. على اعتبار المجتمعات الراهنة عرفت بمجتمعات المخاطر، والسلامة المهنية جاءت من بين الاستراتيجيات التي تحاول من خلالها المؤسسات الوقاية من المخاطر المهنية، كان لزاما علينا معرفة واقع السلامة المهنية بالمؤسسة الجزائرية.
4. انتشار الأزمات الصحية على غرار أزمة كوفيد 19 خلال السنوات الأخيرة وما خلفته من انعكاسات على الصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين.
5. زيادة المعارف والمهارات اللازمة لتقييم المخاطر وتنفيذ إجراءات الوقاية وتطبيق أفضل الممارسات في مجال السلامة المهنية.
6. التعرف عن قرب من بعض المخاطر والأضرار التي يواجهها الموظفون داخل بيئة عملهم.
7. التعرف على واقع برامج السلامة المهنية وخصوصا البرامج التوعوية والتكوينية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

سادسا: مفاهيم الدراسة

تحظى المفاهيم في العلوم الاجتماعية أهمية كبيرة ومكانة متميزة، والتي تعطى على ضوء جانب من الجوانب المعينة التي يتم التركيز عليها في بناء البحث، وتحديدها بدقة وعناية يعد بمثابة وضع البحث في

مساره الذي يسير وفقه، وذلك لما تحمله هذه المفاهيم من دلالات ومقاصد نظرية تترك أثرها المباشر على كل بحث، ومن هنا فإن لكل بحث بعض الخصوصيات المفاهيمية التي تميزه عن غيره.

ومن بين المفاهيم التي لا بد على الدراسة الراهنة أن توضحها ما يلي:

I. السلامة المهنية

يعد مفهوم السلامة المهنية من المفاهيم التي شغلت إهتمام الكثير من النقاشات والدراسات والبحوث الأكاديمية والعلمية، على إعتبار لأنها تمثل عاملاً من عوامل إستقرار المؤسسات الحديثة وقد إختلفت وتباينت الرؤى إلى هذا المفهوم ما أدى إلى صعوبة تحديد تعريف موحد المعاني والمقاصد والدلالات له، حيث عرفت السلامة المهنية على أنها مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث اثناء العمل وتوفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل بإنتاجية عالية.¹

كما عرفت بأنها مجموعة من الخطوات والإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث تتعدم فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار.²

ومن خلال التعريفين السابقين يتضح لنا أن السلامة المهنية هي مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تتخذها المؤسسة والتي تهدف إلى حماية العاملين من الأمراض والحوادث المهنية التي يتعرض لها والمحافظة

1 - موسى ذرذاري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، 2015-2016، ص 16.

2 - مجدي عبدالله شراره: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت، القاهرة، مصر، 2016، ص، ص12، 13.

على الممتلكات وعناصر الإنتاج، ويتبع تطبيق هذه الإجراءات توفير برامج خاصة ومناسبة للعاملين، تعمل على توفير ظروف مهنية سليمة وبيئة ملائمة لمساعدة العمال على العمل بأمان وحمايتهم.

في نفس السياق عرفت السلامة المهنية على أنها ذلك النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المؤسسة، من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليه¹.

ويشير أيضا لمفهوم السلامة المهنية إلى الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة لأجل حماية الموارد البشرية العاملة لديها من الأمراض والأخطار المتعلقة بعملهم، ويتبع تطبيق هذه².

وعرفت أيضا بأنها الإجراءات توفير البرامج التنفيذية المناسبة للعاملين والعمل على رعايتهم وتقديم الخدمات العلاجية لهم³.

وتعرف أيضا بأنها جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما يهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث، وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارات المؤسسة على حمايته من إصابات العمل وأمراض المهنة⁴.

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن مفهوم السلامة المهنية يشير إلى جميع الخدمات والأنشطة التي تقدمها أو تتخذها إدارة المؤسسة والتي تهدف إلى حماية العاملين من الأمراض المهنية وإصابات العمل والمحافظة على عناصر من الضرر والحوادث ويتم تطبيق هذه الخدمات بتوفير برامج تنفيذية خاصة ومناسبة

1 - محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 205.

2 - محفوظ أحمد أبو جودة: إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص361.

3 - محفوظ أحمد أبو جودة: مرجع سابق، ص361.

4 - حمزة عبد الرزاق العلوان وآخرون: إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية، دار الإعصار العامي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص282.

للعاملين تعمل على رعايتهم وتقديم الخدمات العلاجية لهم، في نفس السياق يقصد بالسلامة المهنية حماية العاملين على إختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب. ويمكن بواسطة تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي قد يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي يمكن بواسطتها أن تحميه من الإصابة.¹

يتضح لنا من خلال التعريف السابق أن السلامة المهنية هي حماية العاملين وصحتهم وذلك من خلال توفير وسائل التوعية ووضع برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته التقليل من الإصابات والحوادث التي يتعرضون لها في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة الخطر الذي يتعرض لكل فرد وتوفير المعدات والوسائل التي بواسطتها أن تحميه من الإصابة.

من خلال ما سبق من تعريفات وبالنظر إلى طبيعة الدراسة الراهنة والواقع المعاش يمكن الإشارة على السلامة المهنية على أنها تلك البرامج التوعوية والوسائل والأدوات والإجراءات الوقائية التي تعتمد عليها المؤسسة للحد من وقوع الحوادث العاملين بالأمراض المهنية سعياً منها إلى توفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية.

II. الاستقرار الوظيفي

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع الأساسية ومن أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة وإلا وكان الاستقرار الوظيفي يصدد محاولة التعرف على العوامل التي تساعد على تحقيقه، وقد إزدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري

1 - أنس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص199.

في العملية الإنتاجية بعد ما ساء الإعتقاد والفترة طويلة من الزمن أو الوسائل والآلات والمعدات والمواد الأولية كافية من أجل الوصول إلى الأهداف المخططة الفعالة اللازمة إلا أن هذا الإعتقاد قد زال تدريجيا بعد سلسلة الدراسات والبحوث التي أجريت على الدور والمكانة التي يحتلها العنصر البشري.

وكغيره من المفاهيم في العلوم الاجتماعية تباينت في وجهات النظر حول تحديد تعريف موحد للاستقرار الوظيفي عرفه محمد علي على أنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى تنظيم آخر هذا إذا كان التنظيم المنتهي أليا يشكل مستقبلا مهنيا له وفق عوامل مادية ملموسة أخرى إجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق تكامل الاستقرار¹.

كما يرى السيد شتا أن الإستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل الذي لا يشعر بالرضا بالراحة في عمله ويحاول دائما تغييره، ويعتبر الغياب عن العمل مظهره من مظاهر عدم الاستقرار المهني².

وهناك من يذهب إلى أن الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا الذي يعكس تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، ما يعكس درجة سعادته وإستقراره فيها، وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة، وعليه فالإستقرار الوظيفي يعبر عن مدى رضا الموظفين عن الظروف المحيطة بعملهم ما يشعرون بالراحة والأمن والتحرر من خوف المستقبل بالإضافة إلى مدى تطابق أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة، وزيادة الرغبة في الاستقرار بالعمل داخله³.

1 - أحمد لغبي: التغير التنظيمي والإستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية مؤسسة سونلغاز نموذجا، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 02، الجزائر، 2014-2015، ص70

2 - بن منصور رفيقة: الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية - سطيف، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، 2013-2014، ص12.

3 - عيسى نجيمي وجهيد بوطالب: أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين، دراسة تطبيقية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، مجلة أبحاث إقتصادية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، العدد 01، جيجل، الجزائر، أبريل، 2023، ص399.

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن الإستقرار الوظيفي أهم ركائز النجاح في منظمة أية منظمة كانت، وشعور العامل بالرضا والإرتياح والطمأنينة داخل بيئة العمل ودرجة إشباع حاجات الفرد وأهداف المنظمة معا. لذا يعتبر الاستقرار ضمان رضا أكبر للعمال من خلال توفير بيئة عمل أفضل حتى يتحقق الأمان والثبات في العمل، وبإنعدام ذلك يصبح التنظيم في حالة عدم إستقرار تظهر في شكل ظواهر تنظيمية كثيرة كالتسرب أو الإحتجاج، عدم الرضا وهو ما ينعكس على أداء المنظمة.

وقد عرف الإستقرار في العمل بأنه بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طوعية ورغبة دون ترك المؤسسة حين تتوفر له البدائل، كما يعين مدى تمسك العامل بعمله في ظل توفر بدائل أخرى¹.

وفي نفس السياق يقصد بالإستقرار الوظيفي على أنه تمتع العامل بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم تركه لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة، متمثلة في الإشباع المادي والمعنوي والإجتماعي والنفسي للعامل².

كما ذكر الزعير أن مفهوم الاستقرار الوظيفي يرتبط ببقاء الموظف في وظيفته داخل الشركة لفترة طويلة نظرا للشعور بالأمان والحماية وضمان إستقراره في العمل من خلال توفير بيئة وظروف عمل داعمة له، وترقيته وتحفيزه بإستمرار، وأن الإستقرار الوظيفي يزيد من ولاء وإنتماء العاملين، ويشجع العاملين على الإبداع والإبتكار ومضاعفة الجهود لتحقيق الأهداف ويعزز من بقاء وإستمرار الشركة في العمل³.

من خلال التعريفين السابقين فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والإنتماء في عمله يحاول دائما تغييره وذلك يعتبر الغياب عن العمل من مظاهر عدم الاستقرار إذن فالإستقرار هو بقاء الموظف في مكان عمله وتمسكه

1 - مباركي صفاء وطويل حسونة: أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين دراسة إستكشافية لعينة من الموظفين الإداريين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، العدد02، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2021، ص 980.

2 - عيسى نجيمي، جهيد بوطالب: المرجع نفسه، ص 399

3 - هبة الله علي سيد محمد جعفر-يسام سمير الرميدي: أثر السعادة الوظيفية والإستقرار على العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة مدينة السادات، المجلد 23، العدد01، مصر، ديسمبر 2022، ص110.

بالمؤسسة، والشعور بحالة من التوازن سواء كان نفسي أو فيزيولوجي وحالة من الأمن والحماية نتيجة توفر شروط وظروف جيدة لمزاولة العمل.

ويشير الاستقرار الوظيفي أيضا إلى إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي إتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجا لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان إستقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه وترقيته¹.

كما عرف على أنه الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي والذي يؤدي الى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة²، في نفس السياق يقصد بالإستقرار إلى إستمرارية الوظيفة كهزمة وصل بين الأجير والمؤسسة في إنقطاع الصلة يكون لسببين:

➤ عند تقديم الأجير إستقالته.

➤ أو من طرف المؤسسة عند إنتهاء مدة العقد³.

يتضح لنا من خلال التعريفات السابقة أن الاستقرار الوظيفي هو ثبات العامل وإستقراره في منظمة أو مؤسسة ما، لأن العامل يعتبر الركيزة الأساسية في المنظمة وبالتالي تنمو لديه الشعور بالإنتماء والولاء وبالرغبة في العمل، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحا وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمواردها البشرية

1 - حجاج المداني: قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية تشمل عينة من إداري جامعة تلمجي بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2018-2019، ص39.

2 - جاسم رحيم عذاري ومجبل داوي إسماعيل: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة، العراق، العدد33، ماي 2013، ص142.

3 - بن منصور ربيعة: مرجع سابق ص12.

والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للإستقرار الوظيفي للعمال لتسير العملية الإنتاجية، بالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها.

مما سبق من تعريفات وبالعودة إلى طبيعة الدراسة والواقع المعاش يمكن الإشارة إلى الإستقرار الوظيفي على أنه مدى إلتزام وشعور العامل بالرضا والولاء أثناء أداء الأنشطة المسندة إليه.

سابعاً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة رمضان كايناك "ramazan kaynak"، الموسومة بـ: آثار ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الإلتزام التنظيمي، والاعتراب عن العمل، والأداء الوظيفي، دراسة مقارنة تركيا، 2015/2016¹.
ومن بين الفرضيات التي صاغتها نجد:

➤ تؤثر إجراءات السلامة وإدارة المخاطر سلباً على اغتراب العمل.

➤ تؤثر قواعد السلامة والصحة سلباً على اغتراب العمل.

➤ تؤثر قواعد السلامة والصحة بشكل إيجابي على الإلتزام التنظيمي.

➤ يؤثر قواعد السلامة والصحة بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.

بحيث تمحورت هذه الدراسة حول ممارسات الصحة والسلامة المهنية مفككة إلى عدة أبعاد تمثلت في، إجراءات السلامة وإدارة المخاطر، قواعد السلامة والصحة دعم الإسعافات الأولية والتدريب، الوقاية من الحوادث

¹ ramazan kaynak.arzu tuygun toklu.effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, wok alienation, and job performance : using the PLS–SEM Approach, departement of business administration, gebze technical university, turkey, 2016.

المهنية، ودعم السلامة التنظيمية من أجل التحقق في تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية على الاغتراب عن العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي كنتيجة لمثل هذه الممارسات.

كما اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات كما صممت عينة عشوائية قدر حجمها ب 112 مفردة ومنهج وصفي تحليلي لبحث موضوعها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها دراسة نجد ما يلي:

إن التأثير الكبير لممارسات دعم الإسعافات الأولية والتدريب في المنظمة على الالتزام التنظيمي يدعمه مايكل وآخر يذكر أن المنافع غير الملموسة تبني سلوكا في أذهان الموظفين يعرف باسم المدرك، الدعم التنظيمي وجد أن قواعد السلامة الصحة مهمة وترتبط بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي تأثير ممارسات الصحة والسلامة المهنية والاعتراب في العمل والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي.

تدعم العديد من نتائج الأبحاث أن الصحة والسلامة المهنية لها تأثير إيجابي كبير على سلوك الموظف ومواقفه.

الدراسة الثانية: دراسة أميمة صقر المغني الموسومة ب: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة. 1427هـ/2006م¹.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده:

ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟

1 - أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية، غزة 2006.

ومن الفرضيات التي صاغتها نجد:

-توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعية التحويلية بقطاع غزة وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

هدفت هذه الدراسة مايلي:

-التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث إلتزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية، وبتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

كما إعتمدت على إستخدام أسلوب الإستبانة كأداة الأساسية لجمع البيانات وكما صممت عينة العشوائية الطبقية قدر ب 75 مفردة.

من أهم النتائج الدراسة:

1-أوضحت النتائج وجود علاقة إرتباطية بين فعالية إجراءات السلامة المهنية وبين تطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.

2-اتضح من خلال النتائج بأن الجهات الداخلية تكون مدربة في مجال السلامة والصحة المهنية.

3-أظهرت النتائج أن معدلات حوادث العمل، يتناقض من خلال الخمس سنوات الأخيرة وهذا يرجع إلى إهتمام المؤسسات الرقابية والصناعية، بتوفير وتطوير وتطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

4-أن المنشآت الصناعية لا تهتم بإنجاز التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل.

5- المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم إلتزام المنشآت الصناعية بقواعد الصحة والسلامة المهنية.

الدراسة الثالثة: دراسة علي موسى حنان الموسومة بـ: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

"دراسة حالة المؤسسة-هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد جامعة منتوري-قسنطينة سنة 2007/2006"¹

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده: "ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟"

ومن بين الأسئلة التي أثارها هذه الدراسة نجد:

- ما هو واقع ظاهرة حوادث العمل في المؤسسة الصناعية؟

- ما هو واقع ظاهرة الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية؟

- ما هو أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

- ما هو أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

ومن بين الفرضيات التي صاغتها نجد:

- إنخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

1- علي موسى حنان الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية حالة مؤسسة: هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، في تخصص تسير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2007/2006.

بما أن إنخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يدل عليه ارتفاع حوادث العمل وارتفاع الأمراض المهنية

فإنه تنفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

-ارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

-ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

هدفت هذه الدراسة مايلي:

-بيان واقع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

-بيان أثر ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد ما يلي:

1-الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من الأخطار وحوادث العمل والأمراض

المهنية وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في

دوافع إنسانية وإقتصادية

2-الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية يعود الى بداية قيام الانسان بالنشاط الإنتاجي، لكن تطوره

كان بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من اخطار اذ تسارعت الدول في اصدار القوانين والتشريعات، كما لم

يتوان الباحثون والمفكرون في دراسته وتحليله، اما على مستوى المؤسسة فقد برز هذا الاهتمام في تنظيم إدارة

خاصة بالصحة والسلامة المهنية، ومسؤولية الصحة والسلامة المهنية ليست مسؤولية هذه الإدارة فقط وانما

هي مسؤولية جميع الأطراف داخل المؤسسة وعدة أطراف خارجها كالنقابة والدولة.

3- يعمل الافراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف، تنقسم الى ظروف مادية وظروف اجتماعية وظروف تنظيمية، وإذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والامراض المهنية.

الدراسة الرابعة: دراسة دوباخ قويدر الموسومة ب: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية "دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E-N-I-C-A-B -بسكرة-" 2009/2008م.¹

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي: هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية؟

ومن بين الأسئلة التي أثارها هذه الدراسة نجد:

- هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟

كما حاولت اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

1 - دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والامراض المهنية، دراسة ميدانية صناعية الكوابل E-N-I-C-A-B بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر 2009/2008.

الفرضية الإجرائية:

-يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

-يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.
هدفت هذه الدراسة إلى مايلي:

-محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

-محاولة معرفة مدى استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

-محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

كما اعتمدت على الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات وكما صممت عينة عشوائية بسيطة قدر حجمها ب 38 مفردة ومنهج وصفي لبحث موضوعها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد ما يلي:

1-يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمن الصناعي، من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية وذلك عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري الذي يمتلك تكاليف باهظة لا يصله حد الكفاءة وحسن الأداء.

2- كما يمكن التأكيد على الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة والكافية، وكذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الطائشة والخائفة للعالمين وكذا القضاء على المشاعر السلبية والتخوف والضغطات التي تنتابهم اثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة والحذر.

3- وكذلك اتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

- وبشكل عام يمكن القول

إن غايات الأمن الصناعي في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور الوقاية خير من العلاج، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم، وتلقينهم التربية الوقائية لمجابهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

الدراسة الخامسة: دراسة أحمد علي حسين الموسومة ب: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/

العلاقة والأثر "دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين. 2009¹.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده:

هل تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية بإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة؟

من بين الفرضيات التالي صاغتها نجد:

1 - أحمد علي حسين: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ أثر العلاقة دراسة ميدانية لأراء عينة العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي -محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة تكريت، العدد17، 2009.

الفرضية الأولى: ترتبط إدارة السلامة والصحة المهنية معنويًا بإنتاجية العاملين.

الفرضية الثانية: تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية في إنتاجية العاملين.

ومن بين الأهداف التي سعت هذه الدراسة إلى تحقيقها ما يلي:

- تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية

المبحوثة.

- بيان أثر إدارة السلامة والصحة المهنية بإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة.

كما اعتمدت على استخدام المقابلة والإستبانة لجمع البيانات والمنهج الوصفي التحليلي لدراسة.

ومن بين أهم النتائج الدراسة:

- وقاية مستلزمات العمل المادية الأخرى كالمكائن والمعدات والأجهزة والحواشيب المتطورة والحفاظ عليها

من الأضرار والحوادث الصناعية التي يمكن أن تصيبها (كالحرائق، التلف، العطل).

- إمكانية السيطرة على المخاطر والحوادث والإصابات التي يمكن أن يتعرض إليها العاملين مما يؤدي

ذلك إلى تقليل الإجازات المرضية والغيابات بسبب أمراض وإصابات العمل من شأنه كسب رضا العاملين

ودفعهم نحو زيادة إنتاجهم وتحسين جودة منتجاتهم بشكل أفضل باتجاه تدعيم الميزة التنافسية للمنظمة.

- تهتم الشركة بتقديم الدعم المادي اللازم للعاملين بهدف تحفيزهم نحو زيادة إنتاجهم، كما تهتم بإدخال

العاملين في الدورات التطويرية في مجالات إختصاصاتهم بهدف تعريفهم بالآليات الحديثة والمتطورة في

مجالات عملهم مما يساهم ذلك في تطوير مهاراتهم وقدراتهم العلمية والعملية.

الدراسة السادسة: دراسة هدار بختة الموسومة بـ: دور المعايير السلامة والصحة المهنية لتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. دراسة ميدانية، مؤسسة ليند غاز الجزائر-جامعة ورقلة سنة 2012/2011¹

وقد تمحورت إشكالية حول سؤال مركزي مفاده: "كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟"

ومن بين الأسئلة التي أثارها هذه الدراسة نجد:

- ما هو الإطار المفاهيمي والتطبيقي لمعايير السلامة والصحة المهنية، ومدى مساهمتها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغير والمتوسطة؟

- ما هو واقع تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمعايير السلامة والصحة المهنية في الجزائر؟ وتحديدًا مؤسسة ليند غاز-وحدة ورقلة.

ومن بين الفرضيات التي صاغتها نجد:

-تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع إنتاجية العاملين.

-تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات.

1 هدار بختة: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرياح-ورقلة، 2001-2012.

- هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

هدفت هذه الدراسة إلى مايلي:

-المام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية.

-تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

-توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما اعتمدت على المقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات، كما صممت عينة قدر حجمها ب 39

عامل، ومنهج وصفي تحليلي لبحث موضوعها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد ما يلي:

1-تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين.

2- هناك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها لتصنيف المؤسسات من بينها معيار حجم العمالة، رأس المال وتحديد نوعها.

3- هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

-الدراسة السابعة: دراسة موسى ذرذاري الموسومة ب: مساهمة برامج السلامة في الحد من حوادث العمل "دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط 201/2015" وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده:

"اين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟"

ومن بين الأسئلة التي أثارها هذه الدراسة نجد:

-هل تساهم أساليب التوعية والوقاية في التقليل من حوادث العمل؟

-هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟

ومن بين الفرضيات التي صاغتها نجد:

-التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

-أساليب التوعية والوقاية في التقليل من حوادث العمل.

ومن بين الفرضيات التالية نجد:

-الوقوف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

-الوقوف على أهمية برامج التكوين ودورها الحقيقي في الحد من حوادث العمل.

-الوقوف على أهمية أساليب التوعية الوقائية ودورها الحقيقي في التقليل من حوادث العمل.

-الوقوف على محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة المهنية في المؤسسة

1 - موسى ذرذاري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، الجزائر 2016/2015

-نشر الوعي العلمي التكويني بالاهتمام بتنفيذ برامج التكوين.

هدفت هذه الدراسة ما يلي:

-الوقوف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل.

-الوقوف على أهمية برامج التكوين ودورها الحقيقي في التقليل من حوادث العمل.

-الوقوف على أهمية أساليب التوعية الوقائية ودورها الحقيقي في التقليل من حوادث العمل.

-الوقوف على محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة في المؤسسة.

-نشر الوعي العلمي التكويني بالاهتمام بتنفيذ برامج التكوين.

كما اعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات وكما صممت عينة عشوائية قدر

حجمها ب 100 مفردة ومنهج تحليلي لبحث موضوعها.

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة نجد ما يلي:

1-إن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث

العمل، كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية هذا من جانب قدرات العاملين خاصة جانب في المهارات

أثناء العمل هذا من الجانب الأمني أما الجانب النفسي له دور مهم كذلك من حيث ضبط النفس والقلق عند

حصول الحادث.

2-تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على الاستمرارية، وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات

البيئية المتجددة.

الدراسة الثامنة: دراسة زهري وئام وبن الشاوي مائة الموسومة: أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي "دراسة ميدانية: المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف جامعة-ميلة - سنة 2022/2021¹، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده:

- ما أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار لدى موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف بولاية ميلة؟

ومن بين الأسئلة التي أثارها هذه الدراسة نجد:

- هل يوجد أثر لتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟²- هل يوجد أثر لإستخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي؟

- هل يوجد أثر لتوفير الإسعافات الأولية والوسائل الطبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي؟

ومن بين الفرضيات التي صاغتها نجد:

الفرضية الرئيسة:

-تؤثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

-الكشف عن دور السلامة في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل المركز الجامعي.

1 - زهري وئام وبن الشاوي مائة: أثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علوم التسيير وإدارة الأعمال، جامعة ميلة، الجزائر 2022/2021.

- معرفة مدى رضا الموظفين داخل المركز الجامعي في ظل نظام الأمن السائد.
- توضيح أهمية الجانب الأمن في المؤسسات بالنسبة للموظفين أو أرباب العمل.
- الكشف عن مدى كفاءة الموظف في مواجهة أخطار العمل داخل المركز الجامعي.
- كما إعتد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات وصممت عينة عشوائية قدر حجمها ب 294 مفردة ومنهج وصفي لبحث موضوعها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد مايلي:

- 1- هناك أثر لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية.
- 2- هناك أثر لإستخدام معدات ووسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي.
- 3- هناك أثر على منع الحوادث في تحقيق عند مستوى معنوية.
- 4- هناك أثر لتوفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية.

دراسة التاسعة: دراسة فاطمة الزهراء ناعم الموسومة: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الإلتناء الوظيفي «دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بمدينة الجلفة - أنموذجا سنة 2022/2021¹، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده:

1 -فاطمة الزهراء ناعم: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الإلتناء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بمدينة الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا علوم اجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور بالجلفة 2021-2022.

- ما مدى تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية كنظام وسياسة على الإلتناء الوظيفي داخل مؤسسة

الحماية المدنية بمدينة الجلفة؟

ومن بين الفرضيات التي صاغتها نجد:

- لقواعد الصحة والسلامة المهنية تأثير إيجابي على الإلتناء الوظيفي لدى موظفي الحماية المدنية بمدينة

الجلفة.

- لإجراءات الصحة والسلامة المهنية تأثير إيجابي على الإلتناء الوظيفي لدى موظفي الحماية المدنية

بمدينة الجلفة.

هدفت هذه الدراسة إلى مايلي:

- التعرف على واقع الصحة والسلامة المهنية لا سيما تلك التي تتجلى في الأبعاد الأربعة وإنعكاس ومدى

تأثيره على المتغير التابع بطريقة غير مباشرة من خلال ما يعرف بالإلتناء الوظيفي بمؤسسة الحماية المدنية

بمدينة الجلفة.

- كما إعتد على إستمارة كأداة لجمع البيانات ومنهج الوصفي التحليلي وكما صممت عينة عشوائية قدر

حجمها ب 30 مفردة.

ومن أهم النتائج الدراسة:

- أن لقواعد الصحة والسلامة المهنية تأثير إيجابي على الإلتناء الوظيفي لدى موظفي الحماية المدنية

بمدينة الجلفة.

- لإجراءات الصحة والسلامة المهنية تأثير إيجابي على الإلتناء الوظيفي لدى موظفي الحماية المدنية

بمدينة الجلفة.

الدراسة العاشرة: دراسة بزيو عمر الموسومة: واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها. «دراسة ميدانية مؤسسة صناعية الكوابل بسكرة نموذجاً. سنة 2023/2022¹، قد تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده: ما هو واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وأهم إجراءات منها؟

ومن الفرضيات التي صاغتها نجد:

الفرضية العامة:

- تتوفر المؤسسة الصناعية الجزائرية على مجموعة من الإجراءات للوقاية من الأمراض المهنية.

الفرضية الجزئية:

- تساهم إجراءات وأساليب التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.

هدفت هذه الدراسة إلى مايلي:

- معرفة واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

- معرفة آراء العاملين في واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

1- بزيو عمر: واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها دراسة ميدانية مؤسسة صناعية الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث (د.م.د) تخصص علم النفس تنظيم وعمل جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي 2023/2022.

-معرفة العوامل التي تكون سببا في الإصابة بالأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

-العمل على توعية العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية، التي بدورها تساعد على الوقاية من

الأمراض المهنية.

-العمل على تطوير برامج الصحة والسلامة المهنية وذلك معرفة النقائص وتصحيحها.

كما إعتمدت على الملاحظة والمقابلة والإستبيان ومنهج وصفي وكما صممت عينة التطبيقية قدر حجمها ب

95 مفردة.

ومن أهم النتائج الدراسة:

-أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة التدريب في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية.

-أسفرت نتائج عن مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.

-أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة قواعد وإجراءات التوعية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية

من الأمراض المهنية.

خلاصة

يعتبر الإطار التصوري والمفاهيمي بمثابة النافذة نطل منها على الموضوع حيث تمكننا من خلاله الإلمام

بأهم جوانب الموضوع وتطرقنا إلى تحديد الأسباب التي دفعتنا للقيام بهذه الدراسة بالإضافة إلى اهداف الدراسة

وإبراز أهميتها، وكما قمنا بتحديد إشكالية البحث وصيغة الفرضيات، وكذا تحديد المفاهيم التي تحتويها دراستنا

وصولاً إلى الدراسات السابقة التي زودتنا بأفكار إضافية عن الموضوع، مما فتح لنا المجال لمحاولة الإجابة

على تساؤلات الدراسة من خلال الفصول القادمة.

الفصل الثاني:

التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة

أولاً: السلامة المهنية

ثانياً: الاستقرار الوظيفي

ثالثاً: النظريات المفسرة لسلامة المهنية والإستقرار الوظيفي

تمهيد

يعد التأصيل النظري أحد الفصول الأساسية في البحث العلمي، والذي لا يكتمل بدونه، إذ إنه يساعد الباحث في إعداد مذكرة متميزة قائمة على معايير وعناصر مرتبة ومنظمة، وشرح التداخلات والعلاقات المرتبطة بالفكرة أو الظاهرة المراد دراستها، حيث يتميز هذا الفصل بتحديد الغاية الأساسية التي تهدف إليها الدراسة وتحديد العلاقة الموجودة بين المتغيرات المرتبطة بالموضوع.

وقد خصص هذا الفصل للسلامة المهنية والاستقرار الوظيفي تضمن التطور التاريخي للسلامة المهنية ثم أهمية وأهداف السلامة ووسائل وإجراءات الوقاية، وكذلك بالنسبة لمتغير الاستقرار الوظيفي الأهداف والأهمية والعوامل المؤثرة فيه وأسباب عدم الاستقرار والتطرق لاهم النظريات المفسرة للسلامة المهنية والاستقرار الوظيفي.

أولاً: السلامة المهنية

يعد موضوع السلامة المهنية من الموضوعات التي حاولت الإهتمام من قبل المنظمات الصناعية في دول العالم بإعتبارها المحك الرئيسي في تقييمها ومؤشر للربح وكفاءة الأفراد فيها وعاملاً مهماً في إستقطاب الأيدي العاملة المؤهلة.

وقد ظهرت سنة 1931م في القرن الماضي وكانت تعرف بانها العلم الذي يهتم بالمحافظة على السلامة وصحة الإنسان وعلى عناصر الإنتاج وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة، ومع الانتقال من الوسائل التقليدية إلى والوسائل الحديثة ازدادت نسبة حوادث إصابات العمل، وهذا ما حتم على أهل الاختصاص في التفكير على الطرق السليمة والصحيحة لزرع ثقافة السلامة المهنية والاهتمام بتوعية العمال في المناطق الخطرة التي تحيط

بهم

I. التطور التاريخي للاهتمام بموضوع السلامة المهنية:

يرى الباحثون والمتخصصون في هذا المجال أن الاهتمام بموضوعات الصحة المهنية والأمن الصناعي

تطور في إطار الاهتمامات التالية:

لقد ظلم العبيد في أوروبا ظلما قاسيا، حيث كان الإقطاعيون يُجبرون ما لديهم من عبيد لأصحاب

الصناعات نظير الحصول على موارد إضافية للرزق يحصل عليها الإقطاعيون.

وصف أبو قراط (470-270) قبل الميلاد حال هؤلاء العبيد وهم يبتلعون الحصى ويعانون من ألم المغص

المزمن خاصة لدى عمال استخراج المعادن وعمال الصباغة والحياسة والصيادين والفلاحين وغيرهم.

وبعد الميلاد جاء *بليني* ليصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت، ويصف أيضا الأفعنة الواقية التي

كانت تستخدم للوقاية من أعراض التسمم بالغازات والأبخرة والأترية. فيما بين عام 150 إلى 200م كشف

جالينوس حقائق كثيرة من علم التشريح، كما بينت الحقائق أنه كاد أن يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس

والدخان المتطاير حينما كان في زيارة أحد مناجم النحاس بقبرص.

وقد أعطى صورة لسلوك العمال عندما كانوا يتعرضون للأدخنة الخطرة وذلك بقوله *كانوا يركضون

بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصر كي لا يدركهم الموت خنقا داخل المنجم*.

ومع تطور الجوانب الطبية المرتبطة بالأمراض المهنية، جاء الطبيب الألماني المعروف باسم *جورج

أجريكولا* والذي إهتم بمزاولة مهنة الطب في مناطق المناجم، واستطاع إستطاع أن يوصف الأخطار

والأمراض التي يتعرض لها عمال المناجم.

وفي أواخر القرن السابع عشر ظهر الطبيب الإيطالي *رامازيني* والذي لقب بأبو قراط الطب المهني،

والذي قدم كتاب عن الامراض الخاصة بشنون الصناعة والتجارة والزراعة وكان هذا الكتاب سبب شهرته وشيوع

صيته. وقد تعرض هذا الكتاب بالبحث في أكثر من مائة مرض يعاني منها عمال الزراعة والصناعة بصف عامة، وقد بين مختلف طرق الوقاية والعلاج. وفي تطور اجتماعي آخر في القرن الرابع ظهر نظام الطوائف المهنية والذي اهتم بتنظيم الحرف ومختلف ألوان الصناعة وقد امتد الاهتمام برعاية شؤون العمال الصحية والاجتماعية وتحديد ساعات العمل ونظم الأجور ومراقبة الإنتاج.

وبعد ذلك انتشرت الورش الإنتاجية والتي تمثل مصانع صغيرة يمتلكها أصحاب رأس المال، وذلك خلال ما سمي بالثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، وقد صاحب ذلك سمي بحركة الإدارة العلمية والتي كان من أهتم روادها فريدريك تايلر وهنري فايول وغيرهم، وقد اتسمت هذه المرحلة بالضغط الشديد على العمال وإهداء حقوقهم واعتبارهم تروس في آلات يعملون نظير مقابل مادي وحسب. وقد تسببت هذه المرحلة في ظلم كثير من العمال لدرجة الموت، وذلك ما دفع إحدى الصحف الأوروبية آنذاك "المورنتج ستار" ان تقول في أحد أيام 1868م "إن عبيدنا البيض الذين يجبرون على العمل الشاق الذي يؤدي بحياتهم هؤلاء في الغالب يذلون ويموتون في صمت وسكون".

وبنهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ظهرت الأفكار والمبادئ التي تنادى بحقوق العاملين وتوفير البقية الآمنة في العمل سواء ماديا أو اجتماعيا أو صحيا.... إلخ، وكانت حركة الهاوثورن ومدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال، وذلك بقيادة التون مايو، ومن المصلحين الاجتماعيين في هذا الشأن شيبتر برنارد وماكس فيبر والذين ركزوا على الجانب الاجتماعي في هذا الشأن، وتعتبر المحاولات الأولى لحركة العلاقات الإنسانية والاجتماعية، هم المحرك لظهور ما سمي بعد ذلك باسم النقابات العمالية والتي تطالب بحقوق العمال في الأجر والتأمين عليهم وتوفير ظروف عمل صحية وآمنة لهم.¹

1 مجدي عبد الله شرارة: الصحة والسلامة المهنية، ط1، جمهورية مصر العربية، من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت مكتب مصر، 2016، ص-ص 10-9.

وقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي:¹

المرحلة الأولى: مرحلة الاهتمام بالأمن الصناعي: حيث كان من يحتاج الاهتمام هم المنظمات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة تعرض العاملين فيها لحوادث وامراض. وقد بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي أو السلامة الصناعية في القرن 19م لتلافي الأخطار التي يتعرض لها العمال

المرحلة الثانية: مرحلة الاهتمام بالسلامة المهنية: وذلك بعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في المنظمات غير الصناعية أيضا، كمنظمات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتجر وغيرها. وعلى الرغم من أن بعض الكتاب أشاروا الى ان الاهتمام بالسلامة المهنية بدأ بعد الثورة الصناعية في أوروبا، الا ان نظرة فاحصة ترينا ان الإسلام سبق الثورة الصناعية في دعوته إلى السلامة المهنية ومعالجته لهذه المسألة من خلال نظرة أشمل وأعم من النظرة المادية... وفي الحديث الشريف "من كان أخوه يعمل تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكفوهم مما لا يطيقون، فإذا كلفتموهم فأعينوهم" وغير ذلك من الدعوات الصريحة، الموجهة إلى كل إنسان، رب عمل كان، أو عامل، بهدف الحرص على السلامة العامة، وقبل كل ذلك شعور العامل بالمسؤولية تجاه الأمانة التي بين يديه، وبالتالي وجوب اتباع أصول السلامة في كل أعماله وتصرفاته.

المرحلة الثالثة والحالية: مرحلة الاهتمام ب "توفير بيئة آمنة" عموما وبالسلامة والصحة المهنية خصوصا، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصادرها.

1 - عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق: إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، ط1، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص303،304.

فقد وجدت المنظمات بأنه من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر، يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه، بل قد يتعرض لحوادث أو أمراض من مصادر غير العمل ومع هذا تتعكس أيضا على أدائه.¹

II. أسس السلامة المهنية:

"أن تحقيق برنامج السلامة المهنية يجب أن يركز على أسس وبرامج معينة وبغض النزر عن عدد الأفراد العاملين او طبيعة العمل في مكان العمل وهذه الأسس هي:

1. الإدارة: لقد أثبتت الدراسة العلمية في مختلف أنحاء العالم بأن نجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية يعتمد بالأساس على مقدار اهتمام الإدارة العليا بالموضوع حيث وجد أنه كلما أنيطت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري الأول هو المسؤول المباشر عن برامج السلامة والصحة المهنية، وذلك لكونه يمكن من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا من فرض خطط السلامة والصحة المهنية وبعد إتخاذ القرار يتمكن من متابعة تنفيذه بشكل دقيق ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات، كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص وعلى مختلف المستويات من تنفيذ خطة البرامج لضمان نجاحها.²

2. وعي العمال وإشراكهم: رغم أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية في موقع العمل تقع على الإدارة إلا أن الأفراد العاملين هم المجموعة المستفيدة من برنامج الصحة والسلامة بالدرجة الأولى باعتبارها تحمي الفرد من مخاطر العمل، لذا وجب اشراك الأفراد العاملين مع الإدارة في تحمل مسؤولية تنفيذ هذه البرامج.³

1. بزيو عمر: واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية آليات الوقاية منها -مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (LMD) تخصص علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2023/2022 ص86.
2 -ناصر علس الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، مكتبة الإكسبير الإلكترونية، 2004، ص09.
3 بكرابي عبد العالي: دور السلامة المهنية في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز- أدرار، وبيشار، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم جامعة وهران 2، 2018-2019، ص19.

3. البيئة السليمة للعمل: وذلك من خلال ما يلي:¹

- أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية.
- تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وافهام ذلك للأفراد العاملين بالتدابير الوقائية المتخذة والتي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة او المرض.
- ضمان عدم تشغيل الافراد الا بعد التأكد من قدرتهم بأداء العمل بشكل صحيح وسليم.
- توفير وسائل الوقاية من الحريق والانفجارات في مواقع العمل مع تدريب العاملين على أسلوب استخدامها

- ان يكون هناك إدامة وصيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم دائما.
- تأمين النظافة العامة يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات وحسن ترتيبها وصيانتها.
- ان يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة.
- وكذلك الالتزام بهندسة العمل او الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل مثل:
- تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية اثناء العمل.
- الحذرفي استخدام المواد ذات الخطورة.

4. الإشراف: تشير معظم الدراسات في العالم إلا ان أحد الأسباب الرئيسية في وقوع الحوادث هو عدم

اتخاذ تدابير السلامة من قبل الفرد اثناء العمل، ويعزى ذلك لعدم معرفته بها او عدم تدريبه عليها قبل المباشرة

1 -بوخلخال محمد الأمين، بوخالفة التومي: اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل، مجلة قضايا معرفية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر المجلد 01، العدد 03، جوان 2019، ص 07.

بالعمل، أو لعدم استمرار الاشراف المباشر من قبل المشرف على تنفيذ تدابير الوقاية من قبل الفرد نفسه اثناء العمل ولهذا يؤكد على ان أسس التدريب والاشراف يجب ان تضمن ما يلي:¹

- تعيين الفرد الجديد في الموقع المناسب له من العمل.

- تدريب الفرد الجديد على أسلوب العمل الصحيح، بحيث يتعلم أفضل الطرق وأسلمها لأداء عمله مع ضمان الحماية والوقاية الكاملة له من المخاطر المحيطة به.

- استمرار مراقبة الفرد العامل منة قبل المشرف على حسن أداء العمل وبالأسلوب السليم، وذلك بمتابعة ومراقبة تطبيق قوانين وتعليمات وأنظمة السلامة والصحة المهنية، ومتابعة كل ما تحتويه برامج السلامة والصحة المهنية من خلال مفتشي وزارة العمل أو الوزارات الأخرى، ومن خلال اللجان المختصة.²

III. أهمية وأهداف السلامة المهنية:

1. أهمية السلامة المهنية:

كان اهتمام المنظمات بتحسين بيئة العمل مركزا في البداية على تحسين الظروف الصحية والسلامة المهنية بما يساعد على تقليص وتجنب الإصابات والحوادث والأمراض المهنية أثناء العمل وبسبب العمل، وبالتالي تحسين الحياة العملية للعاملين لديها.³

تتمثل أهمية السلامة المهنية فيما يلي:

1 - ناصر علي الدغمي، مرجع سابق، ص 11.

2 - مرجع سابق، ص 11.

3 - حسين محمود حريم: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 345.

أ. **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل.

ب. **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى إضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها¹.

ج. **إن القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها تفرض قانونياً توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية للعالمين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة ان تلتزم بهذه القوانين والأنظمة والا وقعت تحت طائلة المسؤولية من جرم عدم التزامها بذلك.**

د. **إن الأمن والسلامة المهنية للعاملين من شأنها ان تؤدي الى تقليص الإصابات والحوادث بين العالمين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة².**

2. أهداف السلامة المهنية:

1 - أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية غزة، 2007، ص 17.

2 - خضير كاظم حمود ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط1، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006، ص 226.

تعتبر السلامة والصحة المهنية هما القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع من الأخطار والحوادث داخل وخارج العمل، وعليه لا بد وان تكون جميع مستويات الشعب وطوائفه من شيوخ ورجال ونساء وصبية على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم واسس السلامة والصحة المهنية، وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل المنزل وفي الأماكن العامة والمحلات والمصانع والشركات والمؤسسات الصناعية والتجارية لأن هذه الحوادث والإصابات قد تكلفهم حياتهم في بعض الأحيان او فقد عضو من أعضاء الجسد وذلك خلاف الخسائر المادية الفادحة المباشرة والغير مباشرة التي تنجم عن تصرفات بسيطة لكن بدون وعي ودراية بالأسلوب الأمثل لهذا العمل لكي يقي نفسه شر حدوث مثل هذه الأضرار.

مما سبق يتضح أن السلامة المهنية في المبدأ الأول هي الحفاظ على حياة الإنسان ووقايته حيث أن الإنسان هو أعلى كائن حي على وجه الأرض وقد كرمه الله وعليه لا بد لنا أن نحافظ عليه ونعتني به ونقيه من الأخطار والحوادث مع الأخذ في الاعتبار بأن الحذر لا يمنع القدر ولكن يخفف من آثاره ولذا يكون هدف السلامة هو الحفاظ على سلامة الفرد من أي خطر يمكن أن يراه داخل مكان تواجده ويمكن تحقيق هذا الهدف بعدة طرق وأساليب ووسائل.¹

يكمن الهدف الأساسي من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الوصول إلى إنتاج جسد من دون حوادث وإصابات، عن طريق حماية الأفراد ويتمثل ذلك في:²

➤ من حيث بيئة العمل: وذلك من خلال توفير وسائل الامن والصحة والوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تجنب العمال اخطار العمل وظروفه، وتشير بيئة العمل الى عدة عوامل فيزيقية وتصميمية.

1 -يوسف الطيب: إدارة الصحة والسلامة المهنية، www.safety4arab.com، 12 . 01 . 2024 ، 02:30.

2 - بكرابي عبد العالي: دور السلامة في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-أدرار بشار، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2018-2019، ص14.

- من حيث العامل نفسه: ويشمل الهدف هنا بضرورة نوعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم وأتباع شروط وتعليمات الامن الصناعي للوقاية من اخطار العمل
- المحافظة على العاملين من الإصابات وعلى ممتلكات المؤسسة من التلف، مما يقلل الخسائر المادية والبشرية داخل المؤسسة. وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما ونوعا للمؤسسة المعنية.
- زيادة شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة التي تعمل على المحافظة عليهم من الإصابات، مما يدفعهم للعمل بإخلاص.¹
- تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية العامة لجميع العاملين، كذلك الإجراءات الخاصة بكل وظيفة أو مهنة، وتوفير المعدات ومستلزمات الوقاية الشخصية بكل وظيفة أو مهنة وإلزام العاملين بها.
- توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة للعاملين من خلال إشاعة العلاقات الإنسانية في العمل.²
- إعداد الدراسات اللازمة للوقوف على أسباب الحوادث والإجراءات اللازمة للوقاية منها وتوفير متطلبات الوقاية منها بما في ذلك الإجراءات الاحترازية والوقائية والعلاجية والحصر الجيد للعمليات الإنتاجية الضارة والخطرة ودراسة مدى تطابق متطلبات العمل وظروفه مع اللياقة البدنية والحالة النفسية للعاملين.³
- -نشر الوعي الوقائي بين العاملين من خلال اعداد برامج تثقيف وتوعية.
- -وضع نظام للتفتيش والرقابة، بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية والصحية.⁴

1 -مصطفى يوسف كافي: إدارة الموارد البشرية من منظور اداري-تنموي-تكنولوجي-عولمي، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص265.

2 -عادل هادي البغدادي: إدارة الموارد البشرية الدولية منظور استراتيجي حالات وتطبيقات، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020، ص486.

3 - مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص240.

4 -نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص486.

➤ -تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع لنتيجة وقوع حوادث العمل.¹

➤ -تخفيض نفقات صيانة المعدات وتوفير التكاليف الإضافية المترتبة على الحوادث من علاج وإصلاح

معدات واستبدال الأجهزة.

IV. دوافع الاهتمام بالسلامة المهنية:

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظرا للاعتبارات التالية:

1. الاعتبار الإنساني: يد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة

المهنية، نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عندها، كما يلي:

أ. الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل

الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن، وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها تعويض.

ب. الأثر النفسي: تنعكس الحوادث والأمراض المهنية، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو

يشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.²

ج. الأثر العقلي: "العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض

العامل للقلق، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

1 -موسى نرذاري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل جامعة وهران، 2015-2016، ص16.

2 -فاطمة الزهراء ناعم: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الإنتماء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بمدينة الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة ريان عاشور بالجلفة، 2021-2022، ص69.

د. الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... ألخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية. فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.¹

2. الاعتبار الاقتصادي: ينعكس أثر البعد الاقتصادي على جهتين هما:

أ. بالنسبة للمؤسسة: يتجسد أثر البعد الاقتصادي في المؤسسة بسبب عدم كفاءة إدارة بيئة العمل في

جانبيين رئيسيين هما مالي:

➤ **التكلفة:** وهي نفقات مالية تدفعها المنظمة في المجالات التالية:²

✓ علاج الأمراض الناتجة عن العمل.

✓ علاج حوادث وإصابات العمل.

✓ رواتب وأجور المصابين والمرضى خلال فترة علاجهم.

✓ تعويضات العجز الدائم والوفيات.

✓ خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب الحوادث والأمراض.

✓ خسارة قوة عمل يجب استقطاب واختيار وتأهيل قوة عمل بديلة عنها.

➤ **الربحية:** تؤثر تكاليف علاج الحوادث والأمراض بسبب عدم كفاءة إدارة بيئة العمل في رفع التكلفة،

التي تنعكس بدورها على رفع سعر المنتج الذي تطرحه المؤسسة للمستهلك في السوق، حيث يؤدي هذا إلى

1 - علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص12.

2 - عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص474.

خلق احتمالية جعل هذا السعر غير تنافسي مع المنظمات المنافسة الأخرى، مما يهددها في خسارة جزء من حصتها في الأسواق التي تتعامل معها، وهذا يشكل خطراً على ربحيتها بل بقائها مع مرور الزمن.

ب. بالنسبة للاقتصاد الوطني: يتمثل أثر الاعتبار الاقتصادي الوطني بسبب عدم كفاءة السلامة والصحة

في مكان العمل بالجوانب التالية:¹

➤ انخفاض الناتج الوطني، مما تدفعه الوحدات الاقتصادية وعلى اختلاف أنواعها من تكاليف علاج حوادث وامراض العمل من مبالغ طائلة، بلا شك يؤثر سلباً في الاقتصاد الوطني لأي بلد، وخاصة في البلدان الصناعية.

➤ إن ارتفاع معدل حوادث وأمراض العمل في بلد ما، وما يصاحبها من وفيات وعجز دائم، بلا شك ومع مرور الزمن سيخفض من قوة العمل لديها، مما ينعكس سلباً على طاقتها الإنتاجية الكلية، وعدم مقدرة وحداتها الاقتصادية على دخول أسواق جديدة، أو المحافظة على الأسواق الحالية، وهذا يؤثر بشكل سلبي في دخلها الوطني بوجه عام.

V. إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

يفضل الاهتمام بإجراءات الأمان والسلامة أولاً، ثم بالإجراءات العلاجية، حيث أن تكلفة الإجراءات العلاجية، سواء من حيث معالجة العامل أو تعويضه أو إصلاح الآلات أو تعطيلها، أعلى بكثير من الإجراءات الوقائية ومن الإجراءات المفيدة في هذا الصدد ما يلي:²

1 - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 574، 575.

2 - نظمي شحادة وآخرون: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 120.

1. **التثقيف والتدريب العمالي:** بحيث يتم رفع مستوى وعي العاملين من طرف حضور برامج تدريبية، ووضع الإرشادات والإرشادات في موقع العمل.

2. **إعادة تصميم الوظائف وأماكن العمل والمعدات:** وذلك بشكل يسهل العمل ويقلل من الآثار النفسية السيئة على العامل. وتطبيقاً لهذه الافتراضات تلجأ بعض المؤسسات إلى استراتيجية "توسيع الوظائف Job Enlargement"، حيث تتم زيادة مهام الموظف أفقياً بدل اقتصرها على جزئية بسيطة من العمل، حتى لا يفقد الموظف الشعور بأهمية ما يعمل، ولا يقصر في أداء واجباته، مما يترتب على ذلك بعض الحوادث، أما الاستراتيجية الثانية فهي "إثراء العمل Job Enrichment" بحيث يتم تحسين نوعية العمل عمودياً، كإعطاء العامل صلاحية اتخاذ بعض القرارات، مما يشجعه على التفكير وتحمل المسؤولية ويشعره بعدم روتينية أو هامشية العمل، وبهذا يتم تجنب أسباب القصور والإهمال التي تتسبب في الحوادث.¹

3. **تحسين ظروف العمل:** من أهم إجراءات السلامة المهنية تحسين ظروف العمل للحد من المخاطر وإصابات العمل المحيطة بالعمال من خلال اتخاذ الإرشادات التالية:²

- توفير الإضاءة المناسبة
- توفير درجات الحرارة المناسبة
- تنظيم وقت ونسق العمل
- الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل:

1 - محمد قاسم القريوتي: الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص293، 292.

2 --فاطمة الزهراء ناعم: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الانتماء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بمدينة الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2021-2022، ص-ص119-121.

- معالجة الضجيج:
- اختبار الاستقرار النفسي:
- مقاييس التنسيق العضلي:
- اختبارات المهارات البصرية:
- اختبارات مصداقية الموظف:
- استعمال وسائل التوعية الوقائية
- اتباع أنظمة تحفيزية وتأديبية خاصة بالسلامة المهنية:

VI. برامج الصحة والسلامة المهنية:

ان تعرض العالمين لحوادث العمل أثناء العمل أو بسببه قد يتسبب في إصابتهم بأضرار جسدية او نفسية، وقد لا يتسبب في اصابتهم فيكون حادثا بدون إصابات، كما قد يتعرض العاملین الى الإصابة بأمراض مهنية معينة نتيجة لطبيعة المهمة التي يمارسونها، كما إن الحرص على صحة وسلامة العاملين ووضع برامج لحمايتهم، ينعكس إيجابيا على المنظمة وعلى الأطراف المعنية كذلك.¹

حيث ازداد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للأفراد، حيث أوضحت الدراسات سبب إصابات العاملين النفسية والعقلية إلى أن السبب الرئيسي وراء ذلك هو القلق والتوتر الناجمين عن ظروف بيئة العمل بالدرجة الأساسية إلى جانب الظروف الاجتماعية الأخرى، ومن الملاحظ بأن الأفراد العالمين المصابين بأمراض نفسية تظهر عليهم بعض المؤشرات الدالة والمرتبطة بحالتهم منها انخفاض الإنتاجية وكثرة

1 -- محفوظ أحمد أبو جودة: إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص362.

الغيابات وزيادة معدلات دورانهم وانخفاض روحهم المعنوية وسوء علاقاتهم بالآخرين في العمل وارتفاع معدلات الحوادث التي يتسببون فيها إضافة إلى ذلك كثرة الشكاوى والتذمر من العمل.¹

لضمان نجاح برامج السلامة المهنية لابد أن تتكون من العناصر الثلاثة الأساسية:²

➤ اختيار البرامج العملية وسهولة التطبيق.

➤ اختيار الشخص المناسب لتحمل مسؤوليات السلامة.

➤ تشكيل لجنة السلامة تتابع أنشطة وفعالية البرنامج.

1. تحليل العمل وتجزئته: يقصد بتجزئة العمل هنا، دراسة وتحليل كل عمل على حده ومنذ بدايته وحتى

نهائيه وبكامل جزئياته، فعملية التقطيت (التجزئة) والتحليل تساعدنا إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية، والخطورة المصاحبة لأداء كل منها، فالكثير من حوادث إصابات العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل، ويمكن الاستعانة في هذا المجال بدراسات قياس العمل والحركة والزمن، ونود الإشارة في هذا المجال إلا أن تجزئة العمل في مجال الأعمال الذهنية لمعرفة الكيفية التي يؤدي بها واكتشاف الثغرات لا يمكن وذلك بسبب طبيعتها غير الملموسة لذلك يكفي بالنسبة لها دراستها وتحليل الكيفية التي تؤدي بها ككل وليس كأجزاء كما هو الحال بالنسبة للأعمال الصناعية.³

2. تحديد مصدر الخطر: بعد تجزئة العمل وتحليله، وعلى ضوء نتائجه، وفي ظل ما ناقشناه في موضوع

حوادث وإصابات العمل، يمكننا تحديد ومعرفة مواطن أو مصادر الخطر، التي إما أن يكون مصدرها بيئة العمل المادية وظروفها، أو بيئة العمل النفسية والاجتماعية، أو يكون مصدرها الفرد نفسه كضعف مستوى

1 - عبد الحميد الخليل: إدارة الموارد البشرية، المشاع المبدع للنشر، سوريا، 2018، ص 145.

2 - ناصر منصور الروسان وآخرون: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص194.

3 - أنس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص207-208.

خبرته، أو ضعف تدريبه، أو سوء الطريقة التي يؤدي بها العمل، أو ضعف إلمامه بقواعد الأمن الصناعي والحماية والسلامة المهنية... الخ. وأيا كان مصدر الخطر فعلية اكتشافه تساعد كثيرا في وضع السبل الكفيلة من أجل منع حدوثه، أو التخفيف منه، وذلك في حالة استحالة منع الخطر نهائيا، كالعامل في المناجم على سبيل المثال وليس الحصر.¹

3. حماية من الإصابات المرضية (البدنية والنفسية): وهي حماية للإصابات التي تحدث مباشرة بسبب العمل نفسه أو بشكل غير مباشر ولأسباب أخرى، بل ان بعض المنظمات تهتم حاليا بتقديم الخدمات الوقائية وعلاجية لمعالجة ليس فقط لمعالجة المشاكل النفسية (كمعالجة التوتر الناجم عن العمل وغيره)، وإنما أيضا تقديم المساعدة للمدمنين على الكحول أو المخدرات او غيره... باعتبارها جميعا أحداث تتعكس على العمل وتحتاج المنظمة ان تقدم الرعاية والخدمات التي يحتاجها العاملون لتجاوزها.

4. القيام بنشاط توعية واعلام: أي القيام بنشاطات توعية واعلام تعرف العاملين على سبل تجنب التهديدات، وقد يشمل ذلك تقديم محاضرات، توزيع مواد إعلامية، وضع لافتات في أماكن مختلفة، الى غير ذلك من وسائل تذكر العاملين بضرورة وكيفية حماية أنفسهم من الحوادث والإصابات.²

5. تدريب العاملين: حيث ان بعض الإصابات والأمراض ناتجة عن ضعف وعي الأفراد ومهارتهم وتدريبهم، والتدريب الذي نقصده هنا يشمل أربعة أقسام:³

القسم الأول: يختص بزيادة مهارة الفرد في العمل على احتمال ان هناك علاقة مباشرة بين خبرة الفرد في العمل، واحتمال تعرضه لإصابات وحوادث عمل.

1 - المرجع نفسه، ص 208.

2 - سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط1، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2001، ص 476.

3 - محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 228-229.

القسم الثاني: يختص بتدريب الفرد على كيفية حماية نفسه من أخطار العمل، واستخدام وسائل الوقاية والأمن التي زودته بها المنظمة.

القسم الثالث: يختص بتوعية الأفراد على كيفية وحسن التصرف في حال تعرضهم هم أو زملائهم لإصابة دون أن يفقدوا اتزانهم.

القسم الرابع: يختص في شرح العوامل التي تسبب المخاطر المهنية وكيفية تلافيها.

6. وضع سجلات حوادث وإصابات العمل: إن وجود السجلات أمر ضروري لتسجيل كافة الحوادث التي تقع خلال فترة زمنية محددة مع تحديد أسبابها ونتائجها، وهي سجلات لا تقل أهمية عن باقي السجلات في المنظمة، وتعتبر مؤشر عن نجاح أو فشل برنامج الحماية المتبع.¹

VII. وسائل أنظمة الصحة والسلامة المهنية

إن نجاح أي نظام في تحقيق أهدافه بكفاءة وتمكن، لا بد له من وسائل يعتمد عليها في جميع إجراءاته وتطبيقاته بغية انجاحه وتمكينه من تحقيق مبتغاه، فأنظمة الصحة والسلامة المهنية تعتمد في ذلك على عدة وسائل منها الوقائية ومنها المعالجة نذكر بعضها منها فيما يلي:

1. التشريعات الوطنية والدولية للصحة والسلامة المهنية: نتيجة لارتفاع الحوادث والأمراض المهنية، سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن، وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772، وفي بريطانيا سنة 1802، وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة، واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها، إذ صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف الى حماية الأطفال، ومنع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 8 سنوات، وظهر

1 - محمد هاني محمد: مرجع سابق، ص 229.

على اثره قانون اخر سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال والنساء، والعمل على إيجاد رقابية تقوم بأعمال السلامة واجراء التفتيش.¹

إضافة الى الجهود المبذولة من طرف كل دولة، برزت في إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل: منظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الاجتماعية، وكالة الطاقة الذرية، الاتحادات الدولية...، ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق إجراء البحوث والدراسات وإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية.²

2. حوافز السلامة: تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للعاملين للتقيد بأنظمة السلامة، كإجراء المسابقات safety contests للسلوك الأمين في العمل، بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها³

3. تحسين بيئة العمل الطبيعية أو الفيزيائية: إن بيئة العمل هي الحيز المكاني المحدد الذي يتم فيه تأدية المهام، مع ما يحويه هذا المكان من الظروف والآلات والأنظمة بما فيها من العوامل الفيزيائية مثل درجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء... إضافة إلى تمكين أنظمة العمل، وصيانة الآلات بصفة دورية، فالعمل على تحسين هذه الظروف وفق مقاييس السلامة المهنية كضبط درجة الحرارة المثالية، وعدم تجاوز الحدود المسموح بها من الضوضاء والاهتزازات الناتجة عن العملية الإنتاجية، وهو ما تهدف إليه السلامة المهنية من خلال

1 - حامدي عبد الحق: إدارة الجودة الشاملة ودورها في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2023-2023، ص175.
2 - حامدي عبد الحق: مرجع سابق، ص176، 175.
3 - حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص349.

دعم الجوانب الإيجابية في هذه البيئة بغية العمل على المحافظة عليها وتنميتها من جهة، ومن جهة أخرى الوصول أو استكشاف أوجه الضعف والخلل بها بغية تجنبها وتخفيف آثارها السلبية.¹

4. **التوعية والتثقيف:** من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.²

5. **التدريب:** ويتضمن تنظيم البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد، وذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفتهم لأهمية تطبيق وسائل السلامة لوقايتهم من الأخطار.

6. **المراقبة والتفتيش:** وتتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.³

7. **الدراسات والبحوث:** يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحث فني أو سيكولوجي أو دراسات إحصائية.

➤ **بحوث فنية:** تتمثل في دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلافي الوقوع في الأخطاء وكذلك دراسة مخاطر المعدات وإيجاد الوسائل الوقائية لها.

1 - عبد الحق حامدي: السلامة المهنية في الجزائر: الأبعاد والمسؤوليات، مجلة العلوم الإنسانية جامعة ام البواقي، الجزائر، المجلد 08، العدد03، ديسمبر، 2021، ص9.

2 - عتيقة حرايرية: الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف2، الجزائر، العدد 17، جوان، 2017، ص4.

3 - وسيم إسماعيل الهابيل وأ.علاء محمد حسن عايش: تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، فلسطين، المجلد20، العدد 02، جوان 2012، ص92.

➤ بحوث سيكولوجية: ممثلة في استخدام استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقتها بالحوادث.

➤ -دراسة إحصائية: تتمثل في دراسة الحوادث والإصابات واعداد احصائيات عنها لمعرفة معدل

الإصابة واقتراح أفضل السبل لتلاقيها مستقبلا.

8. الاختيار المهني: ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من اجل الحصول على عمل

آمن خال من الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (السن، الخبرة...)¹

VIII. العوامل المؤثرة في السلامة المهنية:

تعد مقومات العمل (الإنسان والآلات ومواد العمل وأسلوب العمل) وتجهيزات المكافحة والإطفاء والإنقاذ

وغيرها العوامل المؤثرة في الأمن الصناعي، كما أن لطبيعة عملها وموصفاتها أثرا كبيرا في نتائج العملية

الإنتاجية أو الخدمية المتمثلة في الجودة والأمن والبيئة والتكاليف وزمن التوريد والهدر والمعنويات العامة.²

1. ظروف ومناخ العمل المادي:

دللت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل

المادية كالإضاءة والتهوية والضوضاء... الخ. تؤثر في أداء وإنتاجية الفرد وفي سلامته وصحته، إذا كلما كانت

ظروف العمل المادية مناسبة كان استعداد الفرد للعمل أحسن، وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية،

التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال، وأهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة إلى تحسين

ما يلي:³

1 - زحوفي نور الدين ود. عيواج مختار: دور المسير في إدارة نظام الصحة والسلامة المهنيين في بيئة العمل، مجلة الاقتصاد والبيئة، جامعة عبد

الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 02، العدد 01، مارس، 2019، ص 16.

2 - سفيان عز الكايد: الامن الصناعي، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 14.

3 - أنس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص-ص 202-205.

1. الضوضاء: بما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في المقدره على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الاجهاد العصبي، وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جدا قد يؤدي ذلك بالتدرج إلى ضعف السمع، لذلك يجب توفير الوسائل الكفيلة لتخفيف حدة الأصوات المرتفعة في هذه الأعمال حفاظا على سمع العاملين فيها.

2. تنظيم ساعات العمل: مما لا شك فيه ان كل انسان يعمل ومهما كانت نوعية وطبيعة العمل الذي يمارسه-سواء أكان ذهنيا أم عضليا-فهو بحاجة إلى فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل الرسمية، ليرتاح وليجدد نشاطه، فالإرهاق والتعب في العمل يعرضان الفرد لحوادث وإصابات عمل. فقد ثبت طبيا ان الإرهاق الذهني والعصبي نتيجة ضغوط العمل المستمرة، تؤدي الى الإصابة بذبذبات صدرية يذهب ضحيتها العديد من المديرين في الدول المتقدمة، وما يقال عن الأعمال الذهنية يقال أيضا عن الاعمال العضلية، فالاجتهاد العضلي يعرض صاحبه الى اضرار فسيولوجية متعددة مثل: آلام الظهر، دوالي الأرجل، احتمالا السقوط على الأرض وما يرافقها من كسور ورضوض، لذلك ينصح ان تدرس طبيعة الاعمال في المنظمة، ويحدد عدد فترات الراحة اللازمة ومدتها الزمنية، من اجل حماية العاملين وتوفير عنصر السلامة لهم.

3. العوامل الفنية: يقصد بالعوامل الفنية كفاءة أو جودة المستلزمات المادية المستخدمة في العمل، حيث انخفاض مستوى جودتها يعرض الافراد الى احتمالات الإصابة بالأمراض وحوادث العمل، ومن أهم هذه المستلزمات مايلي:

* عدم كفاءة أعمال الصيانة.

* عدم كفاءة وسائل النقل والتفريغ والمناولة.

* عدم كفاءة الآلات المستخدمة نتيجة وجود أخطاء فنية فيها، أو قدمها.

*عدم كفاءة نشاط وسائل التدريب، فضعف المهارة في العمل يرفع من احتمال تعرض الأفراد لإصابات وحوادث العمل.

4. **عبء العمل:** يمثل ضغط عبء العمل الكبير خطورة كبيرة جدا على الأفراد، وقد يؤدي بحياتهم في بعض الأحيان نتيجة الإرهاق والتعب الفسيولوجي أو المهني، فالفرد الذي يعمل فوق طاقته وإمكانات يكون معرضا لمخاطر وحوادث العمل لذلك ينصح بإجراء دراسات دقيقة في مجال تخطيط القوى العاملة، وذلك من أجل دراسة عبء وقوة العمل، وتحديد حجم العمال المناسبة بما يتناسب مع كمية العمل.

ثانيا: الاستقرار الوظيفي

يعتبر الاستقرار الوظيفي للعمال أحد الأهداف التي يطمح لها الفرد والمؤسسة على حد سواء، فالإستقرار الوظيفي بالنسبة للفرد يمثل أحد المكاسب الاجتماعية المهمة له ولأسرته، وبالنسبة للمؤسسة هو مصدر لتحقيق أهدافها الإنتاجية أو التنظيمية، وقد كان للإسهام الإمبريقي لعلماء الاجتماع في هذا المجال بالغ الأثر في إبراز واقع العمل وظروفه ومستويات الرضا العمالي من كل ذلك، في نظريات علمية تصب في أهداف تحسين ظروف العمل والإستقرار الوظيفي للتنظيمات المختلفة.

I. أهمية وأهداف الاستقرار الوظيفي

1. **أهمية الاستقرار الوظيفي:** للإستقرار أهمية كبيرة قصوى سواء بالنسبة للفرد الموظف أو المنظمة لأن الفرد مرتبط بإستقرار المنظمة وبيبرز ذلك من خلال النقاط التالية:¹

➤ تحقيق مستوى عالي من الرضا لدى الأفراد العاملين مما يعزز رغبة المنظمة بالإبقاء على القوى العاملة المؤهلة بدلا من إنتقالها إلى المنظمات المنافسة الأخرى.

1 - سلاوي حليلة: العوامل السوسيو تنظيمية للإستقرار الوظيفي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أدرار، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص المنظمات والمناجنت والاتصال، جامعة أحمد دراية أدرار 2015-2016 ص 37

- الموظفين المستقرين يتمتعون بحظوظ أكبر في التقدم الوظيفي ومن ثمة بلوغ أعلى الدرجات في السلم الإداري.
- التمتع بصحة جيدة وروح معنوية عالية مما ينعكس ذلك على زيادة الإنتاجية وتجسين جودة المنتجات والخدمات.
- إنخفاض واضح وملموس لدى الموظفين في مستوى الغياب والتمارض وكذا دوران العمل والحوادث.
- ضمان مستوى عالي من الأمان وإنخفاض أو توقف نهائي للإضطرابات التي كانت تسود في المؤسسة.
- قلة الشكاوى والتظلمات والإحباط في العمل مما يخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة.
- محاولة إستثمار كل طاقاتهم الفكرية والذهنية والبدنية في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.
- سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين الرؤساء والمرؤوس وبين العاملين في مختلف مستوياتهم الإدارية مما يسهم ذلك في تحقيق الإنجاز الفعال.
- والإستقرار الوظيفي آثار إجابيه يستفيد منها الفرد والمنظمة على حدا سواء نذكر منها: ¹
- -تقليل حالات ترك الخدمة: وفي ذلك تقليل لتكاليف تفقدها المنظمة بإستمرار وإستقرار مادي ونفسي للموظف يزيد من إنتاجيته.
- -التخطيط والتنبؤ: بالنسبة للمنظمة فيما يتعلق بإدارة مواردها وتنفيذ خططها، وبالنسبة للفرد التخطيط لمستقبله الوظيفي والأسري.

1 - عزاوي حمزة: ظروف العمل وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي للعامل دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ابن سينا أدرار، أطروحة لنيل شهادة دكتورا علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر -سكرة 2018-2019ص53

➤ -تحقيق العدالة بين العاملين: ومن خلال ذلك تسود علاقات عمل جيدة يسوده الود والتعاون تنعكس

إجابا على مردودية العمال وبالتالي إنتاجية المنظمة.

الجدول رقم (01): يوضح أهمية الاستقرار الوظيفي بالنسبة للمنظمة والأفراد العاملين

الأفراد العاملين بها	المؤسسة
1-ثبات وإستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.	1-توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية على توفير كل ما تحتاجه المؤسسة من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب.
2-الإستعداد النفسي والعقلي والمهاري للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر.	2-التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الإحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية.
3-ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.	3-عدم وجود عمالة وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة.
4-قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائه في العمل.	4-عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل.
5-إحساس العامل بالإنتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.	5-توافر العمال المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة والتأمين الذاتي لإحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد أو بعض الموظفين لأسباب المختلفة.
6-العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.	6-قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
7-تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والإقتصادي والإجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.	7-قدرة ومرونة الموارد البشرية على إستيعاب المتغيرات والتحديثات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة، والمواصفات الفنية المطلوبة فيها.
8-إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله وحرصها عليه وعلى بقائه بالمؤسسة.	8-قدرة الموارد البشرية على مواكبة التحديثات الفنية الجديدة في التخصص المهني الذي تعمل به المؤسسة.
	9-سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين (روح فريق العمل الناجح)

	10-ارتفاع مستوى إنتماء العاملين نحو المؤسسة وإستعدادهم للبدل والعطاء المستمر ومواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة.
--	---

المصدر عزاوي حمزة: ظروف العمل وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي للعامل دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ابن سينا أدرار، أطروحة لنيل شهادة دكتورا علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر -بسكرة 2018- 53ص2019

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الامن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي فمن خلال يحاول الافراد تحقيق أهداف وإشباع رغباتهم وحاجاتهم، ثبات العامل في عمله وإستقرار فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيطا للمعنويات. كون العمل هو المصدر للدخل فهو مؤمن للعامل حياته ومعاشه وتبرز إمكانياته وقدراته وتثبيت كفاءاته المهنية.¹

2. أهداف الإستقرار الوظيفي: تهدف المنظمة من خلال توفير الإستقرار الوظيفي للعمال إلى تحقيق

مايلي:²

➤ تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي إتجاه المنظمة.

➤ توفير البيئة التنظيمية المناسبة والتي تساهم في شحن الطاقة الإيجابية للعمال مما يمكنهم من الإبداع

والإنجاز.

1 - نصيرة بونويقة، مصطفى بوجلال: الشباب الجزائري بين غياب الأمان الوظيفي وعدم الإستقرار المهني، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، العدد 02 المسيلة، ديسمبر، 2021، ص736

2 - ذهبية سيد علي: أهمية الإستقرار الوظيفي للعامل وإستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية، دفاثر البحوث العلمية، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، العدد02، تيزي وزو-الجزائر، جانفي، 2022 ص418-415

➤ استفادة العمال من تحقيق مكاسب مادية ومعنوية بفضل استمرارهم وبقائهم في المنظمة.

➤ الحفاظ على العمال مما يحقق الحفاظ على المنظمة.

➤ إعطاء الفرصة الأوفر للعمال من أجل التفكير في مستقبلهم المهني وبناء مساهم الوظيفي بالشكل

الذي يتلاءم وتطلعاتهم المستقبلية.

من خلال ذلك يمكن القول أن المنظمة التي تسعى إلى توفير الاستقرار الوظيفي فإنها بطريقة ما تحاول

الحفاظ على الأفراد العاملين داخلها من أجل تحصيل العوائد التي تخطط لها على المدى الطويل والقصير،

وعلى إعتبار أن عامل الاستقرار هو المطلب الأول لهؤلاء وهو المحدد الأساسي لكي يخلصوا لوظائفهم وبالتالي

تحقيق أهداف المنظمة.¹

II. محددات الاستقرار الوظيفي:

محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا أو إيجابيا في رضا الموظف عن عمله

وإستقراره فيه، وقد حددها فروم Vroom بالعوامل الستة الآتية: الإشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر

الذي يتقاضاه العامل، فرصة الترقية ساعات العمل، فمحددات الاستقرار الوظيفي هي: مجموعة الإشباعات

التي يحصل عليها العامل من، مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة وبالتالي فبقدر ما تمثل

هذه الوظيفة مصدر إشباع له ما يريد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد بها.²

1 - بولكراوط روفية - مدبري أميمة: دور نمط القيادة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية دراسة ميدانية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو

الصوف -ميلة-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة 2021-

2022 ص 38

2-بن منصور رقيقة: مرجع سابق، ص 59

وتجدر الإشارة هنا أنه نظرا لإرتباط مفهوم الاستقرار الوظيفي بالعديد من المصطلحات التي أشرنا إليها سابقا، يجعل محدداته تتقاطع مع أبعاد ومحددات معظم هذه المصطلحات أو المتغيرات خاصة مع الرضا الوظيفي وجودة حياة العمل والتي تعبر بدرجة كبيرة عن مستوى الاستقرار في العمل بالمنظمة، وفيما يلي أهم هذه المحددات:

1. محتوى العمل: إن محتوى العمل يتطلب تصميم جيد لخصائص العمل وذلك بهدف إحداث التكيف والإنسجام والتوافق بين قدرات ومهارات ورغبات الأفراد الوظيفة وأيضا متطلبات ومهام ومسؤوليات أداء العمل، وهذا من شأنه أن يحقق الدفع والتحفيز للأفراد وأن يوفر لهم مزيدا من النمو والإنجاز والإستقلالية الذاتية، وكل، هذا يأتي في إطار تحسين جودة حياة العمل وبقدر ما يكون هناك تطابق وإنسجام بين شخصية الفرد أو خصائص الفرد (المعرفة، المهارات، المؤهلات الرغبات، القدرات...) ومتطلبات وإحتياجات العمل بقدر ما يمكننا التنبؤ بفاعلية العمل.

2. درجة تنوع المهام: كلما تنوعت المهام قل الملل النفسي الذي ينتج عن تكرار الأداء لمرات كثيرة وبهذا يكون للعمل معنى وقيمة يتضمن تحديا وتنوعا، لذلك يمكن إعتبار أنه كلما كان هناك تنوع للمهام زاد الرضا الموظفين عن عملهم.

3. درجة السيطرة الذاتية المتاحة للموظف: تحقيق درجة السيطرة الذاتية المتاحة للموظف رضاه عن عمله بإعتبار أنه كلما زادت حرية الموظف في إختيار طرق الأداء كلما كان راض عن عمله كلما زادت حرية الموظف وكذلك على أساس أن الموظف الذي تزيد حريته في تخطيط أسلوب عمله ويندمج بسهولة في عمله.¹

1 -ملعب سليمة: علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، العدد18، مارس 2008 ص28.

4. **ظروف بيئة العمل المادية:** في كل مجال من مجالات الحياة والحياة في العمل، الهدف من عملنا هو محاولة أن نكون سعداء وعلى هذا فإن تحسين مناخ أو ظروف العمل يؤدي إلى توفير بيئة عمل صحية وأمنة وخالية من الأمراض والحوادث والأخطار المهنية. وتتضمن ظروف العمل المادية، والإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية وعدد ساعات العمل وفترات الإستراحة ونوبات العمل وحوادث العمل والرعاية الصحية وغيره. وإن ظروف العمل المادية تؤثر على درجة رضا الموظف عن بيئة العمل، وتؤثر على قوة الجذب التي تربط الموظف بعمله.

5. **تنظيم ساعات العمل اليومية:** مما لا شك فيه أن كل إنسان يعمل ومهما كانت نوعية وطبيعة العمل الذي يمارسه سواء أكان ذهبيا أم عضليا فهو بحاجة إلى فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل الرسمية، ليرتاح وليجدد نشاطه، فالإرهاق والتعب في العمل يعرضان الفرد للحوادث وإصابات العمل، فقد ثبت طبيا أن الإرهاق الذهني والعصبي هو نتيجته ضغوط العمل المستمرة، وما يقال عن الأعمال الذهنية يقال عن الأعمال العضلية، فالإجهاد العضلي يعرض صاحبه إلى أضرار فسيولوجية متعددة مثل الآم الظهر ودوالي الأرجل واحتمالات السقوط على الأرض وما يرافقها من كسور ورضوض، لذا ينصح بأن تدرس طبيعة الأعمال في المنظمة وتحدد فترات للراحة من أجل حماية العاملين وتوفير عنصر السلامة لهم

6. **الإشراف:** يعبر عن مدى إعتقاد المرؤوسين بمساندة المشرفين عليهم، وأنهم يتعاملون¹ معهم بكل ثقة وإحترام ويراعون مشاعرهم، ويؤدي نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى رضا المرؤوسين عن العمل، حيث تشير الدراسات التي أجريت إلى أن المشرف الذي يجعل مرؤوسه محور لإهتمامه، من خلال تنمية العلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، ويكسب ولاء مرؤوسه ويحقق رضا عالي عن العمل بينهم، أما المشرف الذي يقصر إهتمامه على الإنتاج وأهدافه يعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات لتحقيق أهداف العمل لا يكسب

1 - عيسى نجمي، جهيد بوطالب: أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين، مجلة أبحاث إقتصادية معاصرة، جامعة محمد الصديق بن يحي، العدد 01، جيل 1، الجزائر أبريل 2023 ص 400-401

ولاء مرؤوسيه، ويجعل مشاعر الإستياء تنتشر بينهم، فجودة علاقات العمل تزيد الثقة والإحترام المتبادل بين العاملين، كما تؤدي إلى زيادة الرضا والأداء بشكل كبير وتقل دوران العاملين. وأن علاقة أفراد مجموعة العمل يجب أن تتميز بالصفات التالية: الثقة والإحترام المتبادل بين العاملين، الصداقة، التعاون، الدعم، روح الفريق.

7. الأجور: تهرب الأفراد من العمل بحجة أن الأجر منخفض، ولا يتناسب مع طبيعة الأعمال التي يقومون بها، أو مع الجهد التي يبذلونها في العمل، إضافة إلى كثرة الإجازات الصحية، وزيادة معدلات الغياب عند الأفراد، ومعدلات دوران العمل، وانخفاض مستوى الرضا عن العمل، مما يجعل الأفراد يعملون بالحد الأدنى من طاقتهم.

8. الإتصال: الإتصال من الموضوعات الهامة التي شغلت الباحثين بإعتبارها أساس الحياة اليومية، في تبادل المعارف والمعلومات نقل الأفكار وغيرها. وهو أحد مظاهر السلوك الجماعي، والأسلوب الذي يساعد على إصدار التعليمات والأوامر وإدارة الإجتماعات والخطابات والتقارير.

9. الترقية: هي إتاحة العرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أو بشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة وتعتبر حق من حقوق الموظف، وأنها تعرف بالتحاق بمنصب أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك. ويعتبر بمثابة حافز أو مكافأة للموارد البشرية على قيامهم بواجباتهم وتحملهم لمسؤولياتهم على طول مدة خدمتهم في المنظمة.

10. جماعة العمل: يرغب الأفراد في الإنضمام للجماعات حتى يشعروا بالأمان، فالجماعة تساعد على حماية أعضائها من أية ضغوط يتعرضون لها من الإدارة في المنظمة، والأمن محاولة تحليل سلوك الجماعة

وخلق التعاون بين الأفراد بشكل إيجابي الذي يضمن تحقيق الأهداف للجميع سواء كان فردا أم جماعة أم منظمة.¹

III. أسباب عدم الاستقرار الوظيفي: يعود عدم الاستقرار الوظيفي للأسباب التالية:²

1. -إن المنظمات نفسها أصبحت تمر دوما في حالة تغيير، وتعاني من ركود، ما يدفعها إلى إستقطاب الموظف لإختراع "وظيفة المهمة" والتي ما إن تنتهي حتى ينتهي دور الموظف.
2. -إن ما يدفع الموظف بإستمرار للبحث عن وظائف جديدة لزيادة الدخل ومحاولة العثور على وظيفة تؤمن له الاستقرار الوظيفي.
3. -إن اختلاف المنظمات، وطبيعة الظروف، كلها تؤدي إلى التنقل بين هذه الوظائف، وينبغي على المنظمات أن تؤمن الاستقرار الوظيفي في مقرها وأن تؤمن، أيضا، الراتب المناسب، وضرورة حماية فترة التجربة للموظف الجديد بمظلة القانون.
4. -شعور الموظف بالتهميش مقارنة بزملاء العمل.
5. -ضعف الراتب وعدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الجاد لرفع مستواه.
6. -عدم الإنصاف في منح الدورات التدريبية أو عدم وجود دورات تدريبية مهنية في الكثير من جهات العمل.
7. -ضعف القوانين والتشريعات التي تحمي الموظف وتطور وتهتم بإدارة الموارد البشرية.

1 - المرجع نفسه، ص402

2 - طويل حسونة، مباركي صفاء: أثر الإستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين دراسة استكشافية لعينة الموظفين الإداريين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، العدد02، عنابة -الجزائر نوفمبر2021 ، ص981.

8. -الخلط بين الموظف الجيد والموظف غير الجيد أو الفاشل والذي يخلق شعور عدم الاستقرار

للموظف الجيد.

حيث يعد الاستقرار الوظيفي من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عمله أو نطاق

العمل من حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومرؤوسيه، التطور المهني المستمر، وجود الحوافز الدورية

التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والإبداع والتميز.

IV. العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي: يمكن إنجاز العوامل المساعدة على إستقرار الوظيفي بالمنظمة

فيما يلي:¹

1. العوامل النفسية: للعوامل النفسية أهمية كبيرة في حياة العامل المهنية، إذ لا تعتمد حاجاته على تلبية

الحاجات المادية والإجتماعية فحسب، بل يتعدى ذلك إلى الحاجات النفسية، هذه الحاجات أغلبية مكتسبة نتيجة

تفاعلها مع خبرات الفرد خلال حياته وعوامل البيئة والثقافة التي يعيش فيها والوسط الذي يعمل فيها والوسط

الذي يعمل فيه، مثل الحاجة إلى الإحترام والتقدير²

2. العوامل الشخصية: وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كتقدم العمر، مدة الخدمة

والمستوى الثقافي فضلا عن عوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الإجتماعية.

1 - حجاج المداني: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بقيم العمل دراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة الأغواط، مجلة دراسات إجتماعية، جامعة

زيان العاشور -الجلفة-العدد01، الجزائر، جوان، 2021ص73

2 - جبلي فاتح: الترقية الوظيفية والإستقرار المهني دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب -قسنطينة، رسالة لنيل شهادة

الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة منتوي قسنطينة 2005-2006 ص48

3. **العوامل التنظيمية:** وهي من أكثر العوامل تأثيراً في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم ومنها الأجر، فرص الترقية، أساليب الإشراف، المنافع المادية، وسائل الإتصال وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل.

4. **عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته:** ومنها مثلاً درجة تنوع العمل، إستقلالية العمل، التغذية العكسية عند أداء العمل، مدى خطورة العمل، توفر فرص عمل بديلة في البيئة الخارجية.¹

-الخدمات الاجتماعية، كالنوادي والترقية من خلال الحفلات وغيرها.

-الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتعليم وتنقيف العاملين بمجالات العمل في المؤسسة وتوفير الدورات والأزمات التي مرت بها المنظمة.

-إختيار العاملين الذين تتوافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة.

-دعم وتأييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة بالإضافة إلى أسرها.

-دعم إستقرار العاملين نفسياً ومعنوياً من خلال المشاركة في إتخاذ القرارات.

-توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين وأسره من خلال نظم العلاج الخاصة بكل مؤسسة.

-تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين بإستمرار بما يشبع إحتياجاتهم الوظيفية والمهنية.

-تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافآت والتعويضات اللازمة لإصابات وحوادث العمل.

1 - جاسم رحيم عذاري، مجبل داوي إسماعيل: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 33، 31جويلية، العراق 2013 ص146

وللإستقرار الوظيفي عدة مؤشرات ودلائل، التي من خلالها يمكن ملاحظة مدى تمتع العامل بالإستقرار الوظيفي في وظيفته، ومن أهم هذه المؤشرات مايلي:

-تماسك جماعة العمل: إن تماسك أفراد العمل يدفع العامل للإرتباط بالعمل والحرص والتعاون من أجل الإنجاز الهادف.

V. مظاهر الاستقرار الوظيفي: يعد إستقرار العامل في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها. إذ لا يمكن لأي مؤسسة أن تضمن إنتاجية عالية وأرباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب أو العمل على توفيره داخل المؤسسة، أهم مظاهر ومؤشرات الاستقرار الوظيفي للعامل فيما يلي:¹

1. الإنسجام مع الزملاء: إن شعور العامل بأن حقوقه محمية، سواء من الإدارة أو من النقابة يدفعه إلى الإنسجام أكثر مع زملائه، أما إذا كان مستاءا داخل مكان العمل فهذا من شأنه أن يدفعه إلى النفور من جماعة العمل.

2. الراحة النفسية: الراحة النفسية هي تعبير داخلي نتيجة عدم مصادفة العامل لأي عقاب داخل المؤسسة من شأنه أن يؤثر نفسيا عليه، ويقف مانعا أمام العامل في عمله، ومنه يحاول الإنتقام بشتى الطرق، سواء اللامبالاة في العمل أو تخريب الآلة أو التغييب.... وهذا بدوره ينعكس سلبا على الإنتاج داخل المؤسسة.

3. المواظبة على العمل وإنخفاض نسبة الغياب: تعتبر مواظبة العامل على عمله وحضوره في الأوقات المحددة له دون تأخيرات دائمة أو غيابات متكررة، كلها دلائل على رضا هذا العامل عن عمله وإهتمامه به،

1 - عادل قنيفي: نمط القيادة الإدارية وعلاقته بالإستقرار الوظيفي للعاملين لدراسة ميدانية بشركة بن ناصر للإستثمار ببلدية مقررة ولاية المسيلة، دراسة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021-2022 ص110-111.

ومعنى هذا أن العامل يعيش جوا مهنيا ملائما لا يخلق لديه أي شعور بالقلق أو الملل أو التذمر، وأن كل الظروف مواتية لممارسة عمله دون اللجوء إلى أساليب سلبية مثل التغيب بعذر أو بغير عذر، ومعناه أن العامل يرى مستقبله من خلال مهنة أي أنه مستقر في عمله.

4. إنخفاض نسبة الحوادث: إن إنخفاض نسبة الحوادث تعتبر مؤشرا من مؤشرات الاستقرار الوظيفي، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو إنخفاض معدل حوادث العمل، لهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، بتوفير كل الألبسة والأقنعة الخاصة بذلك، وتوعية العمال فيما يخص سلامتهم وذلك بتخصيص قسم

5. قلة الشكاوى: تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية للحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوى كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث¹، وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى إستقرار العمال في المنظمة، فانخفاض نسبة الشكاوى بالمؤسسة دليل على أن هناك إستقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المصنع يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

6. قلة حوادث العمل: إن استياء العمال وسخطهم على مشرفيهم، وعلى النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبا على الحالة زيد من النفسية للعمال، فيدفعهم إلى القلق واليأس، والتعب العضلي، والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من إحتمال وقوعهم في حوادث مهنية، تلحق بهم وبالمنظمة أضرار كان بالإمكان تفاديها. وإذا قلت مثل من هذه الأسباب ترسخ لديه الإعتقاد أن عماله أكثر ولاء للمنظمة².

1-مطلاوي ربيع: عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبسي، العدد13، جوان 2017، ص-ص264-265.

2 - عادل قنيفي: المرجع نفسه، ص112.

VI. معوقات الاستقرار الوظيفي: عندما نتكلم عن عدم الاستقرار في العمل يتبادر إلى أذهاننا أسباب تنامي الرغبة في ترك المنظمة، وهي التي تتجلى لدى العمال في سلوكيات وتصرفات تعبر عن مقاومة لظروف غير مقبولة داخل المنظمة، وتتجلى هذه المقاومة في مؤشرات ثلاثة، نوجزها فيما يلي:

1. التغيب: كثيرا ما تكون أسبابه الظروف الفيزيائية الصعبة، وعلاقات العمل السيئة، ونوع الإشراف، إضافة إلى الإحساس باللاعادلة كما سبق وأن ذكرنا، وهو في هذه الحالة تعبير عن سخط وعدم رضا عن وضعية مهنية سائدة، كما قد يكون سببا للتغيب عدم كفاية الدخل المادي، مما يدفع بالعامل إلى اللجوء لأعمال تجارية أو غيرها لزيادة دخله.

2. دوران العمل: دوران العمل من أهم مؤشرات عدم الاستقرار الوظيفي، ويعني كثرة تنقل العمال بين مناصب العمل دون الثبات في أحدها، بعد فترة تجريب غير مرضية، أو عدم القدرة على التلاؤم مع المنصب الجديد لأسباب مختلفة، منها الإشراف السيئ وعلاقات العمل الإنسانية الرديئة، الإحساس بالظلم، وموقفهم من الجهاز الإداري ومن حجم التنظيم، ومستوى الإشراف، الشيء الذي يجعلهم يشعرون بأن هناك من يأخذ أجرا شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به للتنظيم، وبالتالي فأجره مقتطع من حساب العمال، مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم، وهذا ما يؤدي إلى زيادة دوران العمل نتيجة المبالغة في عدد المشرفين غير الضرورية.¹

3. الإضراب: يعد الإضراب من المؤشرات المهمة التي توحى بتذمر العامل والتي يلجأ إليها العامل كلما إستوت الشروط حيث يشكل إحتجاجا وعدم الاستقرار في حالة عدم بلوغه أقصى حد وأعلى درجة، كما أنه يشكل نوع من أنواع الغيابات، وفي غالبية الأحيان فالمضربون يحتجون ضد وضع المنظمة يمس قلب المنظمة.²

1 - حجاج المداني: المرجع السابق ص 54

2 - ذهبية سيد علي: المرجع السابق ص 423

4. التخريب واللامبالاة: تشير اللامبالاة والتخريب لممتلكات المنظمة الى عدم الاستقرار العامل فيها، حيث يلجأ الى تخريب متعمد للوسائل والآلات وأدوات الإنتاج، كما يلجأ الى السرقة والتزوير وخيانة الأمانة وإفشاء الأسرار المهنية،

5. التمارض: يعني التمارض إيهاام النفس بالمرض أو بوجود علة، فهو عملية إجتماعية يمكن للعامل من خلالها التظاهر بالمرض، كما يعني تبرير الغياب بشهادات مرضية دون علة تذكر، وينتشر بين العمال الذين يشعرون بالضيق في العمل لأسباب مهنية قد توصلهم إلى حالات نفسية مضطربة، أسبابها إشراف سيء، إحساس بالظلم، عدم التلاؤم مع منصب العمل، إلى أن تتحول إلى رغبة في ترك المنظمة، وهو عموماً هروب مقنع من العمل.

6. كثرة الشكاوى: تظهر حالات الشكاوى لدى العمال في عدة مناسبات، فيعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع بالفعل، وتعود في أحيان كثيرة نتيجة لإضطرابات نفسية يهدف بها العامل إلى الدفاع عن نفسه، وعلى العموم تعود الشكاوى إلى تذمر العمال وعدم رضاهم عن الأوضاع العامة للعمل، أو نتيجة شعور العامل بعدم قبوله من طرف الآخرين مما ينجم عنه كرهه للجو العام وبالتالي تزايد الرغبة لديه فيترك المنظمة.

VII. إستراتيجيات الحفاظ على الاستقرار الوظيفي: إن المنظمة التي ترغب في تحقيق ميزة تنافسية ونجاحا في سوق العمل ينبغي وضع إستراتيجيات من أجل تعزيز الاستقرار الوظيفي للعامل والحفاظ عليه وحمايته ومن أهم العوامل التي تتأسس عليها الإستراتيجية هذه نذكر منها¹:

1. العلاقات الإنسانية: للعلاقات الإنسانية أهمية بالغة في تفعيل حاجات العامل إلى جو إجتماعي ينعم بالتفاعل الإيجابي داخل المنظمة وهذا ما يدفعه للعطاء أكثر.

1 - عمر وصفي عقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة الإستراتيجيات -الأقتصاديات، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010، ص 249-250

2. الأمن الوظيفي وبرامج السلامة المهنية: يعد حماية العامل من المنظمة أمر ضروري للغاية، فتوفر الأمن والحرص على تطبيق برامج السلامة الوظيفية التي تحمي العامل من الإصابة من مخاطر تأدية الوظيفة ينعكس إيجاباً على سمعة المنظمة مما يدفعهم إلى تحسين الكفاءة الإنتاجية وجودة المنتج.

3. الظروف الفيزيائية: تعمل على مساعدة العامل على تحسين أدائه الوظيفي حيث العمل في بيئة تنظيمية جيدة من تعبه وملله من العمل وكذا تحميه من خطر الإصابات الجسمية أو النفسية ومن بين العوامل الفيزيائية نذكر:¹

4. الضوضاء: ما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في المقدرة على العمل الإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه، وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جداً قد يؤدي بالتدرج إلى ضعف السمع. لذلك توفير الوسائل الكفيلة لتخفيف حدة الأصوات المرتفعة في هذه الأعمال حفاظاً على سمع العاملين فيها.

5. الإضاءة: توفير الإضاءة الجيدة يتطلب تصميم نظام سليم لها يقوم به خبراء متخصصون بمقدار الإضاءة اللازمة لكل نوع من الأعمال، فهناك أعمال تحتاج إلى إضاءة شديدة ومركزة على مساحات معينة كالأعمال الدقيقة، بينما أعمال أخرى لا تحتاج إلى هذا المقدار من الإضاءة، إذ أن كلتا الحالتين تؤديان إلى تعب وإرهاق العين، وأضعاف القدرة على العمل. يمكن القول أن نظام الإضاءة الجيد يزيد من المقدرة العمل والإنتاج ويحمي العينين من الإرهاق والضعف.

6. الحرارة: درجة الحرارة المناسبة في مكان العمل سواء في الصيف أو الشتاء عامل له تأثير في أداء العاملين، فالبرد في الشتاء، والحرارة في الصيف لا تساعدان الفرد على أداء بشكل جيد، مثال بعض الأعمال

1 - ذهبية سيد علي: أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل وإستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية، دفاثر البحوث العلمي، جامعة مولود معمري، العدد02، تيزي وزو-الجزائر، جانفي، 2022 ص424

كعمال المناجم قد يتعرض الأفراد الى الإصابة بأمراض روماتيزمية وكذلك الأعمال الزجاج والحديد والصلب هي أيضا تعرض الى الإصابة بأمراض تنفسية وقلبية، لذلك يجب العمل على تخفيف حدة البرودة والحرارة من أجل حماية الأفراد.

7. التهوية: يتطلب تادية الوظيفة في المنظمة تهوية ملائمة له حيث يؤثر الرطوبة في الأداء المرتفعة في الأداء الوظيفي للعامل وبالتالي على المنظمة السهر على توفير التهوية المناسبة حتى يؤدي العامل عمله بكل رياحية.

8. الرطوبة: تشكل ارتفاع نسبة الرطوبة في البيئة التنظيمية عائقا للعامل حيث يصل به الأمر الى الإختناق وصعوبة التنفس.

9. الحوافز: وتؤثر الحوافز المعنوية بشكل إيجابي في أداء العمل وفي شعور العامل بالراحة النفسية داخل المنظمة وتتضح الحوافز المعنوية من خلال مدح وتشجيع العامل، تحسيسه بروح المسؤولية إتجاه المنظمة، الاهتمام بأرائه وذلك بمنحة فرصة المشاركة في إتخاذ القرارات، في حين تتمثل في الأجر الذي يتقاضاه العامل في المنظمة مقابل قوة عمله، حيث أنه لا بد وأن يكون يسد حاجات العامل المادية حتى ينعم بالعيش الكريم، في المجتمع.

ثالثا: النظريات المفسرة لسلامة المهنية والإستقرار الوظيفي

إن البحوث والدراسات السوسولوجية، تتجه نحو الاهتمام بالبحث عن دور النظريات التي تفسر الظواهر المختلفة، وبالنسبة لموضوعنا الموسوم بعنوان: السلامة المهنية ودورها في الاستقرار الوظيفي نجد أن هنري فايول قد تحدث في نظرية التكوين الإداري عن العمليات المختلفة للمؤسسة والتي قسمها إلى ست وظائف مكملة لبعضها البعض، وهي الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية، وأخيرا الوظيفة الإدارية.

ويعد فايول أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، وذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية العنصر البشري والممتلكات من الأخطار يؤدي إلى تحقيق أهدافها المسطرة، وإن مساهمة فايول هذه، نقلت الوظيفة الأمنية من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة، لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى.

في حين تحدث إلتون مايو في نظرية العلاقات الإنسانية عن العامل فقد كان ينظر له على أنه آلة دون اعتبار لمشاعره، غير أن هذه النظرية تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية، التي نادى باحترام إنسانية العامل، حيث ركز التون مايو في دراسته على ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال، وهذا دليل على الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية للعمال لأن ظروف العمل تعد فرعا من هذا المجال، إلا أن هذه النظرية توصلت إلى حقائق كثيرة كان لها الأثر الكبير في تحقيق التغيير في العديد من المفاهيم، إضافة إلى اكتشاف وجود علاقات إنسانية وتنظيمات غير رسمية، لها اثر على صحة وسلامة العامل، إذ تمثل العلاقات الإنسانية فرعا هاما من بيئة العمل.¹

أما فيما يتعلق بنظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلور فقد نظرت إلى الحوافز المادية على أنها عامل مهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكذا إستقرار أفرادها، هذا ماجعل تايلور يكتشف حقيقة مفادها أن الاستقرار الوظيفي للعامل يرتبط بالخبرة والإنجاز كلما كان أداء العامل جيد كلما حصل إرتباط بالعمل وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي وعلى المؤسسة أن تحافظ على كوادرها البشرية المؤهلة وتتعامل بشكل مناسب مع العاملين.²

1-فاطمة الزهراء ناعم: مرجع سابق ص 77،78.

2 - حجاج المداني: المرجع السابق ص 73،47..

في حين تحدث إبراهيم ماسلو في نظرية سلم الحاجات على أن إحتياجات الإنسان تنظم حسب الأولويات وذلك بوضع الحاجة إلى التقدير والإحترام وتحقيق الذات في قمة الهرم، منطلقا ..، من سواء أن الفرد يبدأ أولا بإشباع حاجاته الأساسية والإحترام المتمثلة في الحاجات الاجتماعية والإنتماء وتليها حاجات الذات والمركز والإحترام حاجات الذات والمركز والإحترام، بهذه النظرية تعد توجيهها فعالا للمؤسسات في فهم حاجات العمال لتحقيق إستغلال أمثل لهذه الموارد. وعند قيام المؤسسة بتحقيق وإشباع رغبات العمال، فإن ذلك ينعكس إيجابا على إحساسهم بالرضا الوظيفي والإنتماء والولاء المهني، وهو ما يعتبر مؤشر على وجود إستقرار وظيفي لديهم.

إن التناقض بين الاتجاه السلوكي والكلاسيكي أدى إلى ظهور اتجاه ثالث وهو الإتجاه الحديث الذي يقوم على فكرة مفادها أن السلامة المهنية تعد الوسيلة الوقائية التي يحتاجها العمال في المؤسسات، ضد المخاطر والحوادث التي يتعرضون لها وبالتالي تؤثر على استقرارهم واستمراريتهم بالبيئة المحيطة بهم، فاعتبار المؤسسة نسق مفتوح ومعناه أنها عبارة عن كيان يتكون من مجموعة أنساق (أقسام، وظائف، عمال، جماعات مهنية وإطارات)، وكل نسق يكمل الآخر، وتحاول هذه المدرسة إدماج أهداف المؤسسة مع أهداف الفرد وسلامته من خلال إدماج كل من الإطارات والعمال لتحقيق توازن النسق داخل المؤسسة، والذي يقصد به الوصول إلى أهداف يتوقعها العمال كتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، تطبيق القواعد الوقائية، المحافظة على سلامة العاملين والممتلكات مما يحقق استقرار وبقاء العمال وانتمائهم داخل المؤسسة، فالمدرسة الحديثة تناولت متغير كل من السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي من خلال تعزيز الدور بين سلامة واستقرار العامل مع أهداف المؤسسة، فالعنصر البشري يعمل في ظل ظروف بيئية تنقسم إلى بيئة داخلية وبيئة خارجية، حيث تتمثل البيئة الداخلية في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وهي عبارة عن إدارات مقسمة إلى عدة مصالح، أما البيئة الخارجية فتمثلت في منطقة العمال التي تسمح لهم بزيادة الحرية والاستقلالية للعاملين وكذلك في علاقاتهم ببعضهم البعض.

وبالتالي يمكننا القول بأن النظريات الحديثة سعت إلى إحداث التوازن وتعزيز الدور بين السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي وذلك لضمان استمرار المؤسسة حيث أن علاقة السلامة المهنية بالاستقرار الوظيفي هي علاقة تكامل، إذ إن الاستقرار الوظيفي يشمل البيئة الداخلية ليشمل البيئة الخارجية لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية خالية من المخاطر والحوادث التي تهدد العنصر البشري.

خلاصة الفصل:

مما تقدم في هذا الفصل نستنتج أن أهمية السلامة المهنية من عدة نواحي، سواء على مستوى الفرد او على مستوى المؤسسة التي يعمل بها، أن السلامة المهنية من ضروريات استمرار الإنتاج المهني والحفاظ على جودة سير العمل لأن توفير بيئة آمنة يعني شعور العمال بالأمان والإهتمام، وحرصهم على تقدم ما لديهم من خبرات في مجال العمل لأنهم يشعرون بالإنتماء للمؤسسة التي يعملون بها، ولذلك يجب على المؤسسات والمنظمات أن تحرص على خلق جو من الأمن والاستقرار لدى موظفيها، وتسعى دائما لتثبيت دعائم الاستقرار الوظيفي الذي بدوره يمثل نجاحا جوهريا لأي وسط مهني يهدف إلى ديمومة التقدم والنمو.

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج الدراسة

ثالثاً: أساليب التحليل

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: أدوات جمع البيانات

سادساً: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

سابعاً: خصائص عينة الدراسة

تمهيد

تعتبر مرحلة الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة لا غنى عنها في أدبيات الدراسات السوسولوجية، وذلك قياسا لما تتضمنه المرحلة من خطوات تساعد الباحث في الوصول إلى نتائج موضوعية وأكثر دقة، حيث تتمثل أهمية هذه المرحلة في كونها تمكن الباحث وتساعد على الاستخدام المنظم والدقيق للمعلومات المتعلقة ببحث الموضوع المراد دراسته وإنجازه، وسنتعرض فيه هذا الفصل إلى مجالات الدراسة والمنهج المتبع فيها وكذا أساليب التحليل وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات، وأخيرا خصائص عينة الدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة

من الضروري معرفة مجالات الدراسة الثلاثة المكانية والبشرية والزمنية لأجل تأصيل نتائج الدراسة بفترة زمنية معينة ذلك وأنا في زمن سريع التغير وما لذلك التغير من أثر على المكان وموارده المختلفة عامة والبشرية خاصة، لذلك يعد تحديد مجالات الدراسة في البحوث الميدانية للعلوم الاجتماعية امرا ضروريا لابد منه، فهو وسيلة لتحديد الحدود الموضوعية للبحث وفيما يلي المجالات الثلاثة للدراسة الحالية:

I. المجال المكاني:

إن البحوث الميدانية في العلوم الاجتماعية تتمحور حول حدود جغرافية معينة يستنتق الباحث واقعها لأهداف الدراسة المسطرة، ولتحقيق أهداف بحث موضوع هذا البحث أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير "وحدة تبسة" والتي تقع شمال مدينة تبسة بحي سكانسكا، تأسست بموجب القرار رقم: 192/ONA/06 المؤرخ في: 23. 07. 2006 على غرار باقي الوحدات عبر التراب الوطني، وهي تابعة إقليميا لمنطقة عنابة، والتي قسمت وأعيد هيكلتها، حيث تجزأت المؤسسة إلى عدة مؤسسات نذكرها فيما يلي:

➤ مركز تبسة والبلديات التابعة له.

➤ مركز ونزة والبلديات التابعة له.

➤ مركز الشريعة والبلديات التابعة له.

➤ مركز بئر العاتر والبلديات التابعة له.

➤ مركز الكويف والبلديات التابعة له.

وتتكون وحدة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة من:

➤ مديرية العامة للوحدة

➤ أمانة الوحدة.

➤ منسق بالوقاية والامن في وسط العمل.

➤ مكلف بأمن الممتلكات.

➤ دائرة الموارد البشرية والتكوين

➤ دائرة الاستغلال والصيانة

➤ دائرة إدارة الوسائل

➤ دائرة المالية والمحاسبة: تضم:

وبما ان الدراسة الراهنة تمحورت في أحد متغيراتها حول السلامة المهنية فالوحدة يوجد بها منسق بالوقاية

والأمن والذي من مهامه:

- تسيير واستغلال شبكة التطهير على طول 1478,499 كلم في 28 بلدية ومنشآت التطهير تشمل شبكة صرف المياه المستعملة.
 - حماية ووقاية المحيط المائي.
 - محاربة كل اشكال التلوث.
 - الحفاظ على الصحة العمومية.
 - مكلف بتطبيق الإجراءات المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية المحددة من طرف المديرية العامة.
 - التكوين والحملات التحسيسية لفائدة العمال ضد مختلف الأخطار.
 - القيام بعمليات تفتيش لمعدات وأماكن العمل.
 - إجراء تحقيقات عند وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني
 - متابعة كل ما يتعلق بطب العمل من فحوصات طبية عند الدخول أو فحوصات دورية، وكذا مختلف التلقيحات.
- الى جانب هذا يضمن الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة انجاز الأشغال المتعلقة بمشاريع الدراسات والإنجازات الخاصة بشبكة التطهير، وإعادة التأهيل وتنفذ وصيانة شبكات الصرف الصحي لحساب الجماعات المحلية.
- وبالنسبة لمنشآت التطهير فالديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة يقوم بتسيير مايلي:
- محطتي رفع (محطة الرفع طريق عنابة، محطة رفع بولحاف الدير في طور الإنجاز).

➤ محطة تصفية واحدة قيد التجريب ورفع التحفظات وهي في مرحلة الاستغلال الجزئي من طرف الشركة المنجزة ببلدية تبسة (محطة تصفية المياه المستعملة عين شبرو).

II. المجال الزمني: هو أحد مجالات البحث الرئيسية والمقصود به هو المدة أو الفترة التي يحتاجها الباحث

في جمع المعلومات والبيانات الميدانية: للدراسة.

لقد بدأ التفكير في موضوع البحث الراهن منذ أكتوبر 2023، حيث تم استشارة مجموعة من الأساتذة حول الموضوع، ليعرض على المشرف في شكل تصوري مبدئي، حيث قام بتعديله والموافقة عليه، وبعد ذلك خصصت الفترة المئوية لجمع المادة العلمية حول الموضوع، إضافة إلى الزيارات الاستطلاعية للمؤسسة مجال الدراسة، حيث قمنا بالدراسة الاستطلاعية في الفترة ما بين 23 أكتوبر إلى 16 ديسمبر 2023، قصد معرفة ميدان الدراسة والاستفادة من البيانات المتوفرة، ذات الصلة بالموضوع، كالمعلومات المتعلقة بعدد عمال مؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة وكيفية توزيع الهيكل التنظيمي لها، وكافة المعلومات التي تخدم موضوع الدراسة الراهنة، وفي فترات لاحقة نزلنا إلى الميدان لإجراء بعض المقابلات، وذلك في يومي 04 و 07 من شهر فيفري 2024، ويومي 10 و 13 مارس 2024، ويومي 21 و 24 أبريل 2024.

وقد تم تنفيذ الإستمارة في صيغتها النهائية في الفترة من 25 إلى 29 أبريل 2024.

بعد تنفيذ الاستمارة تم بعرض وتحليل البيانات الميدانية وإستخلاص النتائج ومناقشتها، وإخراج المذكرة في

صيغتها النهائية وذلك في الفترة الممتدة من 05 إلى 28 ماي 2024.

III. المجال البشري

يعتبر هذا المجال خطوة هامة في مسار البحث العلمي ويتمثل في جميع مفردات المجتمع المستهدفة من

الدراسة، ويكون ذلك من خلال استخدام المسح الشامل أو اختيار عينة ممثلة بهذا المجتمع.

فالتعرف على مجتمع البحث وتحديد عناصره يعد من أصعب المراحل التي يمر بها البحث العلمي لأن هذه المرحلة تتوقف على درجة مدى المام الباحث بالإشكالية وصياغتها، بحيث أن معرفة خصائص ومميزات المجتمع الأصلي للدراسة تسمح للباحث وتساعده على تحديد أنسب الكيفيات لاختيار العينة المطلوبة للدراسة، كما تساعد على اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات والمعلومات، ويتمثل المجال البشري للدراسة الراهنة في مجموع العمال الموجودين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة، والذي قدر حجم مجتمعه الأصلي ب: 238 عامل موزعين كما هو موضح في الجدول رقم(02)

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المجتمع الأصلي للدراسة

حجم الفئة	مجتمع الدراسة الفئات المهنية
03	الإطارات السامية
32	الإطارات
170	أعوان التحكم
33	أعوان التنفيذ
238	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين

ثانيا: منهج الدراسة

يعرف المنهج بأنه الطريقة التي يعتمدها الباحث في جمع معلومات وبيانات الدراسة البحثية، ويعتبر المنهج العمود الفقري في تصميم البحوث.، كما أن معرفة المنهج المتبع في الدراسة له أهمية كبيرة في وصول الباحث إلى نتائج موضوعية تمكنه من الإجابة على تساؤلات البحث وبلوغ الأهداف المرجوة، وقد استخدمت الدراسة التي بين أيدينا المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي، والذي يعتبر الأنسب لمثل هذه الدراسات، كما

استخدم منهج تحليل المضمون كمنهج ثانوي من خلال تحليل الوثائق التي تم تقديمها من طرف القائمين على شؤون المؤسسة ميدان الدراسة (الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة).

ثالثا: أساليب التحليل

بعد عملية جمع البيانات والمعطيات بالوسائل والأدوات المذكورة اعتمدت الدراسة الراهنة على أساليب كمية وكيفية

I. الأساليب الكمية: حيث تم التعبير عنها من خلال استعمال نموذج ليكارت خماسي الدرجات والتكرارات والنسب المئوية في الكشف عن متغيرات الدراسة، وكذا استعمال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري معامل الثبات ألفا كرو نباخ وكذا المعتمد على المتوسطات الحسابية واختبار (T test) للفرضيات.

- الأسلوب الكيفي: إذا كان الأسلوب السابق يعطي دلالات رقمية بحتة، فإن الأسلوب الكيفي من شأنه أن يترجم دلالات هذه الأرقام إلى معاني ودلالات لها القدرة على إبراز حقيقة الظاهرة محل الدراسة، وتفسيرها اعتمادا على الجانب النظري.

الجدول (03) يوضح درجات مقياس ليكارت الخماسي

الإجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: أيمن صالح سلامة، الإحصاء (أسس ومبادئ)، دار النشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 238.

يتضح من خلال الجدول أنه يعطي مجال أوسع للإجابة، حيث تمثل إجابة موافق بشدة الدرجة الأكبر أي

5 وموافق الدرجة 4 والدرجة محايد3، و غير موافق الدرجة 2 وغير موافق بشدة الدرجة الأقل وهي1.

الجدول (04) يوضح طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	[1.79-1]	[2.59-1.80]	[3.39-2.60]	[4.19-3.40]	[5-1.20]
----------------	----------	-------------	-------------	-------------	----------

اتجاه الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: بوقفول الهادي، تحليل البيانات ب استخدام spss، ندوة علمية جامعة عنابة، 2013، ص 24.

رابعا: عينة الدراسة

العينة هي ذلك الجزء من الكل الذي يتم استخراجه من أجل إجراء الدراسة، حيث تعتبر العينة من الركائز الأساسية في بناء أي بحث علمي، على أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة لذلك فإن معرفة الباحث لطبيعة مجتمع الدراسة يعد أمرا هاما لأنه على ضوءه يتمكن الباحث من تحديد واختيار عينة تمثيلية لصفات مجتمع الدراسة.

ومن خلال الدراسة الميدانية لمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة فقد قدر حجم مجتمع الدراسة 238 عاملا، موزعة على أربعة فئات مهنية لذلك تم إختيار عينة عشوائية طبقية قدرت بنسبة 60% من المجتمع الكلي للدراسة.

الجدول رقم(05): يوضح حجم عينة الدراسة

حجم العينة 25%	حجم المجتمع الأصلي	المجتمع الفئة المهنية
01	03	الإطارات السامية
08	32	الإطارات
43	170	أعوان التحكم
08	33	أعوان التنفيذ
60	238	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين

كيفية إختيار العينة: بعد حساب فترة السحب K ، قمنا بترتيب مفردات الطبقات المشكلة للعينة وفق أرقام تسلسلية، ثم اخترنا المفردة الأولى من كل طبقة بطريقة عشوائية من بين المفردات المرقمة أقل من فترة السحب، وقمنا في كل مرة بإضافة فترة السحب إلى غاية اكتمال حجم العينة من كل طبقية.

خامسا: أدوات جمع البيانات

يلجأ الباحث إلى إستخدام أدوات تسمح له بالحصول على البيانات اللازمة وذلك حسب كل ما تقتضيه الدراسة، وفي كل مرحلة من مراحل البحث العلمي الأداة المناسبة حتى يتمكن من ضمان المعلومة السليمة، ولدراسة موضوع السلامة المهنية ودورها في الاستقرار الوظيفي تم إستخدام الأدوات الآتية:

I. الملاحظة تعتبر الملاحظة من الأدوات المنهجية الهامة في جمع البيانات، حيث يمكن أن تستخدم في جميع أنواع البحوث لأنها مصدر أساسي للحصول على المعلومات المباشرة حول الموضوع، والغرض من استخدامها هي المشاهدة ومراقبة السلوك المتبع من طرف مجتمع البحث، وهي تعتمد على حواس الباحث والقدرة على ترجمة الملاحظات الى عبارات ذات معاني ودلالات. وكان لها دور كبير في هذا البحث خاصة اثناء ملاحظة مدى تنفيذ ومتابعة برامج الصحة والسلامة المهنية وقبول العمال لهذه البرامج، وكذلك ظروف العمل المحيطة بالعمال، بالإضافة إلى نوع المخاطر التي يتعرضون لها أثناء تأديتهم لعملهم، وكذا ملاحظة أساليب الوقائية المتوفرة والتعرف على محتوياتها والأماكن الموضوعة فيها.

وعن نوع الملاحظة المستخدمة فقد تم استخدام الملاحظة البسيطة أو ما يعرف بالملاحظة من دون المشاركة، ضمن الدراسة الاستطلاعية، على اعتبار ان هذا النوع من الملاحظة يسمح بملاحظة الظاهرة كما تحدث تلقائيا ودون اخضاعها لأي نوع من الضبط العلمي، ولا يلجأ الباحث فيها لاستخدام آلات وأدوات دقيقة للقياس، أو وسائل للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعها.

II. المقابلة: تعتبر المقابلة أداة هامة للحصول على المعلومات من مصادرها البشرية لجمع البيانات في دراسة، وصلة وثيقة بأراء الأفراد وميولهم واتجاهاتهم نحو موضوع معين كما تعد أكثر وسائل جمع المعلومات للحصول على البيانات الضرورية والتي لها علاقة بأهداف البحث وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على، وذلك في المجالات التالية:

أ. تم إجراء مقابلة مع بعض الإداريين والمسؤولين للحصول على أساليب العمل السائدة والتعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة وعلى توزيع العمال والمشرفين والمدراء على مختلف المستويات التنظيمية للمؤسسة، فأفادت في الحصول على مجموعة من المعارف والأفكار والحقائق التي ساهمت في دراسة هذا الموضوع.

ب. مقابلة العمال في الديوان الوطني للتطهير-تبسة وتوضيح أهداف المرجوة من الدراسة الراهنة والغرض منها.

ج. التعرف على البرامج الوقائية التي توفرها المؤسسة التمثل في برامج الوقاية من الأمراض وبرامج السلامة كتوفير بيئة عمل آمنة للعمال.

د. مقابلة العمال الاستفسار عن بعض الظروف التي يعملون بها وكذلك عند دخول العامل جديد كيفية تدريبه ليصبح متحكما في عمله بشكل أفضل.

III. الإستمارة: تعد من أهم أدوات جمع البيانات ملائمة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين، فهي عبارة عن محاور تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي يتم إعدادها إعدادا محكما ودقيقا، وبما أن الإستمارة تعد من المرحلة الأكثر تجزئة للبحث فهي تحتاج إلى الصياغة المحكمة والواضحة لأسئلتها حتى تتمكن من اختبار الفرضيات انطلقت منها الدراسة.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الإستمارة بهدف الحصول على معلومات دقيقة وصريحة، لتفادي عدم فهم أسئلة الإستمارة، لضمان الإجابات الموضوعية والدقيقة لذلك تم صياغة أسئلة الإستمارة باللغة العربية الفصحى لوصول المعلومة للمبحوث أكثر وضوحاً والتي تم فيها تحديد إجابات بحمسة خيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهو ما يعرف بسلم لكيرت خماسي الدرجات، وقبل أن تصبح إستمارة الدراسة الراهنة في صيغتها النهائية مرت بعدة مراحل أهمها:

مرحلة صياغة إستمارة أولية: بعد أن أبدى الأستاذ المشرف حولها عدة ملاحظات وتصحيحات في العبارات، شملت الشكل والمضمون، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، بجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة، بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات وتصحيح بعض العبارات حول مدى صدقها كفاءتها لقياس متغيرات الدراسة أنظر الجدول رقم (06).

الجدول رقم (06) يوضح قائمة المحكمين

المحكمين	التخصص	الجامعة
قايدي مختار	قسم علم اجتماع	القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد
براي توفيق	قسم علم اجتماع	القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد
توايحية رابح	قسم علم اجتماع	القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد
شبايكي حاتم	قسم علم اجتماع	القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد

المصدر: من اعداد الطالبتين

مرحلة صياغة الإستمارة في شكلها النهائي: شملت الإستمارة في شكلها النهائي 37 عبارة موزعة على أربعة محاور جاءت كما يلي:

المحور الأول: يشمل البيانات الشخصية، تضمن هذا المحور 6 بيانات (06-01)

المحور الثاني: برامج التوعية والسلامة المهنية والإلتزام لدى العاملين، تضمن هذا المحور 11 عبارة

(17-07)

المحور الثالث: وسائل وأدوات السلامة المهنية ورضا العاملين، تضمن هذا المحور 10 عبارات (18-27).

المحور الرابع: إجراءات الوقاية وشعور العاملين بالولاء، تضمن هذا المحور 10 عبارات (28-37)

IV. الوثائق والسجلات: وتعتبر احدى وسائل جمع البيانات والمعلومات وذلك للأهمية الكبيرة التي تكتسبها في إثراء البحث العلمي، وتتمثل في تلك اللوائح القانونية والقوانين الداخلية بالمؤسسة، وهي عبارة عن السجلات والوثائق الإدارية التي تحتوي على معلومات خاصة بالعمل بالمؤسسة نفسها وتتمثل في:

-بيانات عن الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

-بيانات تتعلق بنشأة المؤسسة.

-بيانات تضم العدد الإجمالي للعمال.

صدق الاتساق الداخلي: لمعرفة مدى ارتباط اتساق عبارات الاستبيان وصدقها، تم حساب

معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية للاستبيان، وكانت النتائج مايلي:

أ- المحور الثاني: تم حساب معامل الارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية

للمحور

الجدول رقم (07): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية

للمحور

العبرة	معامل الارتباط
07	0.756
08	0.680
09	0.820

0.682	10
0.725	11
0.730	12
0.719	13
0.530	14
0.473	15
0.676	16
0.693	17

دال عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم 07 أن هناك ارتباط قوي لعبارات المحور الثاني حيث سجلت أغلب العبارات درجات مرتفعة لمعامل ارتباط بيرسون والتي تتجاوز ال 60%، إلا أن العبارة 15 سجلت مستوى إيجابي متوسط للارتباط أي لا تتوفر المؤسسة على خطط لتدخل فرق الانقاذ والاسعاف في مجال حوادث العمل، إجمالاً يمكن القول أن جمع العبارات الموضحة تخدم محتوى المحور.

ب-المحور الثالث: حساب معامل ارتباط بيرسون للعبارات بالدرجة الكلية للمحور.

الجدول رقم (08) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور.

العبرة	معامل الإرتباط
18	0.574
19	0.536
20	0.761
21	0.746

0.654	22
0.721	23
0.751	24
0.764	25
0.757	26
0.534	27

دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 فأقل.

المصدر: تم إعداده طالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول رقم (08) نلاحظ أن هناك ارتباط قوي لعبارات المحور الرابع، حيث سجلت كل

العبارات درجات مرتفعة لمعامل ارتباط بيرسون والتي تجاوزت ال 60%، إلا العبارات رقم 18

والعبارة رقم 19، والعبارة رقم 27 سجلوا مستوى إيجابي متوسط للارتباط.

إجمالاً يمكن القول أن جمع العبارات الموضحة تخدم محتوى المحور.

ج-المحور الرابع: حساب معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الرابع بالدرجة الكلية للمحور.

جدول رقم (09) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الرابع بالدرجة الكلية للمحور.

معامل الارتباط	العبارة
0.702	28
0.598	29
0.680	30
0.622	31
0.667	32
0.525	33
0.801	34
0.660	35

0.727	36
0.676	37

دال إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 فأقل

المصدر: تم إعداده الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول رقم (09) نلاحظ أن هناك ارتباط قوي لعبارات المحور الرابع، حيث سجلت

كل العبارات درجات مرتفعة لمعامل ارتباط بيرسون والتي تجاوزت ال 60%، إلا العبارات رقم

29 والعبارة رقم 33 اللذان سجلا مستوى إيجابي متوسط للارتباط، إجمالاً يمكن القول أن جمع

العبارات الموضحة تخدم محتوى المحور.

الجدول رقم (10): معامل الارتباط لدرجة كل محور من المحاور بالدرجة الكلية للاستبيان

المحور	معامل الارتباط
الثاني	0.804
الثالث	0.827
الرابع	0.782

المصدر: تم إعداده الطالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (10) وجود ارتباط قوي بين كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان، مما يعني ان جميع

محاور الاستبيان تتمتع بصدق مرتفعة، وهي صادقة لما أعدت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة

تم توزيع عدد من استمارات وعددها 40 على مجتمع الدراسة لتأكد من ثباتها طبقاً لمعامل الثبات

لكرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، وكانت النتائج

كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(11): قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

رقم العبارة	اسم المتغير	معامل ألفا كرومباخ
من العبارة رقم 07 الى 17	برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين	0.837
من العبارة رقم 18 الى 27	وسائل وأدوات السلامة المهنية ورضا العاملين	0.864
من العبارة 28 الى 37	إجراءات الوقاية وشعور العاملين بالرضا	0.856
من الفقرة 07 إلى 37	معامل الثبات الكلي	0.902

المصدر: تم إعداده طالبتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر الجدول رقم (11) قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة في الإستمارة يستخدم معامل الثبات ألفا كرومباخ لتقييم مدى اتساق العناصر الموجودة في كل فقرة من. من الإستمارة خلال الجدول، نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ لمتغيرات برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين من العبارة 07 إلى 17 هي 83.7%. هذه القيمة تشير إلى اتساق عالي بين العناصر المتعلقة بمتغيرات المحور الثاني في هذا النطاق. بالمثل، قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ لمتغيرات وسائل وأدوات السلامة المهنية ورضا العاملين من العبارة 18 إلى 27 هي 86.4%. هذه القيمة تشير أيضًا إلى اتساق جيد بين العناصر المتعلقة بمتغيرات المحور الثالث في هذا النطاق، في حين قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ لمتغيرات إجراءات الوقاية وشعور العاملين بالرضا من العبارة 28 إلى 37 هي 85.6%. هذه القيمة تشير أيضًا إلى اتساق جيد بين العناصر المتعلقة بمتغيرات المحور الثالث في هذا النطاق.

أما بالنسبة للمعامل الثبات الكلي، فقد تم حسابه من العبارة 07 إلى 37 وقيمته 90.2%. هذه القيمة العالية تشير إلى وجود اتساق قوي وموثوقية عالية بين جميع العناصر المتعلقة بالدراسة التابعة والمستقلة في

الإستمارة، بشكل عام، يعزز وجود قيم عالية لمعامل الثبات الداخلي الثقة في جودة الأداة المستخدمة في الدراسة ومدى قدرتها على قياس المتغيرات المختلفة بشكل موثوق. ويشير معامل الثبات لكافة فقرات إلى نسبة عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة الميدانية، ويمكن اعتماد استمارة الموثوقة بمخرجاتها.

سادسا: خصائص عينة الدراسة

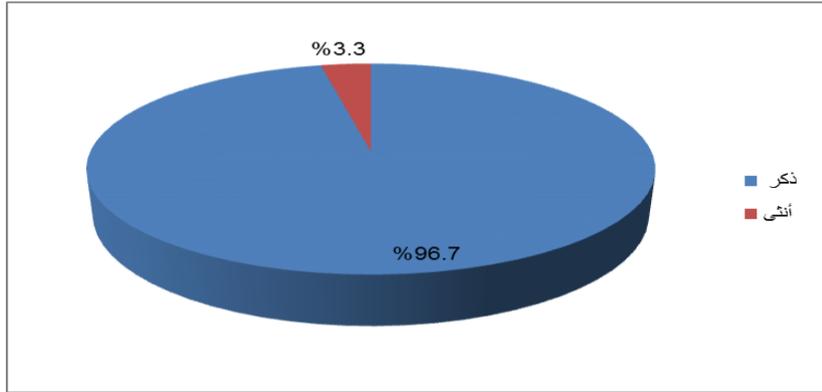
الجدول رقم (12): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	العينة الجنس
96.7%	58	ذكر
3.3%	02	أنثى
100%	60	مجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج spss V27

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتضح أن معظم مفردات العينة المبحوثة من فئة الذكور حيث تمثل نسبة 96.7% من إجمالي مفردات العينة المبحوثة، وهذا راجع إلى طبيعة الأنشطة التي تؤديها المؤسسة ميدان الدراسة فعلى خلاف العنصر النسوي الذي يميل إلى العمل في وظائف التعليم والصحة والإدارة... الخ، فإن العنصر الذكوري بإمكانه العمل في الوظائف التي تتطلب امتلاك لياقة وقوة بدنية، أو بمعنى آخر الوظائف الميدانية، مثلما هو موجود في مؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة-، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن تقاليد المجتمع المحلي (المجتمع التبسي) مازال متحفظا فيما يتعلق بعمل المرأة في مثل هذه الوظائف، والشكل التالي يوضح توزيع حجم العينة حسب الجنس:

الشكل رقم (01): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس



الجدول رقم(13): يوضح توزيع مفردات العينة السن

النسبة المئوية	التكرار	العينة السن
%1.7	01	أقل من 30
%35	21]40-30 [
%45	27]50-40 [
%18.3	11	50 سنة فأكثر
%100	60	مجموع

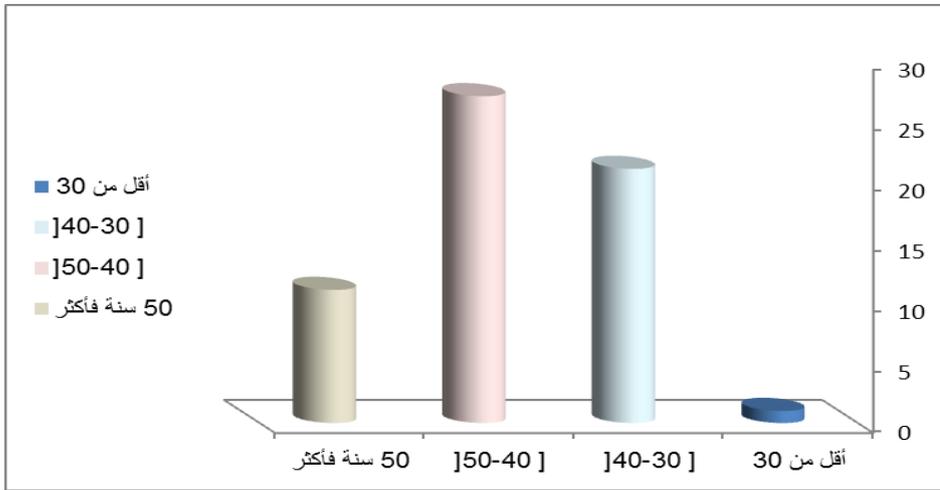
المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على نتائج spss V27

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن أكبر عدد من أفراد العينة المبحوثة تتواجد ضمن الفئة العمرية [50-40]وقدرت بنسبة 45% من إجمالي عينة الدراسة، في حين أن الفئة العمرية. [30-40]قدرت نسبتها 35%، فيما قدرت نسبة الفئة العمرية 50 فأكثر ب 18.3% ولم تتعدى الفئة العمرية أقل من 30سنة نسبة 1.7% من إجمالي مفردات العينة المبحوثة، ويمكن تفسير هذه النتائج المتحصل عليها بإرجاعها الى طبيعة العمل في هذه المؤسسة والتي تتطلب امتلاك العمال لقوة بدنية تسمح لهم بممارسة نشاطهم الميداني، وهذا ما نجده متوفر بدرجة كبيرة لدى العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 سنة الى اقل من 50 سنة.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح أن النسبة الأكبر من مفردات العينة المبحوثة قد التحقت بالمؤسسة منذ مدة زمنية طويلة وهذا ما عكسته نسبة 80% من مفردات العينة المبحوثة تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنة، كما أن هذه النتائج دالة على أن مهام أنشطة المؤسسة ميدان الدراسة (الديوان الوطني للتطهير-تبسة-) تتطلب فئات عمرية حددت نتيجة انعكاس هذه الأنشطة على السلامة المهنية للفرد العامل.

والشكل التالي يوضح توزيع حجم العينة السن

الشكل رقم (02): يوضح توزيع مفردات العينة السن



الجدول رقم(14): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية

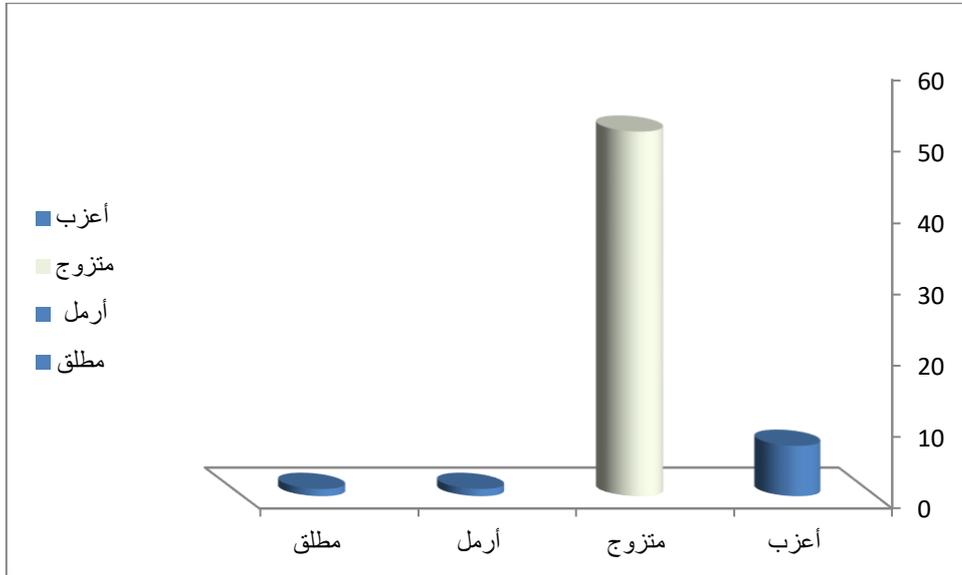
النسبة المئوية %	التكرار	العينة الحالة المدنية
11.7%	07	أعزب
85%	51	متزوج
1.7%	01	أرمل
1.7%	01	مطلق
100%	60	مجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على نتائج spss V27

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية العينة المبحوثة متزوجين حيث تشكل نسبتهم 85%، وهذا يعني أن أغلبية مفردات العينة يتمتعون بروح المسؤولية في العمل، بينما بلغت نسبة العزاب (غير المتزوجين) 11.7%، في حين لم تتجاوز نسبة الأرمال والمطلقين 1.7% لكلاهما.

من خلال قراءتنا للجدول نستخلص أن أفراد العينة يتمتعون بالاستقرار العائلي، فمدام هناك ارتباط في العمل واستقرار فيه سيتمكن الفرد من تحمل مسؤولية حياته الشخصية، لأنه معلوم من الصعب الفصل بين الحياة الشخصية والعملية، والشكل التالي يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية

الشكل رقم (03): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الاجتماعية



الجدول (15): يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	العينة المستوى التعليمي
23.3%	14	إبتدائي
40%	24	متوسط
21.7%	13	ثانوي
15%	09	جامعي
100%	60	مجموع

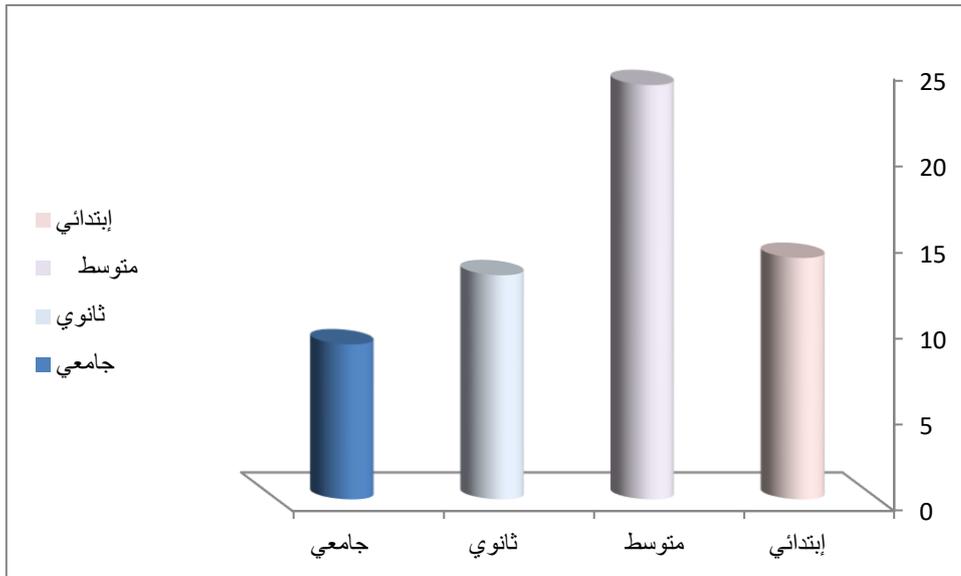
المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على نتائج spss V27

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أغلبية العينة المبحوثة والمقدرة نسبتهم بـ 40% يمتلكون مستوى متوسط، فيما يأتي مستوى الابتدائي بنسبة 23.3%، في حين أن أصحاب المستوى الثانوي نسبتهم قدرت بـ 21.7%، ويليهما المستوى الجامعي مثل هذه 15%، ويمكن تفسير هذه النتائج بان العمل ف المؤسسات لا يتطلب امتلاك مستوى تعليمي عالي الا في الوظائف الإدارية فقط.

توضح لنا معطيات هذا الجدول أن مجتمع البحث الذي أجرينا دراستنا عليه، قد أولى الاهتمام بمستويات التعليم المتوسط والابتدائي وهذا راجع إلى طبيعة العمل والأشغال التي تقوم بها المؤسسة.

والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

الشكل رقم (04): يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي



الجدول (16): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرار	العينة الخبرة المهنية
05%	30	أقل من 5 سنوات
18.3%	11	[5 إلى 10]
46.7%	28	[10 إلى 15]

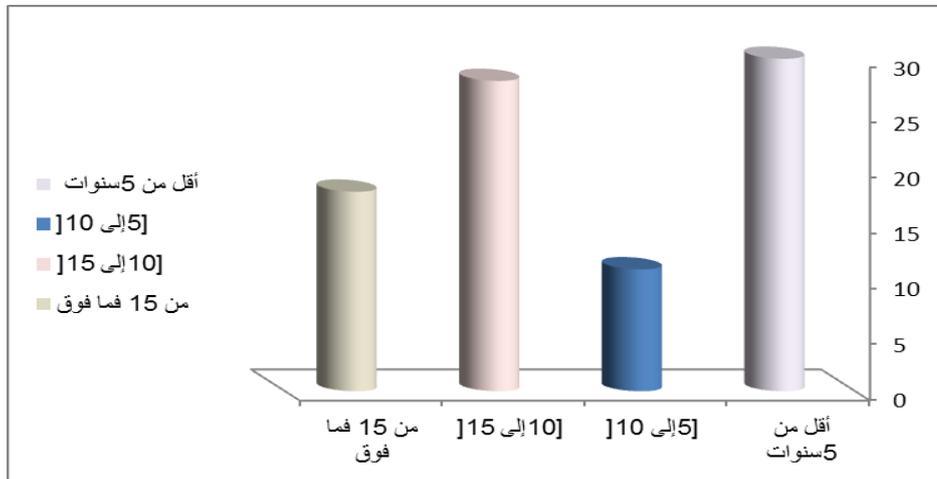
من 15 فما فوق	18	30%
مجموع	60	100%

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على نتائج spss V27

يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة الذين لهم خبرة عمل من [10 إلى 15] قدرت نسبتهم بـ 46.7%، ثم تليها الفئة من 15 سنة فما فوق بنسبة 30%، ثم تأتي الفئة [5 إلى 10] بنسبة 18.3%، في حين لم تتجاوز الفئة الأقل من 5 سنوات نسبة 5%، وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة تعيش حالة من الاستقرار الوظيفي، إضافة الى عدم قيامها بفتح مسابقات التوظيف منذ فترة زمنية متوسطة.

من خلال ما سبق تعتبر الخبرة المهنية من أهم المؤشرات التي تدل على وجود ارتباط وثيق بين العامل والمؤسسة، وهذا راجع إلى أن عمال مؤسسة الديوان الوطني للتطهير يتمتعون بخبرة عمل طويلة المدى، اذ نجد أن هناك بعض العمال يعملون بها منذ تأسيسها، والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

الشكل رقم (05): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية



الجدول (17): يوضح توزيع مفردات العينة حسب الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	العينة الوظيفية
10%	06	رئيس فرقة إستغلال
3.3%	02	موارد بشرية

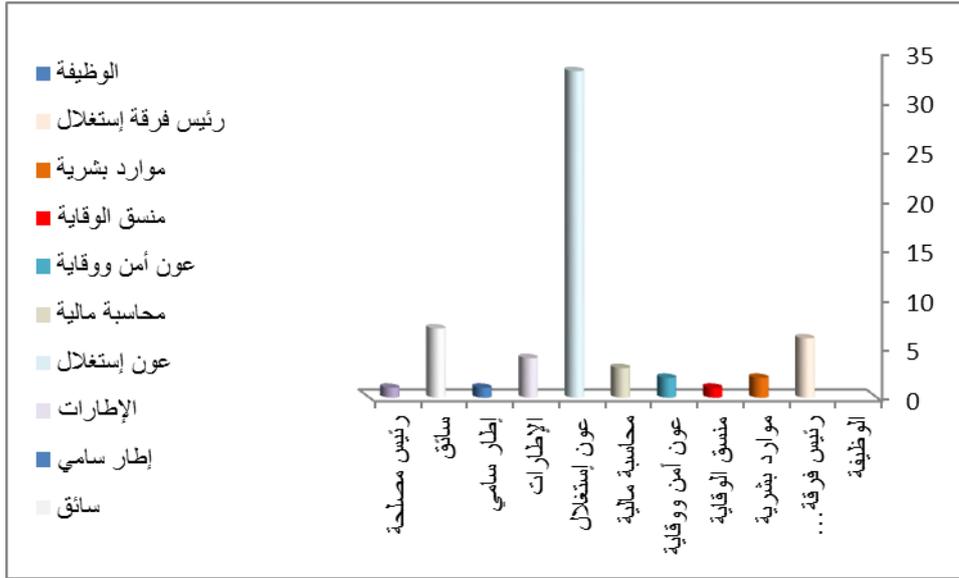
منسق الوقاية	01	%1.7
عون أمن ووقاية	02	%3.3
محاسبة مالية	03	%5
عون إستغلال	33	%55
الإطارات	04	%6.7
إطار سامي	1	%1.7
سائق	7	%11.7
رئيس مصلحة	1	%1.7
المجموع	60	%100

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على نتائج spss V27

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن نسبة 55% من عينة الدراسة هم فئة عون استغلال، ثم تليها فئة السائقين بنسبة 11.7%، ثم تأتي فئة رئيس فرقة استغلال بنسبة 10%، ثم فئة الإطارات والتي قدرت نسبتها بـ 6.7%، فيما تأتي فئة محاسبة مالية بنسبة 5%، بينما بلغت نسبة فئتي الموارد البشرية وعون أمن ووقاية 3.3% لكلاهما، في حين لم تتجاوز الفئات التالية منسق الوقاية وإطار سامي ورئيس المصلحة نسبة 1.7% على التوالي. وهذا ما يمكن لنا تفسيره بطبيعة العمل في هذه المؤسسة والذي هو عمل ميداني أكثر منه إداري.

يوضح لنا هذا الجدول إن أغلبية مفردات العينة الذين أجريت معهم الدراسة الميدانية هم فئة عون استغلال التي تكون نسبتهم عالية، هذا راجع إلى طبيعة العمل في مثل هذه المؤسسات والذي يكون عمل ميداني أكثر منه إداري، والشكل التالي يوضح توزيع العينة حسب نوع الوظيفة

الشكل رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب نوع الوظيفة



الفصل الرابع:

عرض وتحليل البيانات الميدانية

وإستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية

ثانياً: استخلاص نتائج الدراسة

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء نظريات التنظيم

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات الميدانية وإستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

بعد التطرق لموضوع دراستنا من الناحية النظرية ودراسة مختلف العناصر الرئيسة المكونة له نظريا، سنحاول في هذا الفصل عرض منظم للبيانات التي جمعت ميدانيا، وهذا من خلال العرض الكمي لمعطيات الجداول بعد جمع المعلومات وتفرغها، من خلال تعريفها في جداول وعرضها كفيها، ثم تحليل وتفسير الجداول واستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ونظريات التنظيم.

أولا: عرض وتحليل البيانات الميدانية

I. برامج التوعية والسلامة المهنية والتزام العاملين بأداء الأنشطة المسندة لهم

الجدول رقم(18): يبين برامج التوعية والسلامة المهنية والتزام العاملين بأداء الأنشطة المسندة لهم

الرقم	العبرة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	مستوى الدلالة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة				
07	تمتلك المؤسسة برنامج لإدارة نظام السلامة المهنية.	التكرار	00	02	01	36	21	4.27	0.660	موافق بشدة	0.000
		النسبة	00	3.3	1.7	60	35				
08	تسهر المؤسسة على توعية العامل وحثه للقيام بالفحوصات لدى مصالغ طب العمل	التكرار	01	00	02	34	23	4.32	0.596	موافق بشدة	0.000
		النسبة	1.7	00	3.3	56.7	38.3				
09	حرص المؤسسة على صحة العامل يزيد من استعدادك لأداء الأنشطة المسندة لك	التكرار	01	00	02	34	23	4.30	0.696	موافق بشدة	0.000
		النسبة	1.7	00	3.3	56.7	38.3				
10	تهتم المؤسسة باللقاءات الاعلامية التوعوية المتعلقة بالسلامة المهنية	التكرار	00	01	02	30	27	4.38	0.640	موافق بشدة	0.000
		النسبة	00	1.7	3.3	50	45				
11	تنظيم المؤسسة للقاءات اعلامية توعوية متعلقة بالسلامة المهنية يجعلك تلتزم بقواعدها	التكرار	01	01	00	32	26	4.35	0.732	موافق بشدة	0.000
		النسبة	1.7	1.7	00	53.3	43.3				
12	وجه المؤسسة لتعليمات دورية تذكر بضرورة احترام قواعد السلامة المهنية	التكرار	02	00	02	33	23	4.25	0.816	موافق بشدة	0.000
		النسبة	3.3	00	3.3	55	38.3				
13	التذكير الدوري من طرف المؤسسة بقواعد السلامة المهنية يجعلك يزيد من حرصك على أداء أنشطتك بأريحية.	التكرار	00	01	02	33	24	4.33	0.629	موافق بشدة	0.000
		النسبة	00	1.7	3.3	55	40				
14	سهر المؤسسة على وضع خطط لتدريب العامل على الأداء في ظروف خالية من الأخطار يزيد من اتقانك للأنشطة المسندة لك.	التكرار	09	04	08	24	15	3.53	1.346	موافق	0.000
		النسبة	15	6.7	13.3	40	25				
15	تتوفر المؤسسة على خطط لتدخل فرق الإنقاذ والإسعاف في مجال حوادث العمل.	التكرار	30	13	03	09	05	2.10	1.386	غير موافق	0.000
		النسبة	50	21.7	05	15	8.3				
16	حرص المؤسسة على حماية العامل من خلال فرق التدخل يزيد من مواظبتك على إنجاز المهام الموكلة لك	التكرار	09	07	04	22	18	3.55	1.419	موافق	0.001
		النسبة	15	11.7	6.7	36.7	30				
17	إلزام المؤسسة كافة أطراف العمل بمتطلبات السلامة المهنية يجعلك تؤدي أنشطتك بانضباط	التكرار	01	00	03	35	21	4.25	0.704	موافق بشدة	0.000
		النسبة	1.7	00	05	58.3	35				
إجمالي المحور											
مستوى الدلالة الإجمالي											
0.000											
درجة الحرية											
59											
القرار											
لا توجد دلالة											

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي .spss.

يتضمن الجدول أعلاه عدة عبارات تتعلق بأبعاد برامج التوعية والسلامة المهنية بالديوان الوطني للتطهير

-تبسة-، ويوضح التوزيع النسبي وفقا لآراء العمال ما يلي:

- العبارة رقم (07): والتي مفادها تمتلك المؤسسة برنامج لإدارة نظام السلامة المهنية، حيث أكدت نسبة

95% على انها موافقة بان المؤسسة تمتلك برنامج لإدارة نظام السلامة المهنية، في حين رأى 3.3% بان

المؤسسة لا تمتلك برنامج لإدارة نظام السلامة المهنية، واخيرا نجد 1.7% هم محايدين فيما يتعلق بهذه العبارة.

وقد قدر المتوسط حسابي ب: 4.27 وبدلالة مرتفعة جدا، وبإنحراف معياري يقدر ب 0.660، وهو ما يدل

على ان هناك درجة عالية من التثنت في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت الدرجات التالية من

مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 60%.

وعليه فالمؤسسة تمتلك برامج لإدارة نظام السلامة المهنية تتمثل في متطلبات السلامة المهنية من ارتداء

للقفازات والاحذية والخوذة والنظارات وغيرها، حيث ان العمال مجبرون على ارتداء هذه الملابس عند الخروج

للعمل في الميدان، لأنها تساهم في حمايتهم من حوادث العمل والمخاطر المهنية التي يمكن ان يتعرضوا لها

اثناء عملهم، وهذا مثلما أكدته اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة اذ اكادوا لنا بأن المؤسسة تعتمد على

برنامج خاص بالسلامة المهنية يتمثل في قيام المؤسسة بتوفير ملابس خاصة للعمال اثناء خروجهم للعمل

الميداني.

- العبارة (08): والتي مفادها تسهر المؤسسة على توعية العامل وحثه للقيام بالفحوصات لدى مصالح

طب العمل، حيث أكدت نسبة 95% موافقتها على ان المؤسسة تسهر على القيام بتوعية العمال وحثهم على

القيام بفحوصات طبية داخل مؤسسة العمل، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، بينما 1.7%

هم غير موافقين بشدة على هذه العبارة.

وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.32 وبدلاية مرتفعة جدا، وبانحراف معياري مقدر بـ 0.596، وهذا ما يدل على ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 56.7%. وهو ما يؤكد لنا على ان المؤسسة تسهر بشكل فعلي ودائم على توعية العامل وحثهم للقيام بفحوصات دورية لدى مصالح طب العمل، وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة تعمل على ضمان صحة وسلامة العمال لأنهم يشكلون الركيزة الاساسية التي يقوم عليها نشاط المؤسسة، لذا وجب على هذه الاخيرة ضمان كل المتطلبات التي من شأنها ان تساهم في تحسين أداء العمال بصورة خاصة واداء المؤسسة بصفة عامة.

- العبارة (09): والتي مفادها: حرص المؤسسة على صحة العامل يزيد من استعدادك لأداء الأنشطة المسندة لك، حيث أكدت نسبة 95% موافقتها على ان حرص المؤسسة على صحة العمال يزيد من استعدادهم لأداء انشطتهم الموكلة إليهم، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، بينما 1.7% هم غير موافقين بشدة على هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ: 4.30 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.696، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في اجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 56.7%.

ومنه يمكن القول أن العمل في بيئة صحية يعزز شعور العمال بالراحة والاهتمام بصحتهم الشخصية، مما يرفع روحهم المعنوية، وهذا ما من شأنه ان يساهم في زيادة اتقانهم لأعمالهم المسندة اليهم.

- العبارة (10): والتي مفادها: تهتم المؤسسة باللقاءات الاعلامية التوعوية المتعلقة بالسلامة المهنية، حيث أكدت نسبة 95% موافقتها على ان المؤسسة تهتم باللقاءات الاعلامية التوعوية المتعلقة بالسلامة المهنية، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، بينما 1.7% هم غير موافقين على هذه العبارة

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.38 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.640، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 50%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة تحاول ان تجعل للعمال وعي ذاتي حول متطلبات السلامة المهنية، حرصا منها على تقليل تعرض عمالها لحوادث العمل والتي تهدد صحة وسلامة العاملين، وكل هذا يمكن اعتباره كمؤشر على ان المؤسسة تعتمد على معايير صارمة للسلامة المهنية.

- العبارة (11): والتي مفادها: تنظيم المؤسسة للقاعات الاعلامية توعوية متعلقة بالسلامة المهنية يجعلك تلتزم بقواعدها، حيث أكدت نسبة 96.6% موافقتها على ان تنظيم المؤسسة للقاعات الاعلامية توعوية متعلقة بالسلامة المهنية تجعل العمال يلتزمون بقواعدها، في حين أن 3.4% هم غير موافقين على هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.35 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.732، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 53.3%. وهذا ما يمكن تفسيره بان اللقاءات الاعلامية التوعوية المنظمة من قبل المؤسسة تساهم في زيادة وعي العمال نحو المخاطر والاضرار التي يمكن ان يتسبب فيها عدم الالتزام بتطبيق معايير وقواعد السلامة المهنية، لذا نلاحظ بان العمال وبعد حضورهم لهذه اللقاءات الاعلامية التوعوية أصبحوا أكثر التزاما بتطبيق قواعد السلامة المهنية.

- العبارة (12): والتي مفادها: توجه المؤسسة تعليمات دورية تذكر بضرورة احترام قواعد السلامة المهنية، حيث أكدت نسبة 93.3% موافقتها على ان المؤسسة توجه تعليمات دورية تذكر بضرورة احترام قواعد السلامة المهنية، في حين أن 3.3% هم غير موافقين بشدة على هذه العبارة، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.25 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.816، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 55%. وهذا ما يمكن اعتباره كدليل على وجود اشراف صارم بالمؤسسة، وهو ما يتجلى في حرصها على سلامة عمالها من خلال التوجيه المستمر لعمالها على ضرورة التطبيق الصارم لقواعد السلامة المهنية حتى يتم ضمان سلامتهم، وبالتالي استمرار المؤسسة في نشاطها وعدم تعطلها.

- العبارة (13): والتي مفادها: التذكير الدوري من طرف المؤسسة بقواعد السلامة المهنية يجعلك يزيد من حرصك على أداء أنشطتك بأريحية، حيث أكدت نسبة 95% موافقتها على ان التذكير الدوري من طرف المؤسسة بقواعد السلامة المهنية يجعل العمال يزيدون من حرصهم على أداء أنشطتهم بأريحية، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، بينما 1.7% هم غير موافقين على هذه العبارة،

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.33 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.629، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 55%. وهذا ما يمكن تفسيره بان التذكير الدوري للعمال بقواعد السلامة المهنية يجعلهم يتقادون التفكير في تعرضهم لحوادث العمل، وهو ما ينعكس ايجابا على روحهم المعنوية وعلى شعورهم بالراحة في مكان العمل، مما يساهم حتما في أدائهم لأنشطتهم بإتقان وأمان وراحة.

- العبارة (14): والتي مفادها: سهر المؤسسة على وضع خطط لتدريب العامل على الأداء في ظروف خالية من الأخطار يزيد من اتقانك للأنشطة المسندة لك، حيث أكدت نسبة 65% موافقتها على ان سهر المؤسسة على وضع خطط لتدريب العامل على الأداء في ظروف خالية من الأخطار يزيد من اتقان للأنشطة

المسندة له، في حين أن 21.7 % أبدوا عدم موافقتهم حول هذه العبارة، بينما 13.3 % هم محايدون على هذه العبارة،

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 3.53 وبدلالة متوسطة، وبانحراف معياري قدر بـ: 1.346، وهو ما يعني ان هناك تشتت ضعيف في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت كل درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 40%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة تسعى من خلال تدريبها لعمالها على تخفيض معدلات تعرضهم لحوادث العمل من جهة، ومن جهة أخرى السعي الى تحقيق أقصى استفادة ممكنة من العمال بضمان أفضل اداء لهم.

- العبارة (15): والتي مفادها: تتوفر المؤسسة على خطط لتدخل فرق الإنقاذ والاسعاف في مجال حوادث العمل، حيث أكدت نسبة 71.7 % عدم موافقتها على ان المؤسسة تتوفر على خطط لتدخل فرق الإنقاذ والاسعاف في مجال حوادث العمل، في حين أن 23.3 % أبدوا موافقتهم حول هذه العبارة، بينما 05 % هم محايدون على هذه العبارة،

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 2.10 وبدلالة منخفضة، وبانحراف معياري قدر بـ: 1.386، وهو ما يعني ان هناك متوسط في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت كل درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة غير موافق بشدة بنسبة 50%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة لا تتوفر على خطط لتدخل فرق الإنقاذ والاسعاف في مجال حوادث العمل، بسبب قلة وضعف امكانياتها من جهة، اضافة الى غياب مبدأ التخطيط في المؤسسة، وهو ما يعد أمرا خطيرا على صحة العمال الذين قد يتعرضون لحوادث عمل خطيرة اثناء عملهم، وعليه ينبغي على المؤسسة

أن تعمل على تحسين هذا الجانب وتوفير الخطط والإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة العاملين في جميع الأوقات.

- العبارة (16): والتي مفادها: حرص المؤسسة على حماية العامل من خلال فرق التدخل يزيد من مواظبتك على إنجاز المهام الموكلة لك، حيث أكدت نسبة 66.7% موافقتها على ان حرص المؤسسة على حماية العامل من خلال فرق التدخل يزيد من مواظبتة على إنجاز المهام الموكلة له، في حين أن 26.7% أبدوا عدم موافقتهم حول هذه العبارة، بينما 6.7% هم محايدون على هذه العبارة،

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 3.55 وبدلالة متوسطة، وانحراف معياري قدر بـ: 1.419، وهو ما يعنى ان هناك تشتت ضعيف في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت كل درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 36.7%.

وهذا يعكس أن هناك التزامًا قويًا من المؤسسة بسلامة العاملين واستعدادها للتعامل مع حوادث العمل أو المواقف الطارئة، ففرق التدخل تلعب دورًا هامًا في تقديم الدعم والمساعدة في حالة وقوع تهديد لسلامة العامل أو حدوث حوادث، فإذا كان العاملون يعلمون أنهم مدعومون ومحميون في حالة حدوث أي مشكلة أو خطر، فإنهم سيشعرون بالأمان والثقة في أداء واجباتهم بكفاءة واهتمام، وهذا ما ينعكس ايجابا على مستوى أدائهم لمهامهم الموكلة لهم من خلال زيادة تحفيزهم ومواظبتهم.

- العبارة (17): والتي مفادها: إلزام المؤسسة كافة أطراف العمل بمتطلبات السلامة المهنية يجعلك تؤدي أنشطتك بانضباط، حيث أكدت نسبة 93.3% موافقتها على ان قيام المؤسسة بإلزام كافة أطراف العمل على تطبيق متطلبات السلامة المهنية يجعلهم يؤدون أنشطتهم بانضباط، في حين أن 5% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، بينما 1.7% هم غير موافقين بشدة على هذه العبارة،

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.25 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.704، وهو ما يعني ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 58.3%. ويمكن تفسير هذه النتائج المتحصل عليها بانها تعتبر مؤشر على صرامة ادارة المؤسسة في التعامل مع كافة أطراف العمل عندما يتعلق الامر بسلامتهم المهنية، لأن أي خطأ قد يكلفهم غاليا، وهذا ما يعكسه الالتزام الكبير من طرف العمال في اداء مهامهم بإنضباط تنظيمي كبير.

- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

من خلال المعطيات الرقمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة بمستوى مرتفع يتعلق بمحور برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام الوظيفي كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات العبارات الـ 11 يقع في المجال [3.40 - 4.19]، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات اتجهت نحو الموافقة والموافقة بشدة، غير أن عينة الدراسة لم توافق على مضمون العبارة (15) التي تتعلق بعدم توفير المؤسسة لخطط لتدخل فرق الإنقاذ والإسعاف في مجال حوادث العمل، إجمالا وبشكل عام يمكن القول أنه توجد دلالة إحصائية لمحور برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر بـ: 0.000، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو الموافقة. من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال استجابات عينة الدراسة، يتضح لنا وأنه يوجد هناك توجه إيجابي نحو برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة.

II. توفير وسائل وادوات السلامة المهنية في رضا العامل

الجدول رقم (19): يبين توفير وسائل وادوات السلامة المهنية ورضا العامل

الرقم	العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	مستوى الدلالة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة				

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات الميدانية وإستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

0.000	موافق	0.676	4.18	18	37	03	02	00	التكرار	تتوفر المؤسسة على لوحات ارشادية خاصة بالسلامة المهنية.	18
				30	61.7	5	3.3	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.536	4.47	29	30	01	00	00	التكرار	وسائل وأدوات السلامة المهنية (خوذة، حذاء، لباس، قفاز، نظارة) متاحة للعامل أثناء أداء الأنشطة المسندة له	19
				48.3	50	1.7	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.530	4.30	20	38	02	00	00	التكرار	اتاحة وسائل وأدوات السلامة المهنية يزيد من مشاركتك في أداء الأنشطة المسندة لك.	20
				33.3	63.3	3.3	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.565	4.45	29	29	02	00	00	التكرار	توفر المؤسسة ألبسة خاصة بأداء العمال أنشطتهم	21
				48.3	48.3	3.3	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.542	4.33	22	36	02	00	00	التكرار	الاهتمام بمعايير ألبسة الخاصة بأداء العمال لأنشطة المؤسسة يزيد من ارتباطك بوظيفتك	22
				36.7	60	3.3	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.585	4.28	21	35	04	00	00	التكرار	تهتم المؤسسة بصيانة وسائل وأدوات السلامة المهنية بشكل دوري	23
				35	58.3	6.7	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.541	4.25	18	39	03	00	00	التكرار	الصيانة الدورية لوسائل وأدوات السلامة المهنية تساهم في أدائك للمهام المسندة لك باستمرار	24
				30	65	5	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.585	4.38	26	31	03	00	00	التكرار	إقتناء وسائل وأدوات العمل بالمؤسسة يخضع لشروط السلامة المهنية	25
				43.3	51.7	5	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.547	4.35	23	35	02	00	00	التكرار	الإهتمام بشروط الوقاية في إقتناء معدات ووسائل العمل يزيد من إقبالك على أداء أنشطة المؤسسة بدقة	26
				38.3	58.3	3.3	00	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.708	4.20	20	34	04	02	00	التكرار	الظروف الفيزيائية لأداء أنشطة المؤسسة يقلل من فرص تعاونك مع زملائك	27
				33.3	56.7	6.7	3.3	00	النسبة		
0.000	موافق بشدة	0.392	4.32							إجمالي المحور	
0.000				مستوى الدلالة الإجمالي							
59				درجة الحرية							
لا توجد دلالة				القرار							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضمن الجدول أعلاه عدة عبارات تتعلق بأبعاد برامج التوعية والسلامة المهنية بالديوان الوطني للتطهير

-تبسة-، ويوضح التوزيع النسبي وفقا لآراء العمال ما يلي:

- العبارة رقم (18): والتي مفادها تتوفر المؤسسة على لوحات ارشادية خاصة بالسلامة المهنية، حيث

أكدت نسبة 91.7% على انها موافقة بان المؤسسة تتوفر على لوحات ارشادية خاصة بالسلامة المهنية، في

حين رأى 5% محايدين فيما يتعلق بهذه العبارة، واخيرا نجد 3.3% غير موافقين فيما يتعلق بهذه العبارة.

وقد قدر المتوسط حسابي ب: 4.18 وبدلالة مرتفعة، وبإنحراف معياري يقدر ب 0.676 وهو ما يدل على ان هناك درجة عالية من التشنت في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض الدرجات من مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 61.7%.

ويمكن تفسير هذه النتائج بان المؤسسة تحاول العمل على التذكير الدائم للعمال بقواعد السلامة المهنية وذلك عبر عدة طرق كاللوحات الارشادية، وهي تهدف من وراء كل هذا الى ضمان تطبيق العمال لقواعد السلامة المهنية حماية لأنفسهم.

- العبارة (19): والتي مفادها وسائل وأدوات السلامة المهنية (خوذة، حذاء، لباس، قفاز، نظارة) متاحة للعامل أثناء أداء الأنشطة المسندة له، حيث أكدت نسبة 98.3% موافقتها على ان وسائل وأدوات السلامة المهنية (خوذة، حذاء، لباس، قفاز، نظارة) متاحة للعامل أثناء أداء الأنشطة المسندة له، بينما 1.7% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 4.47 وبدلاية مرتفعة جدا، وبإنحراف معياري مقدر ب 0.536، وهذا ما يدل على ان هناك تشنت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 50%.

وهذا ما يمكن تفسيره بإرجاعه الى طبيعة العمل في مثل هذه المؤسسات والذي هو عمل ميداني بحت، والذي يتطلب من العمال ارتداء الملابس الواقية التي تحميهم من الاخطار المتعلقة بعملهم، وفي هذا الخصوص تلتزم المؤسسة بتوفير هذه الوسائل والملابس.

وهذا مثلما أكدته اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة حيث أكدوا لنا بأن المؤسسة تلتزم بتوفير ملابس العمل لكل العمال مع قيامهم باستبدالها لهم سنويا وذلك حتى يستطيعوا اداء مهامهم على أكمل وجه.

- العبارة (20): والتي مفادها: إتاحة وسائل وأدوات السلامة المهنية يزيد من مشاركتك في أداء الأنشطة المسندة لك، حيث أكدت نسبة 96.6% موافقتها على ان إتاحة وسائل وأدوات السلامة المهنية يزيد من مشاركة العمال في أداء الأنشطة المسندة له، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ: 4.30 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.530، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في اجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 63.3%.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بان حصول العمال على وسائل وادوات السلامة المهنية يجعلهم لا يفكرون في الامور الجانبية المتعلقة بعملهم، بل أن جل تركيزهم يكون منصب على كيفية أداء مهامهم بطريقة سليمة، وهذا ما من شأنه ان يساهم في زيادة مستوى أدائهم.

- العبارة (21): والتي مفادها: توفر المؤسسة ألبسة خاصة بأداء العمال لأنشطتهم، حيث أكدت نسبة 96.6% موافقتها على ان المؤسسة توفر ألبسة خاصة بأداء العمال لأنشطتهم، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.45 مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.565، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق وموافق بشدة على التوالي بنسبة 48.3%. وهذا ما يمكن لنا تفسيره بان المؤسسة تطبق تطبيقا فعالا لقواعد ومتطلبات السلامة المهنية، إذ انه لا تدع اي شيء متعلق بالسلامة المهنية إلا وتم اخذه بعين الاعتبار.

- العبارة (22): والتي مفادها: الاهتمام بمعايير ألبسة الخاصة بأداء العمال لأنشطة المؤسسة يزيد من إرتباطك بوظيفتك، حيث أكدت نسبة 96.7% موافقتها على ان الاهتمام بمعايير ألبسة خاصة بأداء العمال لأنشطة المؤسسة يزيد من ارتباطهم بوظيفتهم، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم على هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.33 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.542، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 60%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان العمال عندما يلاحظون وجود اهتمام من قبل المؤسسة بتوفير مختلف الالبسة الخاصة بأنشطتهم الميدانية، فإن ذلك يشعرهم بالأمن والراحة في عملهم، مما يزيد من ارتباطهم بوظيفتهم، ويجعلهم يهدفون الى الاستقرار فيها.

- العبارة (23): والتي مفادها: تهتم المؤسسة بصيانة وسائل وأدوات السلامة المهنية بشكل دوري، حيث أكدت نسبة 93.3% موافقتها على ان المؤسسة تهتم بصيانة وسائل وأدوات السلامة المهنية بشكل دوري، في حين أن 6.7% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.28 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.585، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 58.3%.

وهذا ما يتم تفسيره بان المؤسسة حريصة كل الحرص على ضمان سلامة عمالها من كل المخاطر المهنية التي يمكن ان يتعرضوا لها خاصة عند استخدام وسائل وأدوات قديمة خاصة بالسلامة المهنية، لذا هي تبادر وتعمل على الصيانة الدورية لهذه الادوات والوسائل.

- العبارة (24): والتي مفادها: الصيانة الدورية لوسائل وأدوات السلامة المهنية تساهم في أدائك للمهام المسندة لك بإستمرارية، حيث أكدت نسبة 95% موافقتها على ان الصيانة الدورية لوسائل وأدوات السلامة المهنية تساهم في أدائك للمهام المسندة لك بإستمرارية، في حين أن 5% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.25 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.541، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 65%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان الصيانة الدورية لوسائل وأدوات السلامة المهنية تجعلها صالحة للاستعمال بطريقة صحيحة مثلما كانت عليه في الاول، وفي هذه الحالة العامل سيشعر براحة وامن كبير عند استخدامه لهذه الوسائل والادوات، وهو ما يجعله يركز في عمله ويؤديه بإستمرارية وإتقان.

- العبارة (25): والتي مفادها: إقتناء وسائل وأدوات العمل بالمؤسسة يخضع لشروط السلامة المهنية، حيث أكدت نسبة 95% موافقتها على اقتناء المؤسسة لوسائل وأدوات العمل بالمؤسسة يخضع لشروط السلامة المهنية، بينما 5% هم محايدين على هذه العبارة،

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.38 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.585، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت كل درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 51.7%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة تعمل على احترام الشروط القانونية في كل نشاطاتها وتعاملاتها، بما فيها اقتناء وسائل وأدوات العمل والتي لابد ان تكون خاضعة لشروط السلامة المهنية حتى لا تتسبب اثناء استعمالها في حوادث العمل.

- العبارة (26): والتي مفادها: الإهتمام بشروط الوقاية في إقتناء معدات ووسائل العمل يزيد من إقبالك على أداء أنشطة المؤسسة بدقة، حيث أكدت نسبة 96.6% موافقتها على الإهتمام بشروط الوقاية في إقتناء معدات ووسائل العمل يزيد من إقبالك على أداء أنشطة المؤسسة بدقة، بينما 3.3% هم محايدين على هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.35 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.547، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بشدة بنسبة 58.3%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان العمال يزداد شعورهم ورغبتهم في اداء عملهم، عندما يشعرون ويلاحظون بأن الادوات والوسائل التي تم اقتنائها للعمل هي ادوات جديدة وخاضعة لشروط السلامة المهنية، حيث انهم في هذه الحالة لن يكون ذهنهم مشتت حول كيفية الوقاية من هذه الوسائل، بل ان تركيزهم سيكون منصب على كيفية لأداء الجيد لأنشطتهم الموكلة إليهم في المؤسسة.

- العبارة (27): والتي مفادها: الظروف الفيزيكية لأداء أنشطة المؤسسة تقلل من فرص تعاونك مع زملائك، حيث أكدت نسبة 90% موافقتها على ان الظروف الفيزيكية لأداء أنشطة المؤسسة تقلل من فرص تعاونك مع زملائك، بينما 6.7% هم محايدون على هذه العبارة، في حين أن 3.3% أبدوا عدم موافقتهم حول هذه العبارة. وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.20 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.708، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 56.7%.

وهذا ما يمكن تفسيره بأن الظروف الفيزيكية تؤثر على تعاون العمال فيما بينهم، حيث انه اذ توفرت الظروف الفيزيكية بطريقة جيدة فإن ذلك سيؤدي الى تعاون العمال فيما بينهم، وفي حالة تدهور هذه الظروف فان ذلك سيؤدي الى تقليل التعاون بين العمال.

III. الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء

الجدول رقم(20): يبين الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء

العبارة	المقياس	الاتجاه
---------	---------	---------

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات الميدانية وإستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

الرقم	التكرار والنسب المئوية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
28	التكرار	01	00	13	33	13	3.95	0.769	موافق
	النسبة	1.7	00	21.7	55	21.7			
29	التكرار	00	01	11	37	11	3.97	0.663	موافق
	النسبة	00	1.7	18.3	61.7	18.3			
30	التكرار	00	00	07	41	12	4.08	0.561	موافق
	النسبة	00	00	11.7	68.3	20			
31	التكرار	00	00	02	40	18	4.27	0.516	موافق بشدة
	النسبة	00	00	3.3	66.7	30			
32	التكرار	00	00	05	35	20	4.25	0.600	موافق بشدة
	النسبة	00	00	8.3	58.3	33.3			
33	التكرار	00	01	04	41	14	4.13	0.596	موافق
	النسبة	00	1.7	6.7	68.3	23.3			
34	التكرار	00	00	06	40	14	4.13	0.566	موافق
	النسبة	00	00	10	66.7	23.3			
35	التكرار	00	01	05	38	16	4.15	0.366	موافق
	النسبة	00	1.7	8.3	63.3	26.7			
36	التكرار	00	00	05	44	11	4.10	0.511	موافق
	النسبة	00	00	8.3	73.3	18.3			
37	التكرار	00	00	02	36	22	4.33	0.542	موافق بشدة
	النسبة	00	00	3.3	60	36.7			
إجمالي المحور									
0.000					مستوى الدلالة الإجمالي				
59					درجة الحرية				
لا توجد دلالة					القرار				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

يتضمن الجدول أعلاه عدة عبارات تتعلق بأبعاد برامج التوعية والسلامة المهنية بالديوان الوطني للتطهير

-تبسة-، ويوضح التوزيع النسبي وفقا لآراء العمال ما يلي:

- العبارة رقم (28): والتي مفادها تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لمواجهة المخاطر المتعلقة بالسلامة المهنية، حيث أكدت نسبة 76.7% على انها موافقة بان المؤسسة تضع جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لمواجهة المخاطر المتعلقة بالسلامة المهنية، في حين أن 21.7% محايدين فيما يتعلق بهذه العبارة، واخيرا نجد 1.7% غير موافقين فيما يتعلق بهذه العبارة.

وقد قدر المتوسط حسابي ب: 3.95 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري يقدر ب 0.769 وهو ما يدل على ان هناك درجة عالية من التشنت في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض الدرجات من مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، محايد، موافق، موافق بشدة)، مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 55%. ويمكن تفسير هذه النتائج بان المخاطر المتعلقة بالسلامة المهنية تحدث فجأة ومن دون سابق انذار، ومن اجل مواجهتها لا بد على المؤسسة ان تضع الاجراءات اللازمة والمناسبة، ويكون ذلك من خلال تصميم وتخطيط برنامج لإدارة الطوارئ.

- العبارة (29): والتي مفادها توفر المؤسسة الظروف الفيزيكية الملائمة (اضاءة، تهوية، تكييف، ضوضاء)، حيث أكدت نسبة 80% موافقتها على المؤسسة توفر لظروف الفيزيكية الملائمة (اضاءة، تهوية، تكييف، ضوضاء)، بينما 18.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، في حين 1.7% غير موافقين فيما يتعلق بهذه العبارة.

وقدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 3.97 وبدلاية مرتفعة، وبانحراف معياري مقدر ب 0.663، وهذا ما يدل على ان هناك تشنت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 61.7%. وهذا ما يمكن تفسيره بأن الظروف الفيزيكية لها تأثير كبيرا على أداء العمال لمهامهم المسندة اليهم، لذا تعمل المؤسسة على توفيرها حتى تحقق الاهداف المرجوة من العمال.

وهذا مثلما أكدته اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة، اذ أكدوا على ان المؤسسة توفر لهم كل الظروف الفيزيكية من اضاءة، تهوية، تكييف، ضوضاء، وذلك حتى يتسنى للعمال العمل في بيئة تنظيمية تساعدهم على اداء مهامهم على أكمل وجه.

- العبارة (30): والتي مفادها: الظروف الفيزيكية التي توفرها المؤسسة لأداء الأنشطة تساهم في تماسك جماعات العمل، حيث أكدت نسبة 88.3% موافقتها على ان الظروف الفيزيكية التي توفرها المؤسسة لأداء الأنشطة تساهم في تماسك جماعات العمل، في حين أن 11.7% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ: 4.08 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.561، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في اجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 68.3%.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأنه في حالة توفر الظروف الفيزيكية فإن العمال سيكونون على مقدره من التواصل والتعاون والحوار فيما بينهم، وهذا ما ينعكس ايجابا على تماسك جماعات العمل.

- العبارة (31): والتي مفادها تسعى المؤسسة الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات والآلات، حيث أكدت نسبة 96.7% موافقتها على ان المؤسسة تسعى الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات والآلات، في حين أن 3.3% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.27 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.516، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 66.7%.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بان المؤسسة تهدف الى ضمان سلامة العمال والممتلكات، وذلك بالعمل على متابعة ومراقبة وصيانة الآلات والمعدات، وحماية الافراد من المخاطر المهنية عن طريق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية.

- العبارة (32): والتي مفادها: سعي المؤسسة الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات والآلات.... يجعلك أكثر انسجاما مع جماعات العمل، حيث أكدت نسبة 91.6% موافقتها على ان المؤسسة الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات والآلات.... يجعلك أكثر انسجاما مع جماعات العمل، في حين أن 8.3% أبدوا حيادهم على هذه العبارة. وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.25 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.600، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 58.3%.

وهذا ما يمكن تفسيره بأن المؤسسة تهدف الى توفير المناخ التنظيمي المناسب الذي يساعدها على تحقيق اهدافها والتي تتحقق من خلال انجاز العمال للأنشطة المسندة إليهم، ومن بين شروط المناخ التنظيمي هو وجود فرق العمل او جماعات العمل والتي يجب ان تكون متماسكة ومنسجمة مع بعضها البعض حتى تحقق الاهداف المخطط لها.

- العبارة (33): والتي مفادها: تهتم المؤسسة بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل، حيث أكدت نسبة 91.6% موافقتها على ان المؤسسة تهتم بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل، في حين أن 6.7% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة، بينما 1.7% غير موافقين فيما يتعلق بهذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.13 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.596، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 68.3%.

وهذا ما يتم تفسيره بان المؤسسة تحاول معرفة كل الامور التي لها صلة بالعمل والتي يمكن لها ان تؤثر عليه بما فيها المخاطر المهنية، وفيما يتعلق بهذه الاخيرة فإن المؤسسة تسعى دائما الى محاولة التقليل منها ومن خطورتها وذلك يكون من خلال تقييمها لمعرفة كيفية حدوثها ومن ثم العمل على اتخاذ الاجراءات والقرارات المناسبة التي يمكن لها التقليل من خطورتها.

- العبارة (34): والتي مفادها: الاهتمام بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل يجعلك تؤدي الأنشطة المسندة لك بإخلاص، حيث أكدت نسبة 90% موافقتها على ان الاهتمام بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل يجعلك تؤدي الأنشطة المسندة لك بإخلاص، في حين أن 10% أبدوا حيادهم حول هذه العبارة. وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.13 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.566، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 66.7%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان مراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل تجعل المؤسسة تتخذ الاجراءات المناسبة لتقليلها مثلما سبق التوصل اليها في السؤال رقم 33، وعند اتخاذ الاجراءات التي تقلل من اثار المخاطر، فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على نفسية العامل ويجعله يعمل في جو من الامن والطمأنينة، مما يؤدي الى اتقانه واخلاصه للعمل المسند اليه.

- العبارة (35): والتي مفادها: تهتم المؤسسة بتطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة، حيث أكدت نسبة 90% موافقتها على أن المؤسسة تهتم بتطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة، بينما 8.3% هم محايدون على هذه العبارة، في حين 1.7% غير موافقين فيما يتعلق بهذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.15 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.366، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت كل درجات مقياس ليكرت الخماسي (، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 63.3%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان المؤسسة تعمل على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وذلك حتى تستطيع انجاز مهامها ووظائفها بالطريقة الصحيحة والمواكبة لكل جديد يخص مجال نشاطها، وفي هذا الخصوص نرى بان المؤسسة تحاول الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير اجراءات السلامة المهنية حتى يتم تقليل تعرض العمال لحوادث العمل.

- العبارة (36): والتي مفادها: تطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة يجعلك أكثر تفاعلا مع الزملاء أثناء أداء الأنشطة بالمؤسسة، حيث أكدت نسبة 91.7% موافقتها على أن تطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة يجعلك أكثر تفاعلا مع الزملاء أثناء أداء الأنشطة بالمؤسسة، بينما 8.3% هم محايدون على هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.10 وبدلالة مرتفعة، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.511، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بشدة بنسبة 73.3%.

وهذا ما يمكن تفسيره بان اعتماد المؤسسة على الاجراءات التكنولوجية الحديثة المتعلقة بالسلامة المهنية يجعل العمال يشعرون بالأمن والراحة في مكان عملهم، وهو ما يجعلهم يؤدون مهامهم بالطريقة المخطط لها، اضافة الى ان ذلك يسمح لهم بالتفاعل مع زملائهم في العمل شرط تطبيقهم لقواعد السلامة المهنية المتطورة والمعتمدة من طرف المؤسسة.

- العبارة (37): والتي مفادها: حرص المؤسسة على التزام العامل بالبرنامج الزمني لإجراء الفحوص اللازمة لدى مصالح طب العمل يساهم في شعورك بالانتماء للمؤسسة، حيث أكدت نسبة 96.7% موافقتها على ان

المؤسسة تحرص على التزام العامل بالبرنامج الزمني لإجراء الفحوص اللازمة لدى مصالح طب العمل يساهم في شعورك بالانتماء للمؤسسة، ينما 3.3 % هم محايدين على هذه العبارة.

وقد قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة بـ 4.33 وبدلالة مرتفعة جدا، وبانحراف معياري قدر بـ: 0.542، وهو ما يعنى ان هناك تشتت عالي في استجابات مفردات المبحوثين والتي شملت بعض درجات مقياس ليكرت الخماسي (محايد، موافق، موافق بشدة) مع ارتفاعها عند درجة موافق بنسبة 60%. وهذا ما يمكن تفسيره بأن العمل يشعر بان المؤسسة تهتم به وبتحقيق اهدافه وسلامته المهنية، مما يؤدي الى شعوره بالراحة في المؤسسة، ويجعله يرغب في الاستقرار الوظيفي بها نتيجة شعوره الكبير بالانتماء والولاء لها.

ثانيا: استخلاص نتائج الدراسة

I. استخلاص نتائج الفرضية الاولى: والتي مفادها: تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة

التزام العامل بأداء الانشطة المسندة اليه.

بناء على النتائج الاحصائية المتحصل عليها في الفرضية الاول، تم التوصل الى النتائج التالية:

- تمتلك المؤسسة برنامج لإدارة نظام السلامة المهنية بنسبة قدرت بـ 95%.
- تعمل المؤسسة على تنظيم لقاءات اعلامية توعوية للعمال حول السلامة المهنية بنسبة قدرت بـ 95%.
- توجه المؤسسة تعليمات دورية تذكر بضرورة احترام قواعد السلامة المهنية، وذلك بنسبة 93.3%
- سهر المؤسسة على وضع خطط لتدريب العامل على الأداء في ظروف خالية من الأخطار يزيد من اتقانك للأنشطة المسندة لك، وذلك بنسبة 65%
- حرص المؤسسة على حماية العامل من خلال فرق التدخل يزيد من مواظبتك على إنجاز المهام الموكلة لك، وذلك بنسبة 66.7%

ومن خلال المعطيات السابقة نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة بمستوى مرتفع يتعلق بمحور برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام الوظيفي كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات العبارات الـ 11 يقع في المجال [3.40-4.19]، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات اتجهت نحو الموافقة والموافقة بشدة، غير أن عينة الدراسة لم توافق على مضمون العبارة (15) التي تتعلق بعدم توفير المؤسسة لخطط لتدخل فرق الإنقاذ والإسعاف في مجال حوادث العمل، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد دلالة إحصائية لمحور برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير - تبسة، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.000، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو الموافقة. من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال استجابات عينة الدراسة، يتضح لنا وأنه يوجد هناك توجه إيجابي نحو برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير - تبسة.

II. استخلاص نتائج الفرضية الثانية: والتي مفادها: يساهم توفير وسائل وأدوات السلامة المهنية في

تحقيق رضا العاملين

بناء على النتائج الإحصائية المتحصل عليها في الفرضية الثانية، تم التوصل الى النتائج التالية:

- تتوفر المؤسسة على لوحات ارشادية خاصة بالسلامة المهنية، وذلك بنسبة 91.7%
- وسائل وأدوات السلامة المهنية (خوذة، حذاء، لباس، قفاز، نظارة) متاحة للعامل أثناء أداء الأنشطة المسندة له وذلك بنسبة 98.3%.
- إتاحة وسائل وأدوات السلامة المهنية يزيد من مشاركتك في أداء الأنشطة المسندة لك، وذلك بنسبة 96.6%.
- الاهتمام بمعايير ألبسة الخاصة بأداء العمال لأنشطة المؤسسة يزيد من إرتباطك بوظيفتك، وذلك بنسبة 96.7%

- الصيانة الدورية لوسائل وأدوات السلامة المهنية تساهم في أدائك للمهام المسندة لك بإستمرارية، وذلك

بنسبة 95%

- الإهتمام بشروط الوقاية في إقتناء معدات ووسائل العمل يزيد من إقبالك على أداء أنشطة المؤسسة بدقة،

حيث أكدت نسبة 96.6%.

ومن خلال المعطيات السابقة نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة بشدة بمستوى مرتفع جدا يتعلق بمحور

يساهم توفير وسائل وادوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العاملين كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات

العبارات الـ 10 يقع في المجال [4.20- 5]، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية للعبارات

اتجهت نحو الموافقة بشدة، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد دلالة إحصائية لمحور وسائل وادوات

السلامة المهنية في تحقيق رضا العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة، وهو ما أكدته مستوى

الدلالة والذي قدر ب: 0.000، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا المتوسط الحسابي العام الذي اتجه

نحو الموافقة بشدة. من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال استجابات عينة الدراسة، يتضح لنا أنه

يوجد هناك توجه إيجابي نحو لمحور وسائل وادوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العاملين بمؤسسة الديوان

الوطني للتطهير -تبسة.

III. استخلاص نتائج الفرضية الثالثة: والتي مفادها: الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد

من شعور العاملين بالولاء

بناء على النتائج الاحصائية المتحصل عليها في الفرضية الثالثة، تم التوصل الى النتائج التالية:

- تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لمواجهة المخاطر المتعلقة بالسلامة المهنية،

وذلك بنسبة 76.7%

- الظروف الفيزيكية التي توفرها المؤسسة لأداء الأنشطة تساهم في تماسك جماعات العمل، وذلك بنسبة

88.3%

- سعي المؤسسة الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات

والآلات.... يجعلك أكثر انسجاما مع جماعات العمل، وذلك بنسبة 91.6%

- الاهتمام بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل يجعلك تؤدي الأنشطة المسندة لك بإخلاص وذلك

بنسبة 90%

- تطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة يجعلك أكثر تفاعلا مع الزملاء أثناء أداء

الأنشطة بالمؤسسة، وذلك بنسبة 91.7%

- حرص المؤسسة على التزام العامل بالبرنامج الزمني لإجراء الفحوص اللازمة لدى مصالح طب العمل

يساهم في شعورك بالانتماء للمؤسسة، وذلك بنسبة 96.7%

ومن خلال المعطيات السابقة نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة بمستوى مرتفع يتعلق بمحور الالتزام

بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات

العبارات الـ 10 يقع في المجال [3.40 - 4.19]، وما يلاحظ أيضا أن أغلب نتائج المتوسطات الحسابية

للعبارات اتجهت نحو الموافقة والموافقة بشدة، إجمالاً وبشكل عام يمكن القول أنه توجد دلالة إحصائية لمحور

الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير

تسبة، وهو ما أكدته مستوى الدلالة والذي قدر ب: 0.000، وهو أقل من مستوى الدلالة الإحصائية وكذا

المتوسط الحسابي العام الذي اتجه نحو الموافقة، من مضامين العبارات السابقة، وبالضبط من خلال استجابات

عينة الدراسة، يتضح لنا أنه يوجد هناك توجه إيجابي نحو محور الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية

يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير تسبة.

ثالثا: النتائج العامة

بعد قيامنا بعرض وتحليل البيانات الميدانية، واستخلاص ومناقشة نتائج الدراسة، تم التوصل الى النتائج

العامة التالية:

- تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة التزام العامل بأداء الأنشطة المسندة اليه بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة.

- تساهم وسائل وادوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة.

- الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة.

- تساهم السلامة المهنية في تحقيق وتعزيز الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير -تبسة، وذلك من خلال ان السلامة المهنية تساهم في تحقيق رضا العاملين عن العمل وبيئة العمل، اضافة الى انها تساهم في شعورهم بالولاء لها، دون ان ننسى ان لها دور كبير في زيادة التزام العامل بأداء مهامه.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

إن مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة يعد أمرا مهما للبحث العلمي، حيث اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة التي جاءت بعنوان *performance effets of occupational health and safety using the pls-sen approach* دراسة ميدانية بـ *using the pls-sen approach*، للطالب *ramazan kaynak*، في أن التأثير الكبير لممارسات دعم الاسعافات الأولية والتدريب في المنظمة على الالتزام التنظيمي يدعمه مايكل و آخر يذكر أن المنافع تبني سلوكا في أذهان الموظفين يعرف بإسم المدرك، الدعم التنظيمي وجد أن قواعد السلامة المهنية مهمة وترتبط بشكل ايجابي بالالتزام التنظيمي وهذا ما اتفقت عليه نتيجة دراستنا الحالية التي توصلت إلى أن تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة إلتزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إليه.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة التي جاءت بعنوان إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة، دراسة ميدانية ب منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة للطالبة أميمة صقر.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة التي جاءت بعنوان الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية ب هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد للطالبة علي موسى حنان.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة التي جاءت بعنوان مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل للطالب دوباخ قويدر.

تختلف الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، دراسة ميدانية لأداء عينة من العاملين في الشركة العامة للطالب أحمد علي حسن.

انفتحت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان دور معايير السلامة والصحة المهنية لتحسين أداء العاملين في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية بمؤسسة ليند غاز لطالبة هدار بختة في أن إدارة الصحة والسلامة المهنية تساهم في محافظة على العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع إنتاجية العاملين وهذا ما يتفق مع دراستنا الحالية التي توصلت الى أن برامج التوعية والسلامة المهنية تساهم في زيادة إلتزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إلبين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة -تبسة.

قد إختلفت نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة الموسومة ب مساهمة برامج السلامة في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز لطالب موسى ذرذاري.

وقد تطابقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الإلتزام الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية للطالبة فاطمة الزهراء ناعم في أن إجراءات الصحة والسلامة المهنية لها تأثير إيجابي على الإلتزام الوظيفي لدى موظفي الحماية المدنية وهذا ما يتفق مع

دراستنا الحالية والتي توصلت الى أن الإلتزام والإجراءات الوقائية يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة -تبسة.

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة الموسومة بـ أثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الإستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف لطالبتين زهري ونأم وبن شاوي مائة، الا أن هناك أثر إستخدام معدات ووسائل الوقاية في تحقيق الإستقرار الوظيفي وهذا ما يتفق مع دراستنا الحالية والتي توصلت الى أن وسائل وأدوات السلامة المهنية تساهم في تحقيق رضا العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة -تبسة.

وقد تطابقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل لطالب بزيو عمر، توصلت هذه الدراسة الى أن هناك مساهمة لقواعد وإجراءات التوعية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض، وهذا ما يتفق مع دراستنا الحالية التي توصلت الى أن الإلتزام والإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة -تبسة.

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات التنظيم

- تتفق نتائج دراستنا مع محتوى نظرية الادارة العلمية لتايلور، وذلك من خلال ان تايلور أكد على ان العمال يؤدون مهامهم على احسن وجه عندما يتم تحفيزهم ماديا من جهة، اضافة الى تقسيم العمل بمعنى كل عامل يعهد اليه عمل محدد، مع تولي الادارة مسؤولية شرح وتوضيح طريقة وكيفية الاداء، وهذا ما من شأنه ان يساهم في التزام العامل في عمله مما ينعكس ايجابيا على تحسين مستوى ادائهم، وهذا ما يتفق مع جزئية من نتائج دراستنا والتي تؤكد على ان العامل يزداد التزامه بأداء انشطته المسندة اليه بالمؤسسة بسبب توفر برامج

التوعية والسلامة المهنية والتي يمكن ان تتوفر من خلال شرح ادارة المؤسسة للعمال كيفية اداء عملهم، وهو ما يجعلهم يؤدونه على احسن وجه ويتجنبوا التعرض لإصابات العمل.

- تتفق نتائج دراستنا مع محتوى نظرية التكوين الاداري هنري فايول، حيث ان فايول قام بتقسيم وظائف المؤسسة الى 06 وظائف من بينها الوظيفية الامنية والتي تهدف الى حماية الافراد والممتلكات وذلك من خلال العمل على توفير متطلبات ووسائل السلامة المهنية، كما نجد ايضا الوظيفية الادارية والتي تهدف الى العمل على ضمان احسن اداء من الشخص الاداري او العامل بصفة عامة وذلك من خلال توفير جملة من الشروط والمعايير والصفات التي يجب ان تتوجد في العامل الاداري، بمعنى ان الوظيفة الامنية لها علاقة وثيقة ومكاملة للوظيفة الادارية، وهو ما نجده يتفق مع نتائج دراستنا والتي تنص على ان برامج التوعية والسلامة المهنية ووسائلها يساهمان في زيادة اداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي داخل المؤسسة.

- تتفق نتائج دراستنا مع محتوى نظرية العلاقات الانسانية لمايو، والذي اكد على انه حتى نستطيع زيادة التزام العامل في اداء مهامهم وفي تحقيق رضاه لابد على ادارة المؤسسة ان تعمل على التركيز على الجانب الانساني والشخصي للعامل وعدم التركيز فقط على العملي، وذلك لان تشجيع العمال على تكوين علاقات انسانية غير رسمية وكذلك الاهتمام بهم وتقديرهم يساهم في زيادة روحهم المعنوية وبالتالي يؤدي الى شعورهم بالرضا عن المناخ التنظيمي مما يجعلهم يشعرون بالولاء للمؤسسة، وهذا ما يتفق نسبيا مع نتيجة دراستنا والتي تؤكد على شعور العاملين بالولاء يزداد ويتأثر نتيجة للالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية، هذه الاخيرة التي حسب نظرية العلاقات الانسانية يمكن ان تتحقق من خلال توفير الظروف المناسبة للعمل وتشجيع العمل على تكوين علاقات غير رسمية داخل بيئة العمل وهو ما ينعكس على درجة ادائهم لمهامهم مما يقلل من نسبة تعرضهم لحوادث العمل.

- تتفق نتائج دراستنا مع محتوى نظرية سلم الحاجات لماسلو ، هذا الاخير الذي نجده قد تحدثت عن الحاجات الضرورية التي يجب تلبيتها بالنسبة للعامل وقد قام بتوضيحها في شكل تتمثل قمة الهرم في حاجة تحقيق الذات أم قاعدة الهرم فتتمثل في الحاجات الفيزيولوجية، حيث ان اشباع هذه الرغبات يكون من اسفل الهرم الى قمته، بمعنى انه لا نستطيع ان نشبع رغبة في الهرم ثم نعود الى رغبة في قاعدة الهرم، وتؤثر اشباع هذه الرغبات في شعور العاملين بالمؤسسة بحالة من الرضا الوظيفي، وهو ما يتفق مع جزئية من نتائج دراستنا والتي تؤكد على ان رضا العاملين يتأثر ببرامج التوعية والسلامة المهنية المطبقة في المؤسسة.
- تتفق نتائج دراستنا مع نظرية الانساق، حيث ان هذه الاخيرة تنظر الى المؤسسة على انها نسق عام يتكون من مجموعة من الانساق الفرعية المتكاملة مع بعضها البعض، حيث انها تهدف الى تحقيق اهداف العمال والمؤسسة معا وذلك حتى تتمكن من تحقيق توازن النسق، ويكون ذلك من خلال العمل على توفير بيئة عمل داخلية آمنة وهذا يكون من خلال تطبيق قواعد السلامة المهنية، حيث ان تطبيقها سيؤدي حتما الى تحقيق المؤسسة لأهدافها واهداف العمال كزيادة مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وتحسين مستوى الاداء، وهذا ما نراه يتفق مع نتائج دراستنا والتي توصلت الى ان برامج السلامة المهنية تساهم في تحقيق كل من الرضا الوظيفي للعاملين، اضافة الى الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي من قبل العمال.

خاتمة

في ختامنا لمناقشة موضوع السلامة المهنية ودورها في الاستقرار الوظيفي، يتضح لنا أن أغلب المؤسسات تحاول إعطاء أهمية بالغة للوسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية، والعمل على المحافظة على سلامتها، من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل، وسعيها منها بأهمية هذا الجانب في تحقيق الاستقرار الوظيفي والانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره.

فقد حاولنا في هذه الدراسة قدر الإمكان الالتزام بخطوات البحث العلمي والسير وفق القواعد حتى تكون نتائج الدراسة معبرة عن الواقع، وكانت محاولتنا هذه تهدف إلى التعرف على دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وقد فادتنا هذه الدراسة إلى التوصل إلى بعض النتائج وما تحمله من مؤشرات متعددة.

وقد توصلنا إلى مجموعة نتائج:

-تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة التزام العامل بأداء الأنشطة المسندة اليه بمؤسسة الديوان للتطهير-وحدة تبسة-.

-تساهم وسائل وأدوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير-وحدة تبسة-

-الالتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان للتطهير-وحدة تبسة-.

-تساهم السلامة المهنية في تحقيق وتعزيز الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير-وحدة تبسة-

، وذلك من خلال أن السلامة المهنية تساهم في تحقيق رضا العاملين عن العمل وبيئة العمل، إضافة الى أنها تساهم في شعورهم بالولاء لها، دون ان ننسى أن لها دور كبير في زيادة التزام العامل بأداء مهامه.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب

1. أنس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011.
2. حسين محمود حريم: إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2013.
3. حمزة عبد الرزاق العلوان وآخرون: إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية، ط1، دب، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع دار الإعصار العامي للنشر والتوزيع، 2014.
4. حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2013.
5. خضير كاظم حمود ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط1، ط5، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2006.
6. سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط1، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2001.
7. سفيان عز الكايد: الامن الصناعي، ط1، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، 2015.
8. عادل هادي البغدادي: إدارة الموارد البشرية الدولية منظور استراتيجي حالات وتطبيقات، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2020.
9. عبد الحميد الخليل: إدارة الموارد البشرية، دط، الجمهورية العربية السورية، دن، 2018.
10. عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق: إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، ط1، عمان، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، 2015.
11. عمر وصفي عقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة الاستراتيجيات –الاقتصاديات، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.
12. مجدي عبد الله شراره: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، دط، مصر، مؤسسة فريدريش إيبيرت، 2016.

13. مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2004.
 14. محفوظ أحمد أبو جودة: إدارة الموارد البشرية، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2014.
 15. محمد قاسم القريوتي: الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار وائل للنشر، 2010.
 16. محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار المعترف للنشر والتوزيع، 2014.
 17. مصطفى يوسف كافي: إدارة الموارد البشرية من منظور اداري-تموي-تكنولوجي-عولمي، ط1، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
 18. نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، ط2، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2013.
 19. ناصر علي الدغمي: السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، ط1، عمان، مكتبة الإكسبر الإلكترونية، 2004.
 20. ناصر منصور الروسان وآخرون: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط1، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
 21. نظمي شحادة وآخرون: إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000.
- 2-المذكرات والرسائل
1. بولكراوط روفية - مدبري أميمة: دور نمط القيادة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية دراسة ميدانية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف -ميلة-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة 2021-2022
 2. دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة ميدانية صناعة الكوابل E-N-I-C-A-B بسكرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر 2008/2009

3. أحمد لغبي: التغيير التنظيمي والإستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية مؤسسة سونلغاز نموذجا رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 2014-2015.
4. أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الإسلامية غزة، 2007.
5. بزيو عمر: واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها دراسة ميدانية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث (ل.م.د) تخصص علم النفس تنظيم وعمل جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي 2022/2023
6. بكرابي عبد العالي: دور السلامة في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-أدرار بشار-نموذجا، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2018-2019.
7. بن منصور رفيقة: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية -سطيف، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر -باتنة 2013-2014.
8. جبلي فاتح: الترقية الوظيفية والإستقرار المهني دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب -قسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة منتوي قسنطينة 2005-2006.

9. حامدي عبد الحق: إدارة الجودة الشاملة ودورها في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2023-2023.
10. حجاج المداني: قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريي جامعة تليجي بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور بالجلفة 2019-2018.
11. زهري وثام وبن الشاوي ماية: أثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علوم التسيير وإدارة الأعمال، جامعة ميلة، الجزائر 2022/2021
12. سلاوي حليلة: العوامل السوسيو تنظيمية للإستقرار الوظيفي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية أدرار، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص المنظمات والمناجمنت والاتصال، جامعة أحمد دراية أدرار 2016-2015.
13. عادل قنيفي: نمط القيادة الإدارية وعلاقته بالإستقرار الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بشركة بن ناصر للإستثمار ببلدية مقررة ولاية المسيلة، دراسة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2022-2021.
14. عزاوي حمزة: ظروف العمل وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي للعامل دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ابن سينا أدرار، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة.

15. علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2066.
16. فاطمة الزهراء ناعم: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الإلتفاء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بمدينة الجلفة-أنموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة ريان عاشور بالجلفة، 2022-2021.
17. مشان عبد الكريم: دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
18. مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل ورق البلاستيك، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس-سطيف-2011-2010.
19. موسى ذرذاري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، الجزائر 2016/2015.
20. نعوم فؤاد: ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) بالرغاية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د، تخصص في علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية جامعة الجزائر 2، 2019-2018.
21. -هدار بختة: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة

الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرياح-ورقلة،
2001-2012.

3-المجلات والملتقيات

1. أحمد علي حسين: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ أثر العلاقة دراسة ميدانية لأراء عينة
العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي-محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية
والاقتصادية، جامعة تكريت، ال عدد17، 2009

1. بوخلخال محمد الأمين، بوخالفة التومي: اتجاهات العمال نحو إجراءات السلامة المهنية في التقليل من
حوادث العمل، مجلة قضايا معرفية، الجلفة، الجزائر، المجلد 01، العدد 03، جوان 2019.

2. ثابت علي محمد طه، نجوى إيليا سامي: نظم السلامة والصحة المهنية في المشروعات الصغيرة، مجلة
أسبوت للدراسات البيئية، العدد السادس والثلاثون، جانفي 2012.

3. جاسم رحيم عذاري -مجبيل داوي إسماعيل: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية
في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المعهد التقني في العمارة، دن، العدد33،جويلية، 2013.

4. جحيوة طاهر -بن زيد بلقاسم: آليات تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية
بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS- فرع آفلو، مجلة المنذى للدراسات والأبحاث
اقتصادية، المركز الجامعي بوشوشة، المركز الجامعي نور البشير البيض، العدد02، الجزائر، ديسمبر، 2022.

5. حجاج المداني: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بقيم العمل دراسة ميدانية على عينة من موظفي جامعة
الأغواط، مجلة دراسات إجتماعية، جامعة زيان العاشور -الجلفة-العدد01، الجزائر، جوان، 2021.

6. ذهبية سيد علي: أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل وإستراتيجيات الحفاظ عليه في المنظمة الجزائرية، دقاتر
البحوث العلمي، جامعة مولود معمري، ال عدد02، تيزي وزو-الجزائر، جانفي، 2022.

7. زحوفي نور الدين ود. عيواج مختار: دور المسير في إدارة نظام الصحة والسلامة المهنيين في بيئة العمل، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 02، ال عدد01، مارس، 2019.
8. سلاوي حليلة-على بوكميش: مدخل مفاهيمي حول القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة والإستقرار الوظيفي للموظف، مجلة الإنسانية والاجتماعية، العدد 14، جامعة أدرار، ديسمبر 2017.
9. طويل حسونة، مبارك صفاء: أثر الإستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين دراسة استكشافية لعينة الموظفين الإداريين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، ال عدد02، عنابة-الجزائر نوفمبر 2021.
10. عبد الحق حامدي: السلامة المهنية في الجزائر: الابعاد والمسؤوليات، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي، المجلد 08، ال عدد03، ديسمبر 2021.
11. عتيقة حرايرية: الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جوان 2017.
12. عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية: مطلاوي ربيع، مجلة العلوم الاجتماعية جامعة العربي التبسي، ال عدد13، تيسة جوان، 2017.
13. عيسى نجيمي-جهيد بوطالب: أثر الثقة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي للموظفين، دراسة تطبيقية على موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية مجلة أبحاث إقتصادية، جامعة محمد الصديق بن يحي - المعهد الوطني للبحث في التربية، العدد 01، جيجل، الجزائر، أبريل، 2023.
14. مبارك صفاء-طويل حسونة: أثر الاستقرار الوظيفي على الروح المعنوية للموظفين دراسة إستكشافية لعينة من الموظفين الإداريين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة باجي مختار، ال عدد02 عنابة-الجزائر، نوفمبر، 2021.

15. ملعب سليمة: علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، ال عدد18، مارس، 2008.
16. نصيرة بوتويقة، مصطفى بوجلal: الشباب الجزائري بين غياب الأمان الوظيفي وعدم الاستقرار المهني، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، ال عدد02، المسيلة، ديسمبر، 2021.
17. هبة الله علي سيد محمد جعفر-بسام سمير الرميدي: أثر السعادة الوظيفية والإستقرار على العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة مدينة السادات، المجلد 23، ال عدد01، مصر، ديسمبر، 2022.
18. وسيم إسماعيل الهابيل وأ.علاء محمد حسن عايش: تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، المجلد العشرون، العدد الثاني، جوان، 2012.

4-المواقع الإلكترونية

1. يوسف الطيب: إدارة الصحة والسلامة المهنية، ط1، www.safety4arab.com.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

2. ramazan kaynak.arzu tuygun toklu.effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, wok alienation, and job performance : using the PLS-SEM Approach, departement of business administration, gebze technical university, turkey, 2016.

فهرس الملاحق

قائمة المصادر والمراجع

الصفحة	البيان	رقم الملحق
155	الاستمارة	01
159	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الديوان الوطني للتطهير لوحدية تبسة	02
160	إذن بالدخول	03
161	تصريح شرفي بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث	04
163	إذن بإيداع مذكرة ماستر	05

الملاحق

أولاً: الاستمارة

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن: أقل من 30 سنة [40-30] [50-40] 50 سنة فأكثر
- 3-الحالة المدنية: أعزب متزوج أرمل مطلق
- 4-المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5-الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات [10-5] [15-10] 15 سنة فما فوق
- 6-الوظيفة:

المحور الثاني: برامج التوعية والسلامة المهنية والالتزام لدى العاملين:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
07	تمتلك المؤسسة برنامج لإدارة نظام السلامة المهنية.					
08	تسهر المؤسسة على توعية العامل وحثه للقيام بالفحوصات دورية لدى مصالح طب العمل.					
09	حرص المؤسسة على صحة العامل يزيد من إستعدادك لأداء الأنشطة المسندة لك.					
10	تهتم المؤسسة باللقاءات الاعلامية التوعوية المتعلقة بالسلامة المهنية.					
11	تنظيم المؤسسة للقاءات اعلامية توعوية متعلقة بالسلامة المهنية يجعلك تلتزم بقواعدها.					
12	توجه المؤسسة تعليمات دورية تذكر بضرورة إحترام قواعد السلامة المهنية.					

الملاحق

					التذكير الدوري من طرف المؤسسة بقواعد السلامة المهنية يزيد من حرصك على أداء أنشطتك بأريحية.	13
					سهر المؤسسة على وضع خطط لتدريب العامل على الأداء في ظروف خالية من الأخطار يزيد من اتقانك للأنشطة المسندة لك.	14
					تتوفر المؤسسة على خطط لتدخل فرق الإنقاذ والاسعاف في مجال حوادث العمل.	15
					حرص المؤسسة على حماية العامل من خلال فرق التدخل يزيد من مواظبتك على إنجاز المهام الموكلة لك.	16
					إلزام المؤسسة كافة أطراف العمل بمتطلبات والسلامة المهنية يجعلك تؤدي أنشطتك بإنضباط.	17

المحور الثالث: وسائل وأدوات السلامة المهنية ورضا العاملين:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
					تتوفر المؤسسة على لوحات ارشادية خاصة بالسلامة المهنية.	18
					وسائل وأدوات السلامة المهنية (خوذة، حذاء، لباس، قفاز، نظارة) متاحة للعامل أثناء أداء الأنشطة المسندة له.	19
					اتاحة وسائل وأدوات السلامة المهنية يزيد من مشاركتك في أداء الأنشطة المسندة لك.	20
					توفر المؤسسة ألبسة خاصة بأداء العمال أنشطتهم.	21
					الاهتمام بمعايير ألبسة الخاصة بأداء العمال لأنشطة المؤسسة يزيد من إرتباطك بوظيفتك.	22

الملاحق

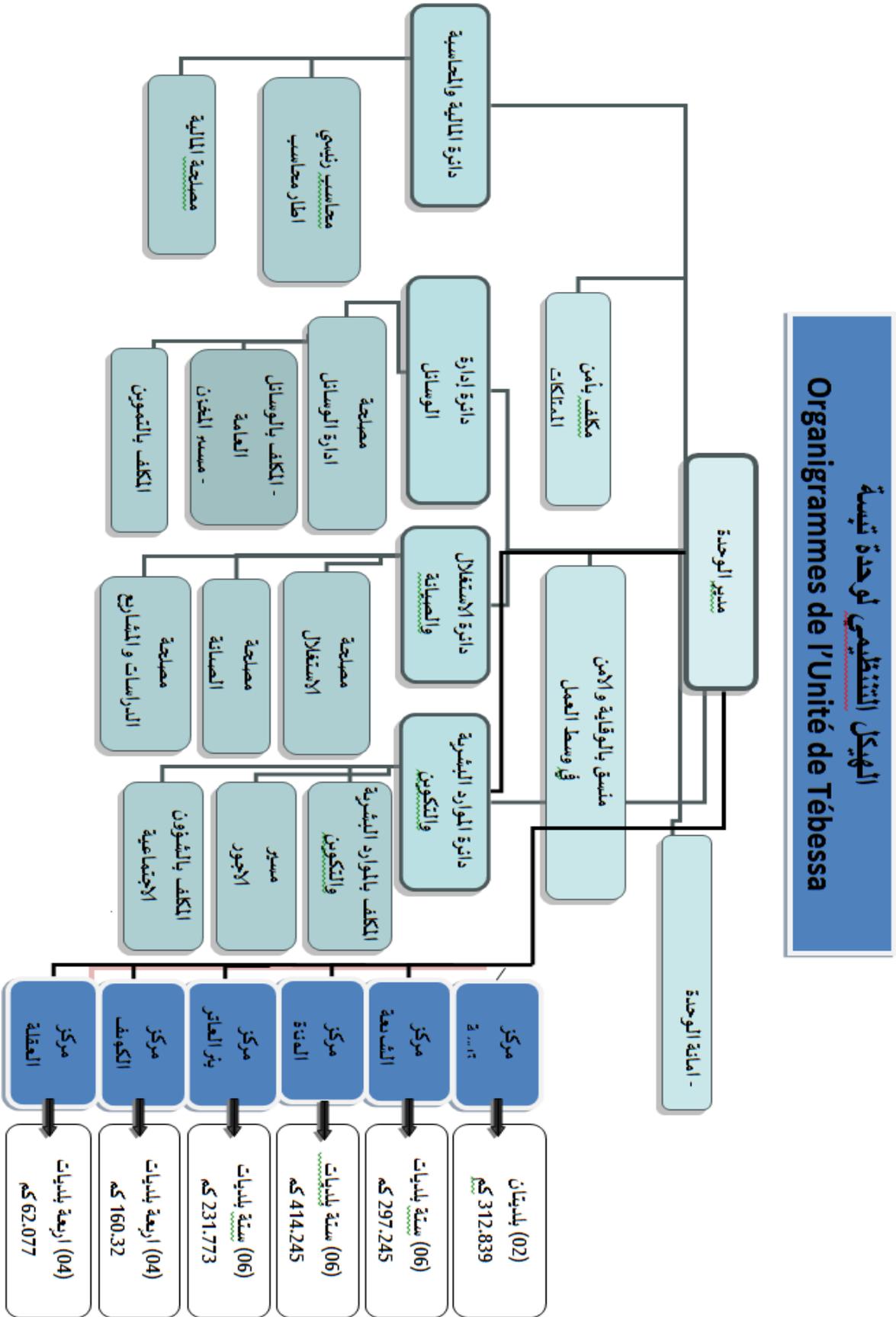
					تهتم المؤسسة بصيانة وسائل وأدوات السلامة المهنية بشكل دوري.	23
					الصيانة الدورية لوسائل وأدوات السلامة المهنية تساهم في أدائك للمهام المسندة لك باستمرار.	24
					إقتناء وسائل وأدوات العمل بالمؤسسة يخضع لشروط السلامة المهنية.	25
					الإهتمام بشروط الوقاية في إقتناء معدات ووسائل العمل يزيد من إقبالك على أداء أنشطة المؤسسة بدقة.	26
					الظروف الفيزيائية لأداء أنشطة المؤسسة يقلل من فرص تعاونك مع زملائك.	27

المحور الرابع: إجراءات الوقاية وشعور العاملين بالولاء:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
					تضع المؤسسة جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الطوارئ لمواجهة المخاطر المتعلقة بالسلامة المهنية.	28
					توفر المؤسسة الظروف الفيزيائية الملائمة (إضاءة، تهوية، تكييف، ضوضاء....).	29
					الظروف الفيزيائية التي توفرها المؤسسة لأداء الأنشطة تساهم في تماسك جماعات العمل.	30
					تسعى المؤسسة الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات والآلات....	31

					سعي المؤسسة الى غرس عادات إيجابية مثل عادات الالتزام بشروط الوقاية، ومراقبة سلامة المعدات والآلات.... يجعلك أكثر انسجاما مع جماعات العمل.	32
					تهتم المؤسسة بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل.	33
					الاهتمام بمراجعة وتقييم المخاطر المحيطة بالعمل يجعلك تؤدي الأنشطة المسندة لك بإخلاص.	34
					تهتم المؤسسة بتطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة.	35
					تطوير إجراءات السلامة بما يتماشى مع التكنولوجيات الحديثة يجعلك أكثر تفاعلا مع الزملاء أثناء أداء الأنشطة بالمؤسسة.	36
					حرص المؤسسة على التزام العامل بالبرنامج الزمني لاجزاء الفحوص اللازمة لدى مصالح طب العمل يساهم في شعورك بالانتماء للمؤسسة.	37

ثانيا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الديوان الوطني للتطهير لوحدت تبسة



ثالثاً: إذن بالدخول



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

المرجع رقم: 52 / ق ع ا ج 2024

إلى السيد (ة): هديرة هوشية

اليوان الوطني للتطهير
تبر - تسي

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال مذكرة التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلاب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسساتكم .

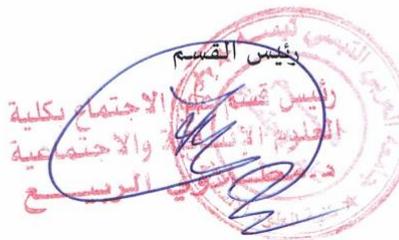
الطالب 1: التخصص:
الطالب 2: التخصص:

موضوع البحث :

الملاحة المصنفة ودراسها في الإقليم
الوطني بوحدة تبسة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في : 2024/02/12



الأستاذ المشرف

أ. د بلقاسم مزيوة
أستاذ تعليم عالي

رابعاً: تصريح شرفي بالإلتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

بالإلتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): كريدي سماح

صاحب(ة) بطاقة التعرف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 1199.80.36.40.12.89.0002

الصادرة بتاريخ: 2024/08/25 عن دائرة بلدية: تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: السلامة المهنية في ورعا

على الاستاذ علي بن سفيان الوظيفي

إشراف الأستاذ(ة): بلقاسم صم بوجو

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث

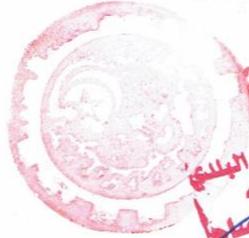
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

نسخة في: 2024/05/26

إمضاء المعني بالأمر

branch



25 ماي 2024

رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بالتفويض منه
إمضاء بلقاسم صم بوجو



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث
ملحق القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): رايست / رياض الدين

صاحب(ة) بطاقة التعرف الوطنية أو رخصة سيطرة رقم: 11.00.103.640.124.000.5

الصادرة بتاريخ: 19.10.2021 عن دائرة/بلدية: تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع تخطيطي وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: البيانات النوعية في البحث الاجتماعي

إشراف الأستاذ(ة): م. م. بلقاسم

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 20 مايو 2024
نظير التوقيع
إمضاء المعني بالأمر
المصدق أسفله

R. A.



خامسا: إذن بإيداع مذكرة ماستر

عنوان المذكرة: السلامة المهنية ودورها في الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية بالديوان الوطني للتطهير "وحدة تبسة"

إعداد الطالبتين: إيناس رايس

سماح كردي

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، الاستقرار الوظيفي، الديوان الوطني للتطهير

ملخص الدراسة باللغة العربية

تمحورت إشكالية الدراسة الراهنة حول سؤال مركزي: مفاده ما دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية؟

كما صاغت الأسئلة الفرعية الآتية:

1. كيف تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في التزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إليه بالديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة؟
2. كيف تساهم وسائل وأدوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العامل بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة؟
3. هل الإلتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العامل بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة؟

وحاولت اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة التزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إليه بالديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة.

الفرضية الثانية: توفير وسائل وأدوات السلامة المهنية يساهم في تحقيق رضا العامل بالديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة.

الفرضية الثالثة: الإلتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العامل بالولاء داخل الديوان الوطني للتطهير وحدة تبسة.

وبالتالي فالدراسة الراهنة سعت إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- محاولة الكشف عن دور السلامة المهنية في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل بيئة العمل، وذلك من خلال:
 - محاولة التعرف على واقع الصحة والسلامة المهنية وإنعكاس دورها على الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير.
 - معرفة وجود دور للإستقرار الوظيفي في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية.
 - محاولة التعرف على أساليب التوعية الوقائية ودورها الحقيقي في إستقرار العامل داخل المؤسسة.
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وعينة عشوائية طبقية وكما استخدمت الملاحظة، الاستمارة، المقابلة غير المقننة كأدوات لجمع البيانات ومن أهم النتائج التي تحصلت عليها نجد ما يلي:
- تساهم برامج التوعية والسلامة المهنية في زيادة التزام العامل بأداء الأنشطة المسندة إليه بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير-وحدة تبسة-
 - تساهم وسائل وأدوات السلامة المهنية في تحقيق رضا العاملين بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير-وحدة تبسة-
 - الإلتزام بالإجراءات الوقائية للسلامة المهنية يزيد من شعور العاملين بالولاء بمؤسسة الديوان الوطني للتطهير-وحدة تبسة-

Summary in English

The title of the research memorandum in English is:

Occupational Safety and Its Role in Job Stability

Field study at the National Sanitation Office "Tebessa unit"

The main issue of the present study revolved around a central question: What is the role of occupational safety in achieving job stability for workers in the economic institution?

The following sub-questions were also formulated:

1. How do awareness and occupational safety programs contribute to the employee's commitment to performing the assigned activities in the National Sanitation Office, Tebessa unit?
2. How do occupational safety tools and means contribute to the satisfaction of the worker in the National Sanitation Office, Tebessa unit?
3. Does commitment to occupational safety preventive measures increase the employee's sense of loyalty to the National Sanitation Office, Tebessa unit?

The study attempted to test the following hypotheses:

The first hypothesis is: Awareness and occupational safety programs contribute to increasing the employee's commitment to performing the assigned activities in the National Sanitation Office, Tebessa unit.

The second hypothesis: Providing occupational safety tools and means contributes to the satisfaction of the worker in the National Sanitation Office, Tebessa unit.

The third hypothesis: Commitment to occupational safety preventive measures increases the employee's sense of loyalty within the National Sanitation Office, Tebessa unit.

Consequently, the present study sought to achieve the following objectives:

- Attempting to reveal the role of occupational safety in enhancing job stability within the work environment, through:

- Trying to identify the reality of occupational health and safety and the reflection of its role on job stability in the National Sanitation Office institution.

- Knowing the existence of a role for job stability in activating the occupational health and safety system.

- Attempting to identify preventive awareness methods and their actual role in the stability of the worker within the institution.

To achieve these goals, this study relied on the descriptive approach and a stratified

random sample, and used observation, the questionnaire, and the unstructured

interview as tools for data collection. Among the most important results it obtained are the following:

- Awareness and occupational safety programs contribute to increasing the employee's commitment to performing the assigned activities in the Sanitation Office institution - Tebessa unit -

- Occupational safety tools and means contribute to the satisfaction of workers in the National Sanitation Office institution - Tebessa unit -

- Commitment to occupational safety preventive measures increases the sense of loyalty of workers in the Sanitation Office institution - Tebessa unit -