



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



الأخطار المهنية و علاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة
دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب و البقول الجافة بحمادي كرومة -
سكيكدة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف:
د. جواني سعاد

إعداد:
كعباش شيماء

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة	الجامعة
أ.د/ أحمد بودشيشة	رئيسا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
د / جواني سعاد	مشرفا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
د / مكناسي أميرة	ممتحنا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

السنة الجامعية: 2023 / 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف
المرسلين.

إلى اللذان لم يعرف الوجود أعظم من قلوبهما ولا أوسع
ولا أحسن من صدريهما بهما أستطعم معنى الحياة
وأستعذب الأوقات إلى أعلى ما أعطاني الله والداي
أطال الله في عمرهما... لما لهما من الفضل الكبير
في كل ما وصلت إليه حفظهما الله لي وأدامهما لي
سندا .

إلى من قاسمني حلو الحياة ومرها تحت سقف واحد
أخواتي العزيزات.

إلى أعز صديقتي سميرة وصورية حفظهما الله.



شكر و تقدير

يقول الله تعالى في كتابه العزيز "وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ" (7) سورة إبراهيم.

إن الحمد والشكر لله عز وجل الذي أعانني على إنجاز هذا البحث المتواضع.

إلى الأستاذة المشرفة **جواني سعاد** جزيل الشكر وخالص العرفان و التي لم تبخل علينا بنصائحها وتوجيهاتها القيمة طيلة فترة البحث.

كما نتقدم بالشكر لإطارات وعمال مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة على ما قدموه لنا من تسهيلات أثناء الدراسة الميدانية.

والله ولي التوفيق





محتوى الفهرس

الصفحة	محتويات الدراسة
	العنوان
/	إهداء
/	شكر و تقدير
/	فهرسة المحتويات
/	فهرسة الجداول
/	ملخص الدراسة
/	1- باللغة العربية
/	2- باللغة الأجنبية
16	مقدمة
الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة	
18	تمهيد
19	أولا : الإشكالية
21	ثانيا: فرضيات الدراسة
26	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
26	رابعا: أهمية الدراسة
27	خامسا: أهداف الدراسة
28	سادس : تحديد المفاهيم
37	سابعاً : الدراسات السابقة

54	خلاصة
الفصل الثاني : الأخطار المهنية ومداخلها النظرية	
56	تمهيد
57	أولاً: أنواع الاخطار المهنية
65	ثانياً : أسباب الاخطار المهنية
66	ثالث : المبادئ العامة للوقاية من الأخطار المهنية
67	رابعاً: الآليات العامة للوقاية من الأخطار المهنية
73	خامس: المداخل النظرية المفسرة للأخطار المهنية
79	خلاصة
الفصل الثالث : الإستقرار المهني ومداخله النظرية	
81	تمهيد
82	أولاً: أهمية الإستقرار المهني
83	ثانياً: عوامل الإستقرار المهني
92	ثالث : مظاهر الإستقرار المهني
95	رابع : مظاهر عدم الإستقرار المهني
101	خامساً : المداخل النظرية المفسرة للإستقرار المهني
107	خلاصة
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية الدراسة	

109	تمهيد
110	أولاً: المنهج المستخدم
111	ثانياً: مجالات الدراسة
111	1- المجال المكاني
113	2- المجال الزمني
114	3- المجال البشري
114	ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها
115	رابعاً: أدوات جمع البيانات
115	الملاحظة
115	الإستمارة
117	خلاصة
الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج	
119	تمهيد
120	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
144	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
144	1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى
144	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية
146	3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
147	ثالثاً: النتيجة العامة

148	خلاصة
150	خاتمة
152	قائمة المراجع
161	الملاحق
161	الإستمارة
168	الهيكل التنظيمي للمؤسسة

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
22	نموذج يوضح متغيرات الفرضية العامة	01
23	نموذج يوضح متغيرات الفرضية الفرعية الأولى	02
24	نموذج يوضح متغيرات الفرضية الفرعية الثانية	03
25	نموذج يوضح متغيرات الفرضية الثالثة	04
97	التدرج الهرمي لنظرية أبراهام ماسلو	05

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	51
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	120
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	121
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	122
05	يبين الحالة الإجتماعية لعينة الدراسة	123
06	يبين الخبرة المهنية لعينة الدراسة	124
07	يبين التخصص الوظيفي لأفراد العينة	124
08	يبين مدى ملائمة نظام التهوية	125
09	يبين تأثير الأدخنة والغازات على الأداء	126
10	يبين تعرض العمال لأمراض مهنية	127
11	يبين وجود الضجيج في موقع العمل	128
12	يبين تأثير الضجيج على الإبداع في العمل	128
13	يبين مدى كفاية الإضاءة لأداء العمل	129
14	يبين مدى رضا العمال عن الظروف الفيزيائية للعمل	129
15	يبين مدى أداء الأمن لعمله أثناء العمل	130
16	يبين وجود سياسة واضحة للسلامة المهنية من طرف الإدارة	131

131	يبين مدى الإلتزام و إجراءات السلامة المهنية	17
132	يبين الجهد الإداري لتطبيق إجراءات الأمن والسلامة	18
133	يبين مدى توفر معدات الحماية المهنية	19
133	يبين وجود تقييم للمخاطر من طرف الإدارة	20
134	يبين مدى توفر أنظمة الإنذار داخل المؤسسة	21
134	يبين وجود مخارج في حالة طوارئ	22
135	يبين مدى تنظيم تدريبات لإجراءات السلامة المهنية	23
136	يبين مدى امتلاك المؤسسة لمخطط الحد من المخاطر	24
136	يبين مدى إعلام المؤسسة للعمال بخطوات الأمن والسلامة المهنية	25
137	يبين وجود الرقابة الدورية للعمال	26
138	يبين فرض المؤسسة لغرامات مالية للعمال الذين لايلتزمون بتطبيق قواعد السلامة مهنية	27
138	يبين مدى شعور العامل بالقلق والملل أثناء العمل	28
139	يبين مدى شعور العامل بالخطر في المهام المسندة اليه	29
140	يبين مدى شعور العامل بالتعب وكثرة الأعمال وتنوعها	30
140	يبين مدى ملائمة الأجر مع العمل الذي يؤديه العامل	31
141	يبين مدى تأثير العمل على الصحة النفسية و الجسدية للعامل	32
142	يبين مدى تعرض العمال لحوادث العمل أثناء تأدية مهامهم	33
143	يبين مدى مرونة العامل في التعامل مع الحالات الطارئة	34

143	يبين حسن العلاقة بين زملاء	35
-----	----------------------------	----

ملخص الدراسة:

1- باللغة العربية :

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان الأخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة. وكان الهدف منها هو تحديد العلاقة بين الأخطار المهنية واستقرار العامل الداخلي المؤسسة وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة وهي:

التساؤل الرئيسي: ما علاقة الأخطار المهنية باستقرار العامل داخل المؤسسة؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل للعوامل الفيزيائية تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

2- هل تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية يساهم في تحقيق الإستقرار لدى العامل؟

3- هل تؤثر الأخطار المهنية على الجانب النفسي والاجتماعي للعامل؟

ولقد أجريت الدراسة الميدانية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة سكيكدة والتي تضم 236 عامل أين تم أخذ عينة قصديه بحجم 32 مفردة باستخدام طريقة المسح بالعينة كأحد الطرائق المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع باستخدام الملاحظة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات من ميدان الدراسة.

وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

- للظروف الفيزيائية تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة.
 - تطبيق إجراءات الامن والسلامة المهنية في محيط العمل يساهم في تحقيق الاستقرار لدى العامل.
 - للأخطار المهنية تأثير على الجانب النفسي والاجتماعي للعمل.
- ولقد انتهت دراستنا على أن الأخطار المهنية لها تأثير على استقرار العمل داخل المؤسسة.

Summary of the study:

This study came under the title: Occupational hazards and their relationship to worker stability within the organization. Its aim was to determine the relationship between occupational hazards and the stability of the worker within the institution, by answering the questions of the study, which are: The main question:

What is the relationship between occupational hazards and the stability of the worker within the institution?

Sub-falls:

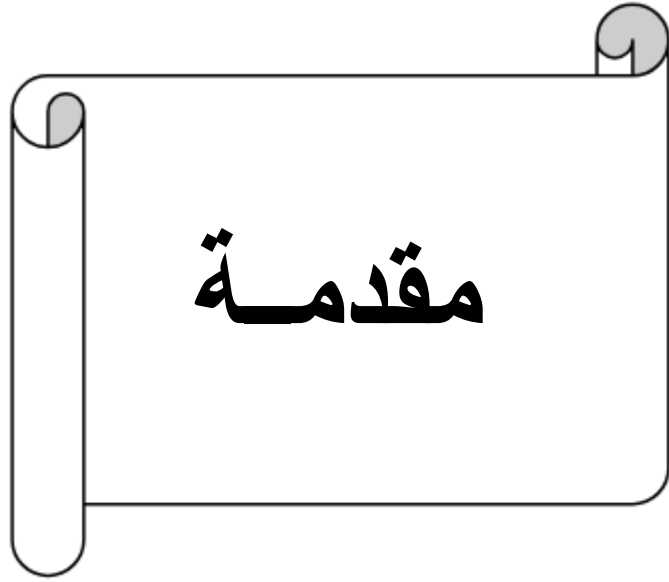
- 1 – Do team factors have an impact on the stability of the worker within the organization?
- 2- Does the application of occupational security and safety procedures contribute to achieving stability for the worker?
- 3- Do occupational hazards affect the psychological and social aspects of the worker?

The field study was conducted in the dry grains and legumes cooperative in **Hammadi Kroma – Skikda** – which **includes 236 workers**. A purposive sample of 32 individuals was taken using the sample survey method as one of the methods of the descriptive approach that describes the phenomenon as it is in reality using observation and questionnaires as tools for collecting data from the field of study and showed .

The study has the following results:

- Physical conditions have an impact on the stability of the worker within the organization.
- Applying occupational security and safety procedures in the work environment contributes to achieving stability for the worker.

Occupational hazards have an impact on the psychological and social aspect of the worker. Our study concluded that occupational hazards have an impact on the stability of the worker within the organization.



مقدمة :

إن موضوع الحماية المهنية من الأخطار التي يتعرض لها العامل أثناء تأديته لعمله من المواضيع الهامة في الواقع التنظيمي فحماية الفرد يعني حماية المجتمع و المؤسسة ، وكثيرا ما نسمع حالات وفاه أو حالة عجز كلي أو جزئي سببه أخطاء أو ظروف يتعرض لها العامل ما يسبب له آثار إنسانية نفسية اجتماعية أو حتى اقتصادية، وينتهي بهم الأمر في بعض الأحيان إلى الكسور أو جروح أو إصابة بالشلل أو تشوهات خلقية وغالبا ما تؤدي في بعض الأحيان إلى الوفاة، حيث تختلف العوامل والأسباب التي تؤدي إلى وقوع ونشوف الحوادث والأخطار المختلفة من مؤسسة إلى أخرى ، ولذلك لجأت جميع الدول في البحث لإجراء العديد من الدراسات وتشريع العديد من القوانين التي تهدف إلى الحد أو التقليل من الحوادث والإصابات في العمل كما لجأت إلى توحيد جميع الإمكانيات من أجل الحفاظ على راحة وأمن وسلامة و إستقرار العامل حتى يحس بالإرتياح والراحة النفسية، وبالتالي يحقق جميع متطلباته .

وأمام هذا المسعى جاء موضوعنا الذي يدور حول الأخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة ، و من خلال الإطلاع على الكتب و الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع فقد قمنا بتقسيم موضع الدراسة الحالية إلى خمسة فصول كانت على النحو التالي :

الفصل الأول: وعنوانه الإطار التصوري للدراسة، وقمنا فيه بصياغة الإشكالية والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم و في الأخير أدرجنا الدراسات السابقة محاولين تقديم صورة متكاملة حول مضمون دراستنا.

الفصل الثاني: وجاء بعنوان الأخطار المهنية ومداخلها النظرية وتطرقنا فيه إلى أنواع الأخطار المهنية وأسباب الأخطار المهنية والمبادئ العامة للوقاية من الأخطار المهنية وكذا الآليات العامة للوقاية من الأخطار المهنية، بالإضافة إلى المداخل النظرية المفسرة للأخطار المهني.

الفصل الثالث: الإستقرار المهني ومداخله النظرية، وقد تضمن أهمية الإستقرار المهني وعوامل الإستقرار المهني ومظاهر الإستقرار المهني و وكذا مظاهر عدم الإستقرار المهني، بالإضافة إلى المداخل النظرية المفسرة لاستقرار المهني

الفصل الرابع: خصص للإجراءات المنهجية للدراسة وتناولنا فيه المنهج المستخدم ومجالات الدراسة، العينة وكيفية اختيارها وأدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس: و قد خصص لعرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج ، كما تضمنت الدراسة الحالية مقدمة وخاتمة بالإضافة إلى قائمة خاصة بالمراجع وأخرى بالملاحق.

الفصل الاول: الإطار التصوري للدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

نظرا للقيمة العلمية التي يمثلها الإطار التصوري والمفاهيم في توضيح الإطار النظري للبحث، فإننا نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد تبرز فيه إشكالية الدراسة والفرضيات التي وضعت كأجوبة مؤقتة للتساؤلات المطروحة قيد الدراسة التي تعد بمثابة القاعدة التي تنطلق منها في معالجة الموضوع الذي تم اختياره والمندرج تحت عنوان الأخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة، إضافة الى بعض الدراسات التي عالجت هذا الموضوع، وذلك كي يتسنى لنا تكوين خلفية نظرية عن الموضوع.

أولاً: الإشكالية

تعتبر الأخطار المهنية أحد الانشغالات الهامة لضمان سلامة وصحة العمال داخل المنظمة وهذا منذ القدم، فقبل حوالي 2500 سنة من عصرنا تم نقش لقب الطبيب العظيم على قبر الطبيب المصري متم (Metm) الذي كان مكلفاً بالتأكد من صحة العمال المكلفين ببناء الأهرامات وهي أول محاولة لوصف العلاقة بين الإنسان وظروف عمله، ويعود تاريخها إلى العصر القديم للعالم أبو قراط (356 - 460 ق.م)، كان طبيباً وفيلسوفاً يونانياً قديماً ويعتبر حالياً أبو الطب، وكان ضد فكرة المعتقدات والأساطير التي تنسب حدوث المرض إلى قوى خارقة للطبيعة مع إثبات العلاقة بين المرض وممارسة المهن.¹

مما لا شك فيه أن الأخطار المهنية تشكل خطراً جسيماً عن الإنتاج والإنتاجية وعلى نفسية العمال وإحساسهم بالأمن والاستقرار مثل دراسة ماكس فيبر حول الظروف الفيزيائية والإنسانية والتنظيمية التي حاول من خلالها التعرف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج، وفي هذه الدراسة توصل إلى أن الظروف المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة) لها دور في خلق بيئة آمنة للعاملين لزيادة الأداء وتحقيق الكفاءة والاستقرار داخل المؤسسة.² ومن هذا المنطلق أدى اهتمام منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت إجراءات وقائية تضمن سلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة ببيئة وظروف عملهم ومن بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948.

¹ Tarik chakor (2013) les pratiques des consulats dans la gestion des risk psychosociaux au-travail, thèse en vue de l'obtention de doctorat en sciences de gestion, laboratoire d'économie et de sociologie du travail (CNRS, UMR 7317), Aix Marseille université, p 25

² -سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات c-p-g على العمال المنفذين بعين سمارة (رسالة ماجستير: علم النفس العمل والسلوك التنظيمي)، قسنطينة، الجزائر، 2008 - 2009، ص 24-25.

وفي نفس الصدد نجد أن هناك العديد من الأخطار المهنية في العالم العربي وتختلف هذه الأخطار حسب القطاعات الإقتصادية وطبيعة العمل، ومن بين الأخطار المهنية الشائعة في العالم العربي نجد الحوادث الصناعية التي تحدث في المصانع وورشات العمل وتختلف من بلد لآخر ويتعرض العمال في الصناعات المختلفة للإصابات والأمراض المهنية عند عدم اتباع الإجراءات الواجبة للسلامة، كذلك التلوث الصناعي الناتج عن إصداره مختلف النفايات والغازات الضارة التي تؤثر على صحة الإنسان والبيئة.

كما تتنوع الأخطار المهنية التي تواجه العمال في الجزائر وتشمل الإصابات البدنية الناتجة عن الكسور والحروق والحوادث العملية، كذلك الأمراض التي تنجم عن التعرض المستمر للعوامل الضارة في مكان العمل مثل: الغبار والمواد الكيميائية والضجيج، الإجهاد النفسي الناتج عن ضغوط العمل، ساعات العمل الطويلة، الحوادث المهنية الناتجة عن الاستخدام غير السليم للمعدات والآلات وعدم اتباع الإجراءات الوقائية، كذلك الإصابات الناجمة عن العمل الروتيني مثل: إصابات الظهر والرقبة التي تحدث نتيجة لأداء العمل بشكل مستمر بنفس الحركات، وفي 19 جانفي 2004 وقع انفجار هائل على مستوى مركب تمييع الغاز الطبيعي (GL1/K) بسكيكدة والواقع على مسافة 500 كلم شرق الجزائر العاصمة، حيث أدى هذا الانفجار الى تدمير واجهات المباني والعديد من المحلات التجارية الخاصة بالسكان وهذا في جزء كبير من المدينة، كما حطم نصف الموقع الغازي وكانت الحصيلة الأولية لهذا الانفجار هي: 27 قتيلًا و 72 جريحًا وأن 43 جريحًا قد غادروا لاحقًا مستشفيات المنطقة وأغلب الضحايا هم عمال المركب الغازي والذي يشغل حوالي 12000 عامل.¹

¹ - الهادي بوقلقول، صفاء مباركي: (مجلة التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون: تدابير الوقاية من المخاطر المهنية على ضوء تطور القطاع الصناعي وتشريعات العمل في الجزائر)، العدد 38، جوان 2014، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، الجزائر، ص 105.

وتماشيا مع تم ذكره فإن دراسة موضوع الأخطار المهنية والعمل على تقليلها والحفاظ على بيئة آمنة وصحية قد يساهم بشكل كبير في زيادة الإستقرار المهني والجودة والإنتاجية في المؤسسة، ومن هنا يمكن طرح السؤال نفسه:

- ما علاقة الأخطار المهنية باستقرار العامل داخل المؤسسة؟
- ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية:
- هل للعوامل الفيزيائية (الضوضاء، الإنارة، التهوية.... الخ) تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة؟
- هل تطبيق إجراءات الأمن و السلامة المهنية يساهم في تحقيق الإستقرار لدى العامل داخل المؤسسة؟
- هل تؤثر الأخطار المهنية على الجانب النفسي والاجتماعي للعامل داخل المؤسسة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين الأخطار المهنية واستقرار العامل داخل المؤسسة.

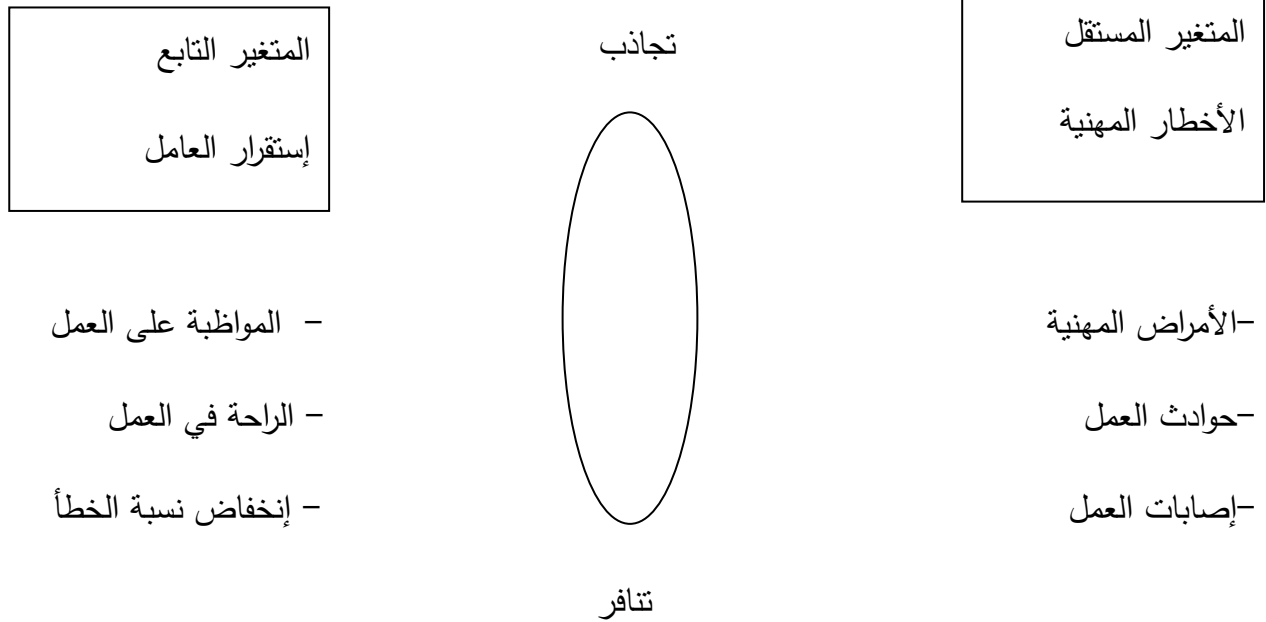
الفرضيات الفرعية:

- تؤثر العوامل الفيزيائية على استقرار العامل داخل المؤسسة.
- تطبيق إجراءات الأمن و السلامة المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى العامل داخل المؤسسة.
- تؤثر الأخطار المهنية على الجانب النفسي والاجتماعي للعامل داخل المؤسسة.

نموذج البرهنة على الصدق الإمبريقي للفرضية العامة :

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين الأخطار المهنية و استقرار العامل داخل المؤسسة.



..... المتغيرات الديمغرافية

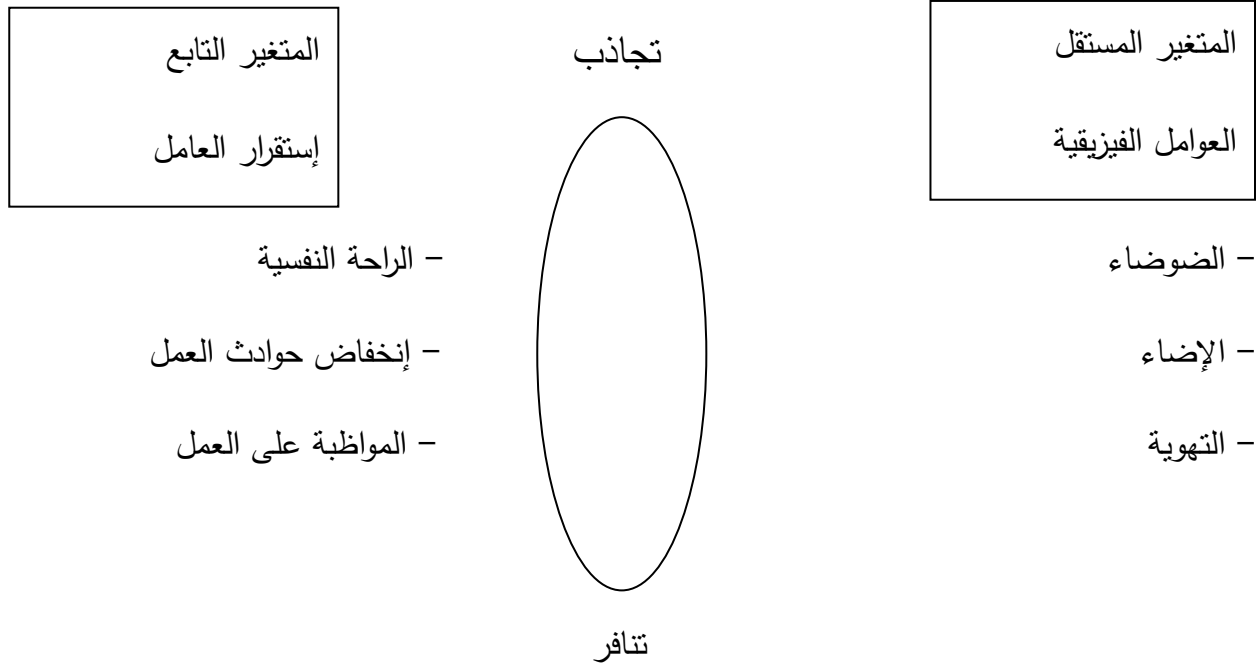
- ✓ إن إصابة العامل بمرض مهني يؤدي إلى إنخفاض نسبة مواظبته على العمل .
- ✓ إن إصابة العامل بحوادث مهنية تؤدي به إلى الشعور بعدم الراحة في العمل .
- ✓ إن إنخفاض نسبة الخطأ في العمل يقلل من حدوث إصابات لدى العامل .

الشكل رقم (1) : نموذج يوضح متغيرات الفرضية العامة.

نموذج البرهنة على الصدق الإمبريقي للفرضية الفرعية الأولى :

الفرضية الفرعية الأولى :

للعوامل الفيزيكية تأثير على إستقرار العامل داخل المؤسسة .



..... المتغيرات الديمغرافية

✓ إن ارتفاع نسبة الضوضاء في مكان العمل يؤثر على الراحة النفسية للعامل .

✓ إن توفر الإنارة الجيدة يؤدي إلى انخفاض نسبة حوادث العمل .

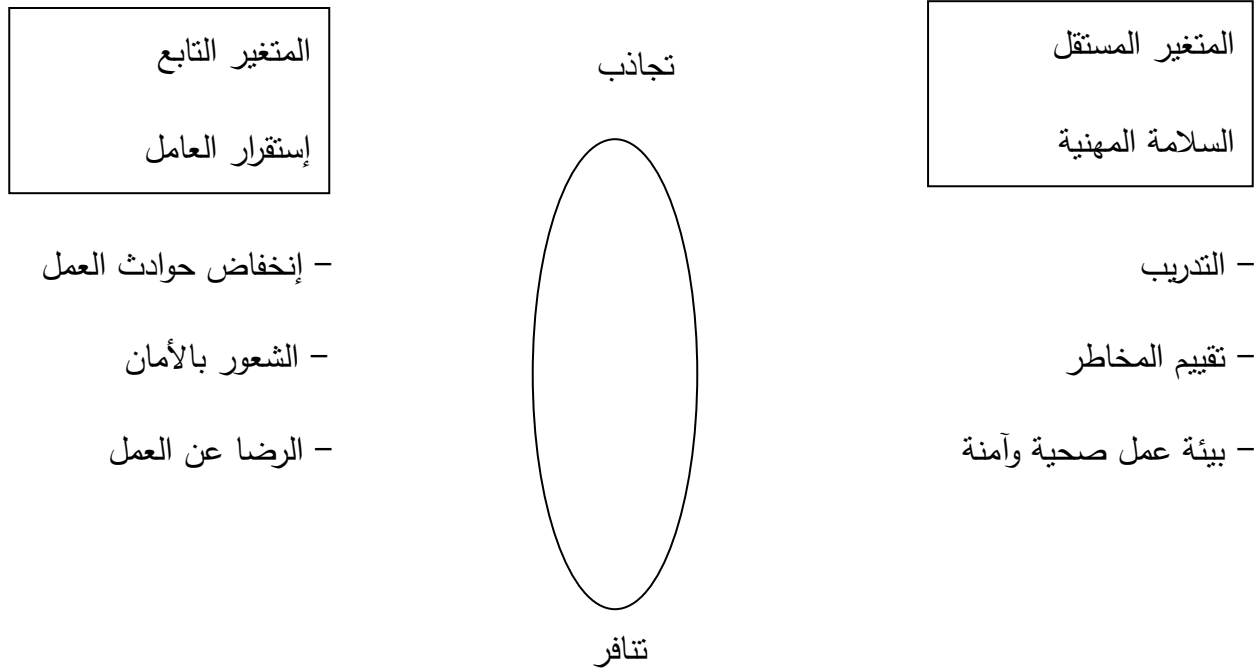
✓ تساهم التهوية المناسبة في مكان العمل في زيادة نسبة المواظبة على العمل .

الشكل رقم (2) : نموذج يوضح متغيرات الفرضية الفرعية الأولى .

نموذج البرهنة على الصدق الإمبريقي للفرضية الفرعية الثانية :

الفرضية الفرعية الثانية :

تطبيق إجراءات الأمن و السلامة المهنية يساهم في تحقيق الإستقرار لدى العامل داخل المؤسسة.



.....المتغيرات الديمغرافية.....

✓ إن التدريب الجيد للعمال داخل المؤسسة يؤدي إلى توعي الحيطه و الحذر و بالتالي التقليل من حوادث العمل.

✓ إن تقييم المخاطر من طرف المؤسسة يؤدي إلى شعور العامل الأمان في مكان العمل.

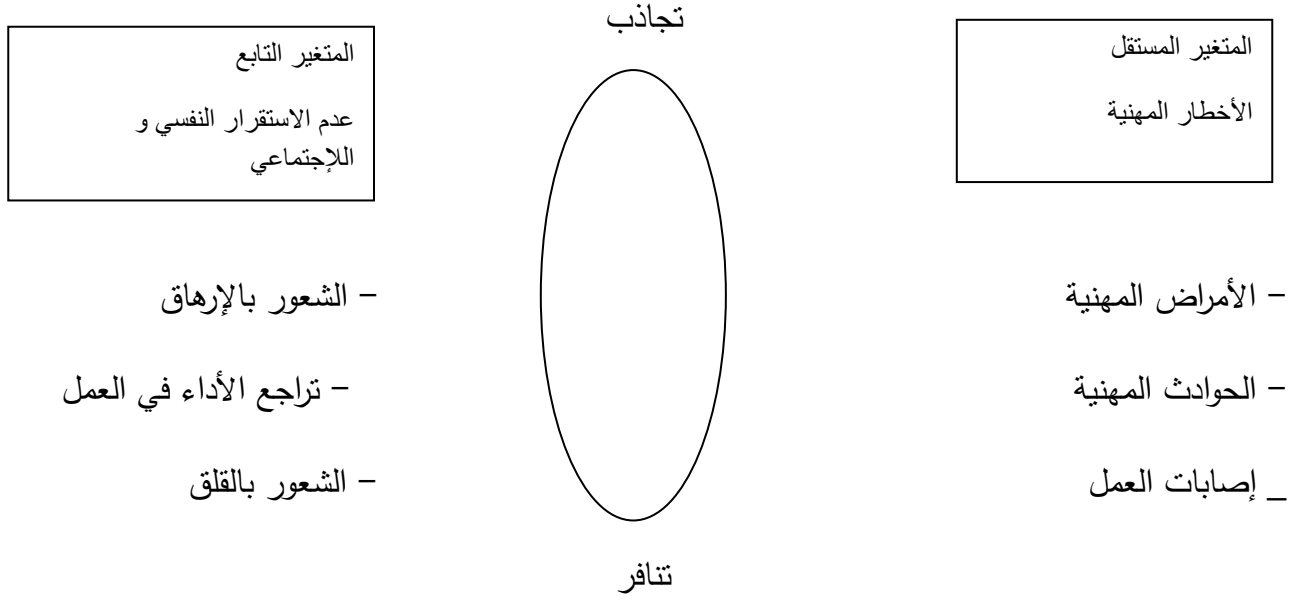
✓ إن توفر بيئة عمل صحية وآمنة من طرف المؤسسة للعمال يؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل .

الشكل رقم (3) : نموذج يوضح متغيرات الفرضية الفرعية الثانية.

نموذج البرهنة على الصدق الإمبريقي للفرضية الفرعية الثانية :

الفرضية الفرعية الثانية :

تؤثر الأخطار المهنية على الجانب النفسي و الاجتماعي للعامل داخل المؤسسة.



..... المتغيرات الديمغرافية

✓ إن الإرهاق الذي يشعر به العامل يؤدي إلى إصابته بأمراض مهنية.

✓ إن ضعف مستوى الأداء المهني يؤدي إلى حدوث حوادث مهنية.

✓ إن شعور العامل بالقلق أثناء العمل يؤدي إلى حدوث إصابات.

الشكل رقم (4) : نموذج يوضح متغيرات الفرضية الفرعية الثالثة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب دفعتني لاختيار هذا الموضوع وبحثنا فيه وقد انقسمت إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

1- أسباب ذاتية:

- الرغبة والميل الشخصي للتعرف على هذا الموضوع.
- إن قيمة الموضوع وقابليته للدراسة ولدت لدي دافعا قويا لفهمه ودراسته.

2- أسباب موضوعية:

- الفضول العلمي لدراسة هذا الموضوع نظرا لأهميته على مستوى تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في إدراك مؤسسة لضرورة الاهتمام بتنمية وتوظيف الكفاءات.
- أن تتبنى المؤسسة جدار معرفي اجتماعي يمكن للعمال الاعتماد عليه لمعالجة أو الحد من الأخطار المهنية والأمراض المهنية وحوادث العمل، ومن ثم تحقيق الاستقرار المهني داخل المؤسسة.
- أن تعمل المؤسسة وفق خطة إدارة الموارد البشرية لتخطيط العمل وإدارة المهام وفق المتطلبات الواضحة والمدروسة دون اللجوء الى الإرتجالية.

رابعا: أهمية الدراسة :

يمكن إبراز أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

1- أهمية علمية:

- تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تفتح آفاقا جديدة في الدراسات لكل من الأخطار المهنية والاستقرار المهني.
- إن المنهج الوصفي يساعد في تحديد دور تأثير الأخطار المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة.

- إبراز كيفية التعامل مع الأخطار المهنية واستخدام وسائل وأدوات الإنقاذ بشكل صحيح.

2- أهمية عملية:

- محاولة التعرف على كيفية تطبيق وسائل الحماية والرقابة بشكل سليم لدى العمال أثناء قيامهم بعملهم.
- تسمح هذه الدراسة لأصحاب المؤسسات العمل على تحديد وتقييم الأخطار المهنية ضمن تسلسل هرمي والتي من شأنها أن تؤدي إلى تقليل إصابات العمل والأمراض المهنية للعاملين وسينعكس ايجابيا على المؤسسة.

- إن تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة الصناعية يزيد من فرص تحقيق الاستقرار المهني داخل المؤسسة.

خامسا: أهداف الدراسة:

1- أهداف علمية:

- تحديد الإطار النظري لموضوع الأخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل مؤسسة تعاونية الحبوب و البقول الجافة بحمادي كرومة - سكيكدة-
- توظيف أدوات وأساليب البحث العلمي بشكل موضوعي في موضوع الدراسة.

2- أهداف عملية:

- الكشف عن نوع العلاقة التي تربط الأخطار المهنية واستقرار العامل داخل المؤسسة.
- معرفة مدى احترام العاملين وتطبيقهم لمبادئ وقوانين الصحة والسلامة المهنية التي تتبعها المؤسسة.
- معالجة الموضوع لشريحة مهمة وهي فئة العمال.
- تشخيص مدى مساهمة الأخطار المهنية في ظهور حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة.

سادسا: تحديد المفاهيم :

مفهوم الأخطار المهنية:

لغة: ج أخطار، اي المجازفة والإشراف على الهلاك.¹

اصطلاحا: وعدم التأكد من وقوع خسارة معينة.²

كما يعرف الخطر على انه ظاهرة او حالة معنوية تلازم الشخص عن اتخاذ القرارات أثناء حياته اليومية مما يترتب عليه حالة من الشك أو الخوف لعدم التأكد من نتائج تلك القرارات التي يتخذها الشخص بالنسبة لموضوع معين.³

بمعنى أن الخطر: هو احتمالية وقوع حادثة أو مشكلة تؤدي إلى خسائر مادية أو بشرية، فتؤثر على الفرد عند اتخاذ قراراته اليومية مما يترتب عليه حالة من الشك أو الخوف أو عدم التأكد من تحقق ظاهرة معينة.

اجرائيا:

هو احتمالية وقوع حدث غير مرغوب فيه يمكن أن يسبب إصابة أو ضرر أو خسارة سواء كان ذلك للفرد أو الممتلكات أو البيئة، وهو ظاهرة عامة ترتبط ارتباطا وثيقا بالحياة اليومية للإنسان وما يقوم به من مختلف الأنشطة.

المهنة:

لغة: هي الحرفة التي يتخذها الشخص لكسب العيش⁴

¹ - محمد راوس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس، ط1، لبنان، 1996، ص 175.

² - jean - Paul louisot, gestion des risques, édition, anfor, paris, (2005), p25.

³ - عبيد أحمد أبو بكر، وليد اسماعيل السيفو، ادارة الخطر والتأمين، اليازوري للنشر والتوزيع، د.ط الأردن، 2009، ص 27.

⁴ - محمد راوس قلعجي، مرجع سبق ذكره، ص 437.

اصطلاحاً: يعرفها قاموس علم الاجتماع وعلم النفس بأنها مجموعة من الأنشطة التي تتمحور حول دور اقتصادي يهدف الى ضمان توفير الاحتياجات الأساسية، وينطبق هذا المصطلح على الأعمال التي تتم في المجالات التجارية والغنية، ومن جانب آخر تعتبر المهنة دور اجتماعيا يحدده التقسيم العام للعمل في العمل.¹

يعرفها نايلور بأنها ذلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل بهدف اشباع الحاجات الاساسية للأفراد كما يحدد هذا النشاط الوضع الاجتماعي للفرد.²

بمعنى أن المهمة هي نشاط متخصص يمارسه الفرد بشكل مستمر ومنتظم لتوفير احتياجاته الأساسية وهي تتطلب مهارات وخبرات معينة، كما لها دور في تحديد المكان الاجتماعي للفرد.

كما يعرفها ريتشارد هول: المهنة أنها العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع، وقد اهتم ريتشارد في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين المهن والبنية الاجتماعية.³

بمعنى: المهنة التي يمتنها الفرد هي التي سوف تحدد مستواها الاجتماعي داخل المجتمع.

اجرائياً:

هو نشاط مخصص يمارسه الفرد بصورة مستمرة بغرض الكسب والعيش وغالبا ما يحدد هذا النشاط العلاقة بين المهن والبنية الاجتماعية.

الأخطار المهنية: هي تلك الظروف او الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل الاصابات او الاعاقات او

الامراض المهنية من جراء وجوده فيها او من خلال تعرضه لها.⁴

¹ - ابراهيم جابر السيد، قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البادية ناشرون وموزعون، د.ط، الأردن، 2013، ص 329.

² - كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2001، ص 143.

³ - المرجع نفسه، ص 143.

⁴ - بكرابي عبد العالي، دور السلامة المهنية في الحد من الاخطار المهنية في ضوء تقسيم بيئة العمل والتكوين، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز اضرار وبنار نموذجا (أطروحة الدكتوراه: علم النفس العمل والتنظيم)، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018 - 2019، ص 39.

وعرفت كذلك بأنها: وضعية شاذة غير عادية قد يؤدي الى حادث عمل أو مرض مهني عندما يجتمع بعض ظروف هذه الحوادث والأمراض المهنية غالباً ما تحمل إصابات خطيرة للسلامة الجسدية، للإنسان وكذا الاقتصاد المؤسسة.¹

بمعنى انها المخاطر التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل والتي يمكن ان تسبب اصابات او امراض مهنية مختلفة.

كما تعرف كذلك بأنها: المخاطر التي يتعرض لها الأشخاص في أماكن العمل وتتضمن أنواع كثيرة منها المخاطر الكيميائية، البيولوجية، النفسية والبدنية.²

بمعنى انها الأخطار التي يتعرض لها العمال في أماكن العمل وتشمل الأخطار الفيزيائية والبيولوجية والنفسية والجسدية.

اجرائياً: هي الاخطار التي تواجه العمال أثناء أداء عملهم وتشمل العوامل الفيزيائية والنفسية والاجتماعية. مفهوم الاستقرار:

لغة: مصدر استقر، يستقر، استقرار بمعنى بقيت ثابتاً وساكناً ولم يطرأ عليه أي تغيير.³

اصطلاحاً: يعرفه محمد علي محمد علي انه: ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، وهذا اذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل ماديته ملموسه وأخرى اجتماعية ونفسية متظافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.⁴

¹ - روميساء كحول، هشام بوحوش: (مجلة العلوم الإنسانية: الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية

الجزائرية)، العدد 2، جوان 2022، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، ص 205

² - حبيرش نجاة: (مجلة الوقاية و الأرغونوميا: المخاطر المهنية في المؤسسات الاستشفائية في ظل انتشار فيروس

كورونا)، المجلد 9، العدد 1، ديسمبر 2020، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر، ص 58.

³ - جبران مسعود، الرائد (معجم لغوي عصري)، دار العلم للملايين، ط7، لبنان، 1992، ص 64.

⁴ - محمد علي محمد، مجتمع المصنع (دراسة في علم الاجتماع التنظيمي)، الهيئة المصرية للكتاب، ط2، مصر،

1975، ص 210.

ركز هذا التعريف على ضرورة توفير الظروف المادية والاجتماعية والنفسية اللازمة لتحقيق الاستقرار لدى العامل في بيئة العمل.

ويعرفه أحمد عبد الواسع على أنه: إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرير المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وانتاجه لا يدعو للقلق، كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.¹

يؤكد هذا التعريف على وجوب إشعار العامل بالأمن والحماية على الدوام وذلك ضمن مجموعة من الإجراءات الوقائية والمحفزة لضمير استقراره داخل مكان العمل.

اجرائيا:

حالة من الثبات والسلامة في بيئة العمل، حيث يكون هناك توازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين، مما يساهم في خلق بيئة عمل مريحة ومناسبة للعمال.

مفهوم العامل:

لغة: اسم فاعل من العمل، والعمل هو المهنة والفعل، أي أن العامل هو ذلك الفرض الذي يزاول عملا او نشاطا باستمرار.²

اصطلاحا: العامل في علم الاجتماع "هو كل من يباشر العملية الإنتاجية باختلاف مركزه السوسولوجي والمهني أي كل من يتواجد داخل الورشة".³

ويعرفه زكي احمد بدوي على انه: كل ذكر أو أنثى يؤدي اعمال يدوية او غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه.¹

¹ - عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم ادارة الافراد، د.ط، السعودية، 1973، ص 81.

² - ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر للطباعة والنشر، د.ط، لبنان، 2008، ص 4664.

³ - عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، مصر، 1948، ص 12.

بمعنى أن العامل هو كل فرد يعمل في مجال معين أو في مكان محدد تحت إشراف وسلطه رب العمل وذلك لقاء أجر محدد.

عرف عوض حسين انه: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته.²

اجرائيا:

كل شخص يقوم بأداء مهام معينة أو يقدم خدمات لقاء اجر المادي سواء في إطار عقد عمل معين او بشكل مستقل.

الظروف الفيزيائية:

يقصد بالظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل درجة الحرارة والرطوبة والاضاءة والتهوية وينبغي ان تكون هذه الظروف مواتية، بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وعلى قلة التعب أو الملل والإرهاق وتخفيض من احتمالات

تعرضه لإصابات العمل وتقليل من نسبة هجرة العمال لأعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض.³

يفهم من هذا التعريف: الظروف الفيزيائية هي جميع العوامل المادية المحيطة ببيئة العمل، ولا بد ان تكون

هذه الظروف ملائمة وذلك لضمان صحة وسلامة العمال وحسن ادائهم للأعمال الموكلة لهم بكفاءة وفعالية.

كما تعرف بأنها: "توفير بيئة آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج:

الانسان، الاله والمادة انضمت خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض

¹ - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (عربي - انجليزي)، مكتبة لبنان ساحة رياض الصلح، لبنان، 1977، ص 488.

² - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، ط1، مصر، 2003، ص 35.

³ - سامي محمد الختاتنة، علم النفس الصناعي، دار حميد للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2013، ص 233 - 234.

المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الانتاج الاخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخصيص تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية".¹

يؤكد هذا التعريف على ضرورة توفير الظروف الملائمة للعمل وحماية المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج وهي: الانسان والاله والمادة.

اجرائيا:

هي مجموعة العوامل والظروف المحيطة بالعمل من درجة الحرارة والرطوبة والتهوية والإضاءة والضوضاء وغيرها، والتي تلعب دورا هاما في راحة وسلامة العمال وكفاءتهم في العمل.

مفهوم الرقابة:

لغة: رقب، رقوبا، رقابة بمعنى لاحظ الشيء وحرسه.²

اصطلاحا: هي وظيفة إدارية فردية أو جماعية مهمتها متابعة النشاط الإداري وفحصه داخل المنظمة

بموضوعية

بهدف التقويم أو التغيير عند اللزوم وذلك للتأكد من سلامة ومشروعية العملية الإدارية أداة ووسيلة وغاية.³

ويراهن ريفايل أن الرقابة في اي مشروع تشتمل على اكتشاف ما اذ كان كل شيء تم ويتم وفقا للخطط الموضوعية والتعليمات الصادرة والمبادئ السارية، وهي تهدف الى الوقوف على النواحي الضعف والأخطاء ومن ثم العمل على علاجها ومنع تكرارها وان الرقابة تكون على كل شيء سواء أعمال أو أشياء أو أفراد أو مواقف.⁴

¹- وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية (الواقع ومقترحات التطوير)، معهد الإدارة العامة، ط1، الأردن، 1994، ص 53

²- جميل صليبا، المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية، ج1، دار الكتاب اللبناني، د.ط، لبنان، 1982، ص 619.

³- شادي أنور كريم الشوكي، الرقابة على المال العام، دار انفانس للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2012، ص 15.

⁴- محي الدين الأزهرى، الإدارة من وجهه نظر المنظمة، دار الفكر العربي، مصر، د.س، ص 301.

ركزت هذه التعاريف على أن الرقابة هي العملية التي تشمل التخطيط والتوجيه والتنظيم والرصد والتقييم والتصحيح والتقارير عن الأنشطة التنظيمية بهدف ضمان فعالية وكفاءة استخدام الموارد والتحقق من امتثال الإدارة للسياسات والإجراءات والتوجيهات المعتمدة، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة شفافة ومسؤولة.

اجرائيا:

عملية يتم فيها مراقبة وتنظيم الأنشطة أو العمليات أو السلوك بغرض ضمان تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية والامتثال للسياسات والإجراءات المعتمدة.

مفهوم الأمن:

لغة: أمن وأمن، بمعنى الطمأنينة والسلام.¹

اصطلاحا: هو كل إجراء يتخذ لمنعه والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقديم الوسائل

الوقائية والاسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل.²

وعرفه محمد عبد السميع علي لأنه تحقيق السلامة للعمال في النواحي الصحية والنفسية وقايتهم من

الاحطار المهنية.³

من هذين التعريفين يتبين لنا أن الأمن هو عبارة عن مجموعة الإجراءات والسياسات التي تتخذها

المؤسسات لحماية العمال والممتلكات الخاصة بالعمل من المخاطر والتهديدات مع توفير بيئة عمل آمنة

والصحية للعمال.

اجرائيا:

¹- جبران مسعود، مرجع سبق ذكره، ص 123.

²- رابح العايب، مدخل إلى علم النفس عمل وتنظيم، منشورات جامعة منتوري، د.ط، الجزائر، 2005، ص 110.

³- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي (عرض تحليلي لمضمونه ونشاطه)، دار النهضة العربية، مصر، 1972،

الأمن هو مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى حماية العمال من الأخطار التي قد تواجههم أثناء أدائهم لعملهم سواء كانت تلك الأخطار صحية أو أمنية.

مفهوم السلامة المهنية:

السلامة:

لغة: سلامه من عيب أو آفة، والسلامة هي الخلاص والنجاة.¹

اصطلاحاً: هي العلم الذي يسعى لحماية الانسان وتجنبه المخاطر في أي مجال ومنع الخسائر في الأرواح والممتلكات ما أمكن.²

بمعنى أن السلامة هي علم يسعى لحماية الأشخاص والممتلكات من أي خطر متوقع.

اجرائياً: هي حالة عدم وجود خطر أو ضرر على الأفراد أو الممتلكات.

السلامة المهنية: هي العلم الذي يهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وهي الأيدي العاملة والآلات والماكينات والمواد الأولية والمنتجة حماية كافية ومنع نشوب الحرائق.³

عرفت أيضا بأنها "المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من تأثيرات خطيرة من خلال

معالجة المصادر

الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية

مناسبة".⁴

¹ - جميل صليبا، مرجع سبق ذكره، ص 665.

² Scrifd- مفهوم السلامة والصحة المهنية، بتاريخ 2024/4/22، يا 11:13، أنظر الرابط <http://www.fr.scribd.com>

³ - لؤي عبد الرحمن النصور، السلامة والصحة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص

⁴ - محمود دياب العقابلية، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2002،

يفهم من هذين التعريفين أن السلامة المهنية هي علم يهدف إلى توفير الحماية اللازمة لمختلف عناصر الإنتاج من أي مخاطر يمكن ان تتعرض لها خلال العملية الانتاجية.

اجرائيا:

هي مجموعة الإجراءات والقوانين التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها المورد البشري من التعرض للحوادث والإصابات أثناء أدائهم لعملهم، وتوفير ظروف ماديه ونفسيه ملائمه وذلك لضمان حسن السير العملية الإنتاجية.

مفهوم المؤسسة:

لغة: أس، أساء، أس الدار أي بنى حدودها ورفع من قواعدها، أسس البيت أي جعل له اساسا، أصل البناء أي يضع الأساس لبناء مؤسسة جمعية او معهد او شركة أسست للغاية علمية أو خيرية او اقتصادية يقال مؤسسة مؤسسة صناعية.¹

والمؤسسة هي كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج او المبادلة للحصول على الربح.²

اصطلاحا: المؤسسة، المنظمة، المنشأة، النسق عادة ما تستعمل هذه المصطلحات لأداء نفس

المعنى.³

كما يعرف بانها: مجموعة أفراد واموال لها كيان واقعي خاص تتمتع بالاستقلال والذاتية، وتتكون من عناصر مختلفة يتم تعيينها في سبيل تحقيق عناية بالمؤسسة، وهذا يعني أنها كيان اجتماعي وتجمع انسان جامع للأفراد العاملين بهدف تنفيذ أداء أعمال ونشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بأعبائها.⁴

¹- لويس معلوف، المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، ط4، لبنان، 2003، ص 10.

²- المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، ط 4، مصر، 2004، ص 12.

³- ناصر دادبي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط1، الجزائر، 1988، ص 11.

⁴- حسين حريم، إدارة المنظمات من منظور كلي، دار الحامد، ط2، الأردن، 2009، ص 11.

يفهم من هذين التعريفين أن المؤسسة هي عبارة عن كيان اقتصادي او اجتماعي او ثقافي يهدف الى تحقيق اهداف محددة، وذلك من خلال تنظيم وتنسيق الجهود والموارد.

أما ماكس قيبر فينظر إلى المؤسسة على أنها: "أنماط تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية الداخلية مثل: تحديد الوظائف والواجبات والحقوق والمسؤولية والتسلسل الإداري والتنسيق بين المسؤوليات التنظيمية"¹ يفهم من هذا التعريف أن المؤسسة هي عبارة عن تجمع إنساني تربطه علاقات رسمية داخل محيط العمل والتي بدورها تحدد الهيكل التنظيمي لهذا النمط.

اجرائيا:

المؤسسة هي كيان يهدف إلى تحقيق أهداف محددة سواء كانت ربحية أو غير ربحية وتتكون عادة من مجموعة من الأفراد يعملون معا بتنظيم محدد وفقا لهيكل تنظيمي واضح لتحقيق هذه الأهداف.

سابعاً: الدراسات السابقة

1- الدراسات المتعلقة بمتغير الأخطار المهنية:

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

دراسة عثمان عز الدين بعنوان تقييم وإدارة المخاطر المهنية وهي اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص العمل والتنظيم، دراسة ميدانية على وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو وهران، سنة 2018 - 2019، وانطلاق الباحث في طرح مجموعه من الأسئلة تمثلت في:

- ما هو واقع حوادث العمل داخل مؤسسة سوناطراك؟

- ما هو واقع الظروف الفيزيائية السائدة في المؤسسة؟

¹-سمير حليس، التغيير التكنولوجي والإستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهر-جيجل، (رسالة ماجستير: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية)، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم السياسية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، الجزائر، 2008 - 2009، ص 21.

- هل تتلاءم إجراءات السلامة بالمؤسسة مع معايير السلامة والصحة المهنية؟
 - ما هي مستويات قلق العمل بين العمال؟
 - هل هناك علاقة بين المخاطر النفسية الاجتماعية والتحكم في ظروف العمل؟
واندرج ضمن هذا التساؤل تساؤلات أخرى تمثلت في:
 - هل هناك علاقة بين الدعم الاجتماعي داخل المؤسسة والتحكم في تسيير المهمة؟
 - هل هناك علاقة بين الدعم الاجتماعي داخل المؤسسة والتحكم في إدارة المخاطر؟
 - هل هناك علاقة بين حرية اتخاذ القرار والتحكم في إدارة التخطيط؟
 - هل توجد فروق في كل من المطالب النفسية وإدارة المهمة تعزى بالسن والجنس؟
 - هل توجد فروق في كل من المطالب النفسية وإدارة المهمة تعزى الأقدمية العامة الأقدمية في المنصب؟
- كما اعتمد على المنهج الوصفي واستخدام الملاحظة والمقابلة والاستمارة على عينة مكونة من 209 عاملا من مختلف الرتب المهنية، وذلك بطريقة عشوائية طبيعية توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- إن وجود حوادث العمل بمستويات مختلفة داخل مؤسسات نقل وتحويل الغاز يسبب تصنيف المستوى الأول من الحوادث اضرارا صحية ومادية وخيمة على المنظمة.
 - ان العامل البشري يمثل النسبة الأكبر من أسباب الحوادث مقارنة بالعوامل الأخرى التقنية والتنظيمية مما يؤشر على ضرورة الاهتمام أكثر بالعنصر البشري باعتباره الفاعل الرئيسي الذي يدير العملية الإنتاجية.

- إن الإصابات التي مست بكثرة الاطراف السفلية والعلوية للجسم نتيجة السقوط والانزلاق في أماكن العمل غلبت عليها طبيعة ارضيات وتصميم مهمات غير ارغونومية.¹

لقد ساعدت هذه الدراسة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية والتعرف على المنهج الملائم والأدوات المستخدمة وصياغة الفروض وتساؤلات الدراسة بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الراهنة.

الدراسة الثانية:

دراسة علي بن علاء بعنوان الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسات العمومية وهي رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية بوحدة المسك بمؤسسة بوفال البرواقية المدية، انطلق الباحث في طرح اشكاليته من سؤال رئيسي تمثل فيه:

- كيف يمكن التحكم في تعرض عمال وحده المسبك بمؤسسة بوفال الأخطار المهنية بطريقة مستدامة؟ وكيف يمكن التغيير في نوعية بيئة العمل التي يزاولون نشاطهم فيها؟

وقد اندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية:

- هل تلتزم وحده المسبك في مؤسسة بوفال بتطبيق الترسانة القانونية المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية؟

- ما الذي يترجم الامن المهني في وحده المسبك في مؤسسه بوفال غياب الإمكانيات ام الافتقار الى الثقافة الوقائية؟

- هل تتسم ادارة الصحة والسلامة المهنية لوحد المسبك في مؤسسة بوفال برد الفعل أم بالفعل المسبق.

اعتمد الباحث على عدة مناهج وهي: المنهج الوصفي والمنهج التاريخي والمنهج الإحصائي ومنهج الدراسة الحالية نظرا لطبيعة الدراسة، كما استخدم الملاحظة البسيطة بدون المشاركة وقد مكنته من معرفة عدة

¹-عثمان عزالدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية، دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات (أوشا OSHA) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بارزيو - وهران (أطروحة دكتوراه: علم النفس العمل والتنظيم)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018 - 2019.

حقائق ومعطيات تتعلق بموضوع الدراسة كذلك استخدام المقابلة والاستبيان على عينة عشوائية والتي قدرت ب 100 مفردة من المجتمع الكلي توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن أغلب عمال الإنتاج غير راضون عن الظروف العامة السائدة في وحده المسبك، لما قد يؤدي إلى آثار سلبية أهمها تراجع مردودهم اليومي وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاج والكفاءة.
 - يعد الضجيج الشديد أحد أكبر المخاطر التي تهدد صحة عمال الإنتاج في الوحدة، فقد أجمع كل العمال على أنهم معرضون لمستوى عالي من الضجيج أثناء تأدية عملهم.
 - عدم وجود حواجز واقية أمام الآلات والماكينات الموجودة في الوحدة، وهو ما يعد تهديداً لأمن وسلامة العاملين والذين يترجم في فقدان بعض منهم لأحد أعضاء جسمه وخاصة الأيدي.
 - تتعرض فئة كبيرة من عمال الإنتاج في الوحدة إلى حالة من التوتر والقلق بعد العمل نتيجة تعرضهم لمستويات عالية من الضجيج أثناء تواجدهم مباشرة الوحدة.¹
- نستفيد من هذه الدراسة في دعم الإطار النظري حيث أنها ركزت على أهم العوامل الفيزيائية المحيطة بالعمل وأساليب التعامل مع الإصابات والحوادث التي قد تصيب العامل أثناء عمله، إضافة إلى العوامل النفسية المحيطة ببيئة العمل كالقلق والتوتر نتيجة للمستويات العالية للضجيج في ورشات العمل.

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

قامت الباحثة مي اسماعيل داود المنتشة بدراسة بعنوان دور تطبيق إجراءات السلامة في الحد من مخاطر بيئة العمل على العاملين في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل، قدمت لاستكمال متطلبات

¹- علي بن علال، الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، (رسالة ماجستير: العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية)، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 1997 - 2008.

الحصول على رسالة الماجستير بالتنمية المستدامة من معهد التنمية المستدامة بجامعة القدس فلسطين سنة 2022 وقد تمت صياغة مشكلة الدراسة ضمن عدة تساؤلات منها:

1- مواقع إجراءات السلامة والصحة المهنية في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل من وجهة نظر العاملين؟

2- مواقع الحد من مخاطر بيئة العمل في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل؟

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الحد من مخاطر بيئة العمل في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل، كما طبقت المنهج الوصفي التحليلي وقامت بالاعتماد على أداة الاستمارة واعتمدت على برنامج spss لتحليل البيانات شملت العينة 400 عاملا وفنيا وإداريا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، من أبرز النتائج المتحصل عليها:

- أن مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل لم يكن ضمن المستوى المطلوب.

- إن قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل لم يهتم بالتدريب اللازم وتعزيز الوعي بأهمية السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بالشكل المطلوب.

- عمل قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل للحد من مخاطر بيئة العمل بدرجة كبيرة.

تبين أنه كلما التزم قطاع الصناعات التحويلية بإجراءات السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل فإن ذلك يؤدي إلى الحد من مخاطر بيئة العمل.¹

وقد ساعدتنا هذه الدراسة في تحديد مفاهيم متغير الأخطار المهنية في دراستنا الحالية.

¹ - مي اسماعيل داود الننتشة، دور تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الحد من مخاطر بيئة العمل على العاملين في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل (رسالة ماجستير: التنمية المستدامة)، معهد الدراسات العليا، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين.

الدراسة الثانية:

دراسة حمد سالم حمد الهادي وآخرون بعنوان تحسين مستوى المهارات البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل، دراسة ميدانية في سلطنة عمان في الفترة ما بين 2018/1/18 الى 1019/4/23، وانطلقت الدراسة من خلال طرحه تساؤلات التالية:

- ما هو دور السلامة والصحة المهنية في الحد من مخاطر بيئة العمل؟

- ما المهارات المرتبطة بتحسين مهارات العاملين بالسلامة والصحة المهنية؟

- مع عوامل تقييم مخاطر بيئة العمل؟

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين مستوى المهارات البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل، كما طبقت المنهج الوصفي التحليلي لكونها تبحث في وصف وتحليل مستوى المهارات البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل، استخدمت اداه الاستمارة لجمع البيانات شملت عينة البحث مهندسين وتقنيين واداريين حسب درجاتهم بلغ عددهم 150 مفردة بطريقة عشوائية بسيطة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد علاقة دالة إحصائية بين التوافق النفسي والتوافق المهني للعاملين بالسلامة الصحية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة.

- توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين مؤشرات التوافق النفسي والتوافق المهني لدى كل من الذكور والإناث العاملين بالسلامة والصحة المهنية بمجتمع الدراسة.¹

¹ - محمد سلام حمد الهادي وآخرون: (مجلة العلوم البيئية: تحسين مستوى المهارات البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل)، المجلد 45، الجزء 1، مارس 2019، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين الشمس، مصر.

بعد التطرق لتفاصيل هذه الدراسة تبين لنا أن المتغيرات المعتمدة في إجراءات السلامة والصحة المهنية تساهم في الحد من مخاطر بيئة العمل، مساعدتنا هذه الدراسة في الوصول الى بعض المتغيرات التي تخدم دراستنا الحالية.

2- الدراسات المتعلقة بمتغير الاستقرار المهني:

الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى:

دراسة جبلي فاتح بعنوان الترقية الوظيفية والاستقرار المهني مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية سنة 2005 - 2006، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحده الخروب - قسنطينة.

انطلق الباحث في طرح اشكالياته على النحو التالي:

- هل هناك علاقة بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني؟

بالإضافة إلى طرح التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة بين تدرج المهني والشعور بالرضا لدى الموظف؟

- هل تساهم العلاوات والمكافآت التي تمنح للموظف المرقى في رفع روحه المعنوية؟

- هل هناك علاقة بين الزيادة في الأجر المصاحبة لعملية ترقية الموظف وبين زيادة شعوره بالولاء

والانتماء للمؤسسة؟

- هل هناك علاقة بين زيادة المسؤوليات والالتزامات المهنية وبين الحضور الفعلي للعمال وعدم تغيبهم

عن العمل؟

اعتمد الباحث على فرضيات جاءت كما يلي:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.

- يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا والارتياح في عمله.

- هناك علاقة ارتباطية بين الحوافز المادية واستقرار العامل في عمله.

اعتمدت الدراسة على العينة الطبقية بطريقة عشوائية بسيطة والمقدرة ب 90 مفردة من أصل 903 وهذا

بنسبه مختاره مقدره ب 10%، كما يتم اعتماد المنهج الوصفي ويستخدم الاستمارة، الملاحظة، المقابلة، الوثائق والسجلات كأدوات لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.

- انا الحوافز المادية تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة، فكلما تحصل العامل على

حوافز مادية وتشجيعات كلما شجعه ذلك على بذل المجهودات أكبر في العمل مما يخلق لديه الرضا

عن العمل وتحسين الأداء.¹

استفدنا من خلال الاطلاع على هذه الدراسة في اطراء الجانب النظري خاصة فيما يتعلق بفصل

الاستقرار المهني.

الدراسة الثانية:

قام الباحث سمير حليس بدراسة بعنوان التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية سنة 2008 -

2009، دراسة ميدانية بالشركة الافريقية الزجاج FARICAVER الطاهير جيجل.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم طرح مجموعة من التساؤلات تمثلت في:

- ما هي أهم الإجراءات العملية التي تتخذها المؤسسة من أجل إنجاح عملية التغيير التكنولوجي.

¹ - فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب - قسنطينة، (رسالة ماجستير: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية)، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، الجزائر، 2005 - 2006.

- هل نجاح عملية التغيير التكنولوجي يرتبط بعدد المتغيرات ذات العلاقة بالعنصر البشري أم أن تخطيطها وتنفيذها يكون مستقل تماما عن هذا العنصر؟

- ما هي الإجراءات الواجب اتخاذها للمحافظة على الروح المعنوية للعمال؟

- هل اعتماد المؤسسة على استراتيجية واضحة للتدريب وتكوين كفيلة لإنجاح عملية التغيير التكنولوجي وذلك من خلال محاولاتها تضيق أو القضاء على الفجوات التي تحدثها تلك العملية بين الهيكل

التنظيمي القديم والهيكل الجديد؟

وقد تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- يتوقف نجاح عملية التغيير التكنولوجي على مدى الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية وتدعيمهم لهذه العملية.

- تؤدي مشاركة العمال في عملية التغيير التكنولوجي الى اضعاف مقاومتهم لها.

- تتطلب عملية التغيير التكنولوجي نشاطا مكثفا للاتصالات قبل، أثناء وبعد العملية.

- تحتاج عملية التغيير التكنولوجي إلى تنمية المهارات العملية عن طريق التكوين الضروري لكل فرد له علاقة بهذه العملية.

كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم استخدام الملاحظة والمقابلة والاستمارة والوثائق والسجلات

كأدوات لجمع البيانات وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية منتظمة والمقدرة ب 70 مفردة من مجموع 278 مفردة بنسبة 25%.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تعتمد الشركة الإفريقية للزجاج في عمليات التغيير التكنولوجي على استراتيجية القوة القصرية هذه الاستراتيجية تقضي العمال واقتراحاتهم وتعتمد على القوة والأوامر الصارمة الصادرة من إداريين وفنيين

تعيينها من الإدارة العليا.

- تعاني الشركة الإفريقية للزجاج من مجموعه من الصعوبات في أحداثها لعملية التغيير التكنولوجي نتيجة الاستراتيجية المعتمدة في هذه العملية، خاصة في نقص تدعيم العمال لها ومقاومتهم بطريقه تخطيطها وتنفيذها.
- مقاومة العمال لا تكون عملية التغيير التكنولوجي بحداتها ولكن الطريقة التي يتم من خلالها هذه العملية
- تؤدي مشاركة العمال في تخطيط التغيير التكنولوجية واتخاذ القرارات بشأنها الى اضعاف هذه المقاومة وزيادة ولاء الأفراد للمشرفين على هذا التغيير.
- يؤدي التغيير التكنولوجي إلى حدوث مجموعة من الاضطرابات على مستوى العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية نتيجة التعديلات التي تحدث على البناء التنظيمي للمؤسسة من جراء هذا التغيير.
- يحتاج القضاء على هذه الاضطرابات تكثيف الاتصالات بين العمال فيما بينهم وبين المشرفين المباشرين في الورشة الإنتاجية.
- يفضل العمال العمل تحت رقابة مشرفيه المباشرين على الاستقلالية بعد القيام بعملية التغيير التكنولوجي.¹

استفدنا من هذه الدراسة في تحديد عوامل الاستقرار المهني.

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

¹ - سمير حليس، التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج الطاهير - جيجل (رسالة ماجستير: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية)، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، الجزائر، 2008 - 2009.

دراسة زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة بعنوان محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن سنة 2009، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الموانئ في الأردن، انطلق الباحثين في طرح الإشكالية التالية:

- ما مستوى توافر أبعاد الرضا والاستقرار الوظيفي كما يراها العاملون في مؤسسة الموانئ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي من خلال (بيئة العمل والعلاقة مع الرئيس المباشر والعلاقة مع الإدارة العليا والمهارات المستخدمة والحوافز)؟
- اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، ثم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية وكان عدد مفرداتها 280 عاملا، كما استخدمت تقنية الاستمارة لجمع البيانات.
- تمثلت فرضيات الدراسة في الآتي:
- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة دالة إحصائية بين عوامل الرضا والاستقرار الوظيفي (بيئة العمل، العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الإدارة العليا، بيئة العمل والحوافز المقدمة).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المركز الوظيفي والراتب الشهري) والرضا والاستقرار الوظيفي.
- ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة هي:
- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي.

- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.¹

ساعدتنا هذه الدراسة في تحديد منهج وأدوات الدراسة العالية.

الدراسة الثانية:

دراسة علي الضلاعين ونجم العزاوي بعنوان العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن، وهي دراسة ميدانية قام بها بجامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا بقسم إدارة الأعمال، وانطلق الباحثان في طرح الإشكالية:

- هل معدل أجر العامل المتدني، عدد ساعات العمل، وسائل السلامة العامة، التأمين الصحي، المواصلات، طبيعة العمل واخيرا علاقات الموظفين فيما بينهم مع الإدارة هي المؤثر الحقيقية في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الاردن؟

اعتمد الباحثان على فرضيات إحصائية بمعنى كل فرضية تقابلها فرضيتها الصفرية وهي 7 فرضيات جاءت كما يلي:

- الفرضية الأولى

0H: معدل أجر العامل المنخفض لا يؤثر تأثير يتمتع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الاردن.

1H: معدل العامل المنخفض يؤثر تأثير يتمتع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الاردن.

- الفرضية الثانية

¹ - زياد محمد علي الصمادي، فراس محمد الرواشدة: (المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: محددات الرضا والإستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن)، المجلد 5، العدد 3، سبتمبر 2009، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، الأردن.

0H: عدد ساعات العمل لا يؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

1H: عدد ساعات العمل يؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

- الفرضية الثالثة:

0H: وسائل السلامة العامة لا تؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

1H: وسائل السلامة العامة تؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

- الفرضية الرابعة:

0H: التأمين الصحي لا يؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

1H: التأمين الصحي يؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

- الفرضية الخامسة:

0H: توفر المواصلات أو عدم توفرها لا يؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

1H: توفر المواصلات أو عدم توفرها يؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل الدوران العمل في الشركات الصناعية في الأردن.

- الفرضية السادسة:

0H: طبيعة العمل الصعبة لا تؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في

الشركات الصناعية في الاردن.

1H: طبيعة العمل الصعبة تؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران العمل في

الشركات الصناعية في الاردن.

- الفرضية السابعة:

0H: علاقات الموظفين فيما بينهم ومع الإدارة لا تؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل

دوران العمل في الشركات الصناعية في الاردن.

1H: علاقات الموظفين فيما بينهم ومع الإدارة تؤثر تأثيراً يمتنع بأهمية إحصائية على ارتفاع معدل دوران

العمل في الشركات الصناعية في الاردن.

وقد استخدم الباحثين الدراسة الميدانية وأسلوب التحليل الاحصائي لاختبار الفرضيات ومعرفة مدى وجود

علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي وهذا تم باستخدام المنهج الوصفي التحليلي

على مجتمع البحث الذي اختيرت منه عينة 204 عامل في الشركات الصناعية بمدينة الكرك الصناعية من

اصل 3000 عامل، وكان هذا الاختيار بطريقة عشوائية، تمت هذه الدراسة في الفترة ما بين 2009/9/8/1،

ثمن اعتماد في جمع البيانات على مصدرين: المصدر الأول هو الاستبيان الذي وزع على العمال في هذه

الشركات، والمصدر الثاني هو الكتب والمقالات والدراسات التي ناقشت هذا الموضوع.

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمعدل أجر العامل المنخفض على استقرار العمالة في الشركات

الصناعية في الاردن.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعدد ساعات العمل في الشركات الصناعية في الاردن.

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لوسائل السلامة العامة.
 - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوفير المواصلات أو عدم توفرها.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطبيعة العمل الصعبة.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعلاقات الموظفين فيما بينهم ومع الإدارة.¹
- ولقد ساعدتنا هذه الدراسة في تحديد الإطار النظري لدراستنا.

جدول رقم (1): يوضح أوجه التشابه والإختلاف مع الدراسات السابقة :

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف:
دراسة عثمان عز الدين بعنوان تقييم وإدارة المخاطر المهنية	هناك اتفاق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية في المتغير المستقل (المخاطر المهنية)	هناك اختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية من حيث عينة الدراسة ومجتمع الدراسة والمجال المكاني والزمني.
دراسة علي بن علال بعنوان الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسات العمومية.	هناك اتفاق في متغير الأخطار المهنية	تختلف دراستنا مع هذه الدراسة السابقة من حيث تساؤل الإشكالية واختلاف المنهج حيث اعتمدت هذه الدراسة السابقة على عدة مناهج منها: المنهج الوصفي والتاريخي والإحصائي، اختلاف في مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات.

¹ - علي الضلعين، نجم العزاوي: (مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية: العوامل المؤثرة على الإستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن)، العدد 24، 2010، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، الأردن.

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

<p>هناك اختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية في العينة والمجال المكاني والزمني وايضا مجتمع الدراسة.</p>	<p>هناك اتفاق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية في المنهج وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة.</p>	<p>دراسة مي اسماعيل داود الننتشة بعنوان دور تطبيق إجراءات السلامة في الحد من مخاطر البيئة العمل على العاملين في قطاع الصناعات التحويلية.</p>
<p>تختلف دراستنا مع هذه الدراسة من حيث نوع العينة ومجتمع الدراسة والمجال الزمني والمكاني.</p>	<p>هناك اتفاق بين الدراسة السابقة وبالدراسة الحالية من حيث المنهج وأدوات جمع البيانات.</p>	<p>دراسة حمد سالم حمد الهدابي وآخرون بعنوان تحسين مستوى المهارات البشرية في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل.</p>
<p>تختلف دراستنا مع الدراسة السابقة في تساؤل الإشكالية واختلاف في مجتمع الدراسة كذلك هناك اختلاف في عينة الدراسة والمجال المكاني والزمني.</p>	<p>هناك اتفاق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية من حيث منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة.</p>	<p>دراسة فاتح جبلي بعنوان الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.</p>
<p>هناك اختلاف بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية في العينة، المجال المكاني والزمني وأيضا مجتمع الدراسة</p>	<p>هناك اتفاق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية من حيث منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة.</p>	<p>دراسة سمير حليس بعنوان التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية.</p>
<p>تختلف دراستنا مع هذه الدراسة السابقة</p>	<p>هناك اتفاق بين الدراسة السابقة</p>	<p>دراسة زياد محمد علي</p>

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

من حيث عينة الدراسة والمجال المكاني والزمني	والدراسة الحالية في المنهج والاستمارة	الصمادي وفراس محمد الرواشدة بعنوان محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسات الموانئ.
تختلف دراستنا مع هذه الدراسة السابقة من حيث تساؤل الإشكالية، اختلاف عينة الدراسة وكذا في المجال الزمني والمكاني.	هناك اتفاق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية من حيث المنهج وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة.	دراسة علي الضلاعين ونجم العزاوي بعنوان العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية.

خلاصة:

من خلال ما تقدم في هذا الفصل حاولنا أن نبرز الاسباب التي دفعت بنا الى التطرق الى هذا الموضوع دون غيره من المواضيع والإحاطة أكثر والتعريف بمشكلة البحث ثم صياغة إشكالية تعرضنا فيها إلى نقاط أساسية للموضوع عن طريق طرح تساؤل رئيسي درجة ضمنه تساؤلات فرعية أخرى، ثم صياغة الفرضيات وتحديد أهداف ومفاهيم الدراسة التي سهلت ضبط مسار البحث.

الفصل الثاني: الأخطار المهنية و مداخلها النظرية

أولاً: أنواع الأخطار المهنية.

ثانياً: أسباب الأخطار المهنية.

ثالثاً: المبادئ العامة للوقاية من الأخطار المهنية.

رابعاً: الآليات العامة للوقاية من الأخطار المهنية.

خامساً: المداخل النظرية المفسرة للأخطار المهنية.

خلاصة.

تمهيد

يعتبر موضوع الأخطار المهنية من المواضيع المهمة والتي تشكل تحديا كبيرا تسعى أغلب المنظمات للحد منها نتيجة التطور السريع والمستمر سواء في الأنساق أو الآلات أو الظروف أو البيئات، مما يستدعي التخطيط والتنبؤ المستقبلي لها، وعليه سنحاول في هذا الفصل تناول مختلف أنواع الأخطار المهنية بالإضافة إلى العوامل المؤدية لها والمبادئ العامة للوقاية منها وأخيرا تم عرض الآليات العامة للوقاية من الأخطار المهنية الموجودة في بيئه العمل .

أولاً: أنواع المخاطر المهنية :

تتعدد أنواع المخاطر في بيئة العمل وأكثرها شيوعاً ما يلي :

1-الأخطار الكيميائية :

يوجد حوالي 6 مليون نوع من المواد الكيميائية، بوزن 400 مليون طن، تنتج الولايات المتحدة الأمريكية لوحدها أكثر من 1200 نوع جديد سنوياً وعادة تدخل هذه المواد إلى جسم الإنسان عن طريق الجهاز التنفسي، الجهاز الهضمي والجلد مسببة أمراض خطيرة كسرطان الرئة الناتج عن غبار السيليكا .

ويلزم وضع سياسات ونظم خاصة لتداولها بطرق آمنة مبنية على أسس علمية سليمة وعلى معلومات وبيانات دقيقة، كما يجب توعية الناس بمخاطر استعمال المواد الكيميائية والتأكد من معرفة كل خواصها، تأثيراتها وكيفية تخزينها، وينصح ب:

- إبعاد المواد الكيميائية عن مصادر الإشتعال واللهب والأجسام الساخنة.

- يجب أن تخزن المواد الكيميائية في الأماكن المخصصة لها كلاً حسب تصنيفها.

- وضع الإرشادات الدالة على خطورة المواد الكيميائية.

- استعمال أجهزة الوقاية الفردية للمواد الكيميائية.

ومن المخاطر التي تسببها المواد الكيميائية نجد التسممات خاصة بالمعادن الثقيلة كالتسمم بالزئبق والذي يخلف التهابات الأغشية، تلف الجهاز العصبي، التسمم بالرصاص والذي يؤدي إلى الصداع والضعف العام، والتسمم بالزرنيخ الذي يتسبب في الإلتهابات الجلدية، الأغشية المخاطية.

كما توجد أيضاً أنواع أخرى من التسممات كالتسمم بالغازات كغازات الدم والتي تؤثر على كريات الدم الحمراء، إذ تتحد هذه الغازات مع هيموغلوبين الدم لتشكل مركباً ساماً مسبباً ضيقاً في التنفس، القيء،

التسمم بغازات الأعصاب والتي يمتصها الجسم عن طريق الرئتين بحيث تؤثر على الجهاز العصبي، بالإضافة إلى التسمم بالغازات الخانقة والتي تزداد آثارها السلبية في الأماكن القليلة التهوية.¹

2-الأخطار البيولوجية :

تتشأ الأخطار البيولوجية نتيجة التعرض المهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية وافرازاتها السامة والطفيليات ، وتنتقل الفيروسات والجراثيم عن طريق العدوى من المرضى أو الطعام أو المكان الملوث، وقد يتعرض العاملون في مجال العمل الطبي للأخطار البيولوجية عن طريق الوخز بالإبر والأدوات الحادة الملوثة، أو عن طريق العدوى المباشرة بواسطة التنفس، كما يمكن أن يتعرض العمال لهذه الأخطار عن طريق تلوث مصادر المياه والخزانات غير النظيفة المستعملة للشرب أو التنظيف.

تتمثل أهم المهن لأضرار المعدية والطفيلية في المهن الزراعية، الخدمات الصحية (العيادات، حجرات التشريح، بنوك الدم...)، الخدمات البيطرية (التعامل مع الحيوانات، مزارع الدواجن والماشية، العيادات البيطرية...)، المتعاملون مع المخلفات الحيوانية (عمال المجازر و الإسطبلات والمذابح...)، وكذا العاملون في البرك والمصاريف المائية والصرف الصحي وعمال أرصفة الموانئ.²

3- الأخطار الكهربائية :

لقد أحدث ظهور التيار الكهربائي تطورات كبيرة جدا في شتى الميادين (الصناعية، العلمية، الفنية... إلخ)، إلا أن سوء استعمال هذا التيار يؤدي إلى عواقب وخيمة جدا على الانسان، فزيادة على حالات التكهرب التي يتعرض لها العامل يوميا انتشرت عدد الحرائق وكذا الانفجارات الناتجة عن زيادة هذا التيار الكهربائي وسوء استعماله.

وتختلف شدة هذه الآثار على حسب شدة التيار الكهربائي كما يلي:

- بالنسبة للشدات أقل من 5 ميلي يكاد يكون الإحساس بها شبه منعدم.

¹- ويزة أوبراهم: (المجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية و الإجتماعية: تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية) ،المجلد9،العدد1، جوان2016،جامعة ابن خلدون،الجزائر،ص521.

² - علي بن علال،مرجع سبق ذكره،ص28-29.

- بالنسبة للشدات التي تتراوح بين 5 ميلي أمبير إلى 20 ميلي أمبير تظهر آثار على مستوى القفص الصدري.

- بالنسبة للشدات التي تتعدى 20 ميلي أمبير، فتمثل الآثار على شكل تليف على مستوى القلب مع اختناق العضلات القلبية مع حدوث خلل على مستوى القلب والذي لا يستطيع العمل بصفة طبيعية، وتستمر هذه الحالة بالنسبة للشدات التي تتعدى الأومبيرات، بحيث تحدث حرائق داخلية خطيرة مميتة في أغلب الأحيان متبوعة بشلل على مستوى الكليتين، ويمكن للكهرباء أيضا أن تتسبب في حرائق نتيجة للتفريغ الهائل للطاقة المرتفعة، كما يمكن أن تؤدي إلى انبهار في العين أو تلفها كلية .¹

4- الأخطار الميكانيكية :

تعتبر الآلات المتواجدة بأماكن العمل مصدر خطر بالنسبة للعمال، تشير بعض الاحصائيات إلى أن العوامل الميكانيكية مسؤولة عن 5% من أسباب الحوادث في الصناعة، في حين أنها مسؤولة عن 20% من الوفيات الناجمة عن إصابات العمل.

ويعرف المعيار الفرنسي (NF EN 292_1) المخاطر الميكانيكية على أنها كل العوامل الفيزيائية المتواجدة في بيئة العمل، وهي متعددة وكثيرة (كإصابة العمال بضربة مطرقة والتي يمكن أن تتسبب في بتر اليد، كما يمكن للأجزاء المتحركة للآلة بطريقة دورانية أن تتسبب في جذب العامل نحوها، كما يعتبر انفصال هذه الأجزاء عن الآلة باتجاه العامل خطر أيضا) ، أي أن المخاطر الميكانيكية تنتج عن الخصائص ميكانيكية للآلة (الحركة والطاقة) .

ويمكن ذكر الأنواع التالية من المخاطر الميكانيكية (خطر الصدم، خطر الجذب ، خطر الإرتطام، خطر الوخز، خطر السوائل المقذوفة من طرف الآلة) ، فينصح بتوفير الحواجز الواقية بأنواعها المختلفة، بالإضافة إلى استخدام وسائل مساعدة متنوعة كاستعمال الأدوات المساعدة لرفع المواد، التحكم عن بعد للآلات.²

¹ - ويزة أوبراهم، مرجع سبق ذكره، ص523-524.

² - المرجع نفسه ، ص521.

5- الأخطار الفيزيائية :

وغالبا ما يحدث تأثيرها السيئ على العامل إذا ما تعرض لها أكثر من درجة التركيز المأمونة، ويقصد بها أعلى نسبة لمادة خام في بيئة العمل، وتطلق عبارته المحيط الفيزيقي على الأمور المتعلقة بالظروف التي تحيط بالعامل من إضاءة، رطوبة، حرارة، ضوضاء، سرعة الهواء، الاهتزازات، الغبار... الخ ، أي مجمل الأمور التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين أجواء العمل وجعلها مناسبة أكثر.

1.5 - الإضاءة :

إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تساعد العمل على رفع كفايته الإنتاجية بمجهود أقل، لأن هذه الكفاية غالبا ما تتوقف على الإدراك والدقة في التمييز بين الأشياء المستعملة في بيئة العمل، ولا تكون الإضاءة مناسبة إلا إذا حدث مراعاة في أول وهلة تصميم بعض العوامل كتوزيع الإضاءة الطبيعية اليومية، اختيار أجهزة الإنارة الجيدة تماشيا مع مخطط العمل.

وفي حالة ما إذا كانت الإضاءة غير موزعة توزيعا صحيحا فهذا يسبب الكثير من التوتر والاضطراب، كما يسبب التوزيع السيئ للإضاءة حالة الإنقباض في نفسية العامل، وكذا كثرة أخطاء وزيادة التعب، كما إن زيادة شدة الإضاءة يؤدي إلى ضعف تدريجي في قوة الإبصار نتيجة لإجهاد أعصاب العين وتأثيرها المباشر على إنجاز الأعمال الفكرية مع شعور العامل بالصداع.

2.5- الضوضاء :

عرف كريتر (Kryter) الضوضاء على أنها عبارة عن الإشارة الصوتية التي يمكنها أن تؤثر سلبا على الجانب الفيسيولوجي والسيكولوجي للفرد، وتؤثر الضوضاء سلبا على حاسة السمع خصوصا إذا كانت مرتفعة ومتكررة، فالضرر يصل إلى حد الصمم .

ومن الأعمال التي يتعرض فيها العمال للتأثيرات الضارة للضوضاء هناك:

- صناعة الغزل .

- عمليات الحدادة والسكرة .

- عمليات الطحن والغريلة التنقية للمعادن والأحجار .
 - العمل بالمطارات عند أماكن هبوط وصعود الطائرات .
 - اختبارات الآلات المحركة في صناعة السيارات والماكنات .
- وتؤدي الضوضاء المرتفعة إلى إصابة الجهاز السمعي إذ يصل في بعض الأحيان إلى حد الصمم.

3.5- مستوى الرطوبة :

تعتبر الرطوبة المعتدلة من الظروف الفيزيائية الهامة، والتي يجب أن تتوفر في أماكن العمل، فهي مهمة جدا لتعديل حرارة جسم العامل، فإذا ما كانت الرطوبة منخفضة في مكان العمل، فهذا يضر خاصة العينين إذ تؤدي إلى جفاف مخاط الفم والأنف وكذا العينين.

أما إذا كانت الرطوبة مرتفعة فهذا يؤدي إلى تكاثر البكتيريا فيزيد من المخاطر البيولوجية في العمل، كما أن ارتفاع الرطوبة في بيئة العمل يعني بالضرورة زيادة نسبة بخار الماء في الهواء وبالتالي زيادة درجة الحرارة.

4.5- درجة الحرارة :

تتسبب الحرارة الزائدة في تقلصات عضلات اليدين والقدمين، ويتبعها قيء وإنهاك بسبب نقص الملح في الجسم، كما أن ارتفاع الحرارة يوجب زيادة التهوية، ولا سيما أن العلاقة وجوبية و لزومية، فضلا عن أهمية التهوية لضرورة لإنتاج ، فالغرفة التي تسوء تهويتها تعني ضمنا زيادة الحرارة أو ارتفاع الرطوبة والبرد وكل هذه الظروف تؤدي إلى الخمول والنعاس والتعب.

ومن بين الأعمال التي تتميز بارتفاع الحرارة في بيئة العمل نذكر:

- العمل في العراء تحت تأثير حرارة الشمس .
- العمل تحت سطح الأرض بالمناجم والأنفاق .
- العمل بالقرب من الأفران والمواقد مثل: صناعة الحديد والصلب، وفي عمليات تقطير البترول وفي صناعة الأسمدة .

وتقاس كمية الحرارة بوحدة تسمى الكالوري أو السعرة وهي كمية الحرارة اللازمة لرفع درجة حرارة كيلوغرام واحد من المادة درجة مئوية واحدة.¹

5.5- البرودة:

يتعرض بعض العاملين وخصوصا أولئك الذين يعملون في ظروف عمل شديدة البرودة لدرجة حرارة منخفضة جدا، مثل عمال البرادات وصناعة الثلج، و تسبب حالة البرودة هذه أمراض مختلفة مثل: آلام الروماتيزم وتقرح الأطراف والأصابع وخشونة المفاصل.

تعتبر أماكن العمل الباردة مناطق عمل إجبارية ولا يمكن زيادة درجة الحرارة فيها، ويلخص الإجراءات التالية للحد من تأثيرات البرودة :

- تأمين الألبسة الواقية والمناسبة أماكن العمل.

- تأمين غرف وسيطة بين الغرف المنخفضة الحرارة .

- تأمين فتحات لمراقبة العمال داخل الغرف الباردة.²

6.5- الغبار والأتربة:

الغبار والأتربة هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحن، الطرق والغرلة وغيرها، ولا شك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها، وتنتشر تلك الأتربة والغبار في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فتقلل من نشاطهم، كما تصيبهم بالأمراض المختلفة في حالة الصناعات الدقيقة أو التي تستخدم الآلات تعمل بدرجة عالية من الدقة يتطلب الأمر التخلص تلقائيا من أي غبار أو الأتربة في جو المصنع حتى لا يؤثر ذلك في درجة الدقة المطلوبة في المواد المصنوعة.

وفي بعض الصناعات قد تصبح المواد المنتجة عرضة للتلوث بالغبار مثل: صناعات المواد الغذائية والأدوية، بالإضافة إلى ذلك يسبب الغبار السام مثل: الرصاص و المنغنيز أمراضا إذا استنشقه الأفراد، وإذا تراكم الغبار على أرضية المصنع أو السلام فإنه يتسبب في حوادث العمل كتعرض

¹ - ويزة أوبراهام ، مرجع سبق ذكره ، ص524-526.

² - مي إسماعيل داود الننتشة، مرجع سبق ذكره، ص22.

الأفراد للإنزلاق، كما أن بعض أنواع الغبار تكون قابلة للإشتعال أو لإنفجار مما يدعو إلى تجنب تراكمها في أي منطقة في المصنع.

7.5- الإشعاعات:

تعتبر الإشعاعات من أخطر أنواع المخاطر المهنية الفيزيائية، وتعرف الإشعاعات حسب الوكالة الأمريكية لحماية البيئة (EPA)، على أنها شكل من أشكال الطاقة التي تنبعث من المواد غير المستقرة أو من الآلات، وتأخذ الإشعاعات أشكال عدة مثل: الموجات أو الجسيمات النشطة ، كما أن الإشعاعات بشكل عام تقسم حسب طبيعتها إلى نوعين رئيسيين ويسمى النوع الأول الإشعاعات المؤينة (Ionizing Radiation) وهي ذات الطاقة عالية جدا وهي التي تسبب تأثيرات ضارة على صحة الإنسان، ومن أمثلتها الأشعة السينية وأشعة جاما، أما النوع الآخر فيسمى الإشعاعات غير المؤينة (Non-ionizing Radiation) وهي ذات طاقة منخفضة ولا تسبب تأثيرات ضارة على صحة الإنسان، ومن أمثلتها موجات الراديو و الضوء.

وتسبب الإشعاعات تأثيرات صحية ضارة بعض منها يظهر مباشرة ويمكن ملاحظته على الفور والبعض الآخر منها يظهر على مراحل مختلفة سواء في المدى القصير أو في المدى البعيد، حتى أن هناك بعض التأثيرات لا تظهر على الفرد العامل الذي تعرض للإشعاعات وإنما تظهر على أجياله اللاحقة بسبب حدوث إنحرافات وراثية لديه.

ومن أهم الأمراض التي تسببها الإشعاعات أمراض الدماغ والسرطان واضطرابات القلب والأوعية الدموية، تشوهات عضوية لدى الأطفال، وكذلك الضعف الجنسي والتأثيرات الوراثية التي تظهر في الاجيال القادمة.¹

8.5- الإهتزازات:

تنتج عن استعمال الأجهزة الكهربائية الهوائية كآلات حفر الطرق والمناشير الآلية وآلات الكبس والتنقيب ويتأثر جسم الإنسان بالإهتزاز إذا تعرض إلى 30 هزة/الثانية ، حيث تهتز جمجمة الإنسان وتؤثر على رؤيته ويتعرض لحالة من القلق وعدم الإرتياح في عمله، كما تؤثر الإهتزازات على الروابط الفقرية والجملة العصبية لدى تعرض العامل لاهتزاز يتراوح بين 4 - 5 هرتز ، مما ينعكس سلبا على

¹ - مي إسماعيل داود الننتشة ، مرجع سبق ذكره ، ص23-24.

الصحة البدنية لذلك العامل، لا تؤدي الإهتزازات الشديدة إلى اضطرابات في العضلات والمفاصل ومشاكل في الجهاز الهضمي وأمراض القلب والأوعية الدموية الجهاز التنفسي، وتؤدي إلى اضطراب الدورة الشهرية والضرر بالإنتاج عند النساء.¹

6- مخاطر الحريق:

وتنتج هذه المخاطر نتيجة لانتشار المواد القابلة للاشتعال في بيئة العمل بكميات كبيرة، وينشأ عن هذا الخطر ثلاث أنواع من المخاطر:

- الخطر الشخصي: وهي المخاطر التي تعرض حياة الأفراد إلى إصابات مختلفة مما يستوجب توفير تدابير للنجاة من المخاطر.

- الخطر التدميري: المقصود بالخطر التدميري هو ما يحدث من دمار في المباني والمنشآت، ويختلف حجم هذا الخطر حسب المواد المتواجدة بالمبنى.

- الخطر التعرضي: وهي المخاطر التي تهدد المواقع القريبة لمكان الحريق ، ولذلك يطلق عليه الخطر الخارجي.

7- مخاطر النقل اليدوي والأثقال:

وتحدث هذه المخاطر في عمليات تداول المواد يدويا أو آليا باستخدام العديد من آلات الرفع التي تدار يدويا أو ميكانيكيا، وتتوقف عملية اختيار وسيلة الرفع أو التداول على عوامل عديدة :

- وزن الحمل المراد رفعه او تداوله.

- طبيعة المادة المراد رفعها.

- درجة خطورة المادة المطلوب نقلها أو تداولها.

¹ - علي بن علال، مرجع سبق ذكره، ص23-24.

وتحوي هذه الأخيرة على الكثير من المخاطر كمخاطر سقوط المواد المحمولة، خطر الحمولة الزائدة، وعطل المعدات المتحركة والرافعات أثناء عملية الرفع.

8- المخاطر النفسية الإجتماعية :

كلما كانت بيئة العمل مريحة للعامل كلما زادت الدافعية للعمل والإنجاز، فالبيئة التي تتميز بالنزاعات النفسية(القلق، العنف، التحرش... إلخ) ، تكثر فيها المخاطر النفسية والاجتماعية.

فقد بينت الدراسات حول التغيب و العطل المرضية أن المخاطر النفسية والاجتماعية تمثل عبئا ثقيلا على المؤسسات، وأن الآثار الناتجة عن المتطلبات المهنية المرتفعة والمراقبة غير المتحكم فيها أو المحيط المهدد هي في غالب الأحيان العوامل الكبرى المسببة للضغط.¹

ثانيا: أسباب الأخطار المهنية :

هناك عدة أسباب تؤدي إلى معدل زيادة تكرار الخطر أو زيادة احتمال حدوث الخسارة ويمكن تقسيم العوامل المساعدة لوقوع الخطر إلى ثلاثة أقسام هي :

1- أسباب موضوعية : وتتكون من خصائص الشيء موضوع الخطر والتي تزيد من احتمال وقوع الخسارة أو تزيد من حجم الخسارة المادية أو كليهما معا، وعادة ما ترتبط هذه المسببات بالخواص الطبيعية أو الفيزيولوجية للشيء أو الشخص المعرض للخطر.

وتتميز هذه المسببات بسهولة التعرف عليها وتحديدها بدقة عن طريق دراسة النواحي الفنية أو المادية للشيء المعرض للخطر أو دراسة النواحي الصحية للأفراد، مثل وجود محطة بنزين أسفل المبنى المؤمن عليه ضد خطر الحريق إنما يعتبر من العوامل الموضوعية التي تؤدي إلى زيادة احتمال وقوع خطر الحريق بالمنزل، كذلك قيادة سيارة بها عيوب فنية أو إطاراتها تالفة، الأمراض الوراثية.

ويمكن القول أن درجة التحكم في هذه الأسباب الموضوعية محددة لأنها من المكونات الطبيعية للشخص أو الشيء المعرضين للخطر الأمر الذي يصعب معه تقادي نتائجها الضارة كلية.

¹ - ويزة أوبراهم،مرجع سبق ذكره، ص527-529.

2- أسباب شخصية: وهي تلك الأسباب التي تنتج عن تدخل العنصر البشري في مجريات الأمور الطبيعية والتأثير فيها بقصد أو بدون قصد، وعادة ما يكون السبب الرئيسي من تدخل الإنسان في تحقق بعض الظواهر الطبيعية هو النفع الذي يعود عليه أو على طرف معين، ويمكن تقسيم مسببات الخطر الشخصية إلى قسمين:

1.2- عوامل شخصية لا إرادية: ويقصد بها مجموعة العوامل المساعدة التي تؤدي بشكل عفوي وبدون قصد إلى زيادة تحقيق الخطر أو زيادة شدة الخسائر الناتجة عن تحقق الخطر، ومثال ذلك الإهمال من بعض الأشخاص الذين يعتادون على التدخين في بعض الأماكن يعتبر عاملا مساعدا لظاهرة الحريق ويزيد من درجة خطورتها، كذلك رمي السجائر ولا تزال مشتعلة يعتبر عاملا مساعدا لخطر الحريق، وبصفة عامة فإن الإهمال هو مسبب خطر شخصي لا إرادي.

2.2- عوامل شخصية إرادية: وهي مسببات الخطر التي تكون في صورة عوامل مساعدة تؤدي إلى زيادة درجة الخطورة أو زيادة حجم الخسائر المترتبة عن تحقق الخطر نتيجة فعل إرادي متعمد، المقصود منه إحداث الضرر أو زيادة حجمه، مثل: الإنتحار الذي يعتبر من المسببات التي تزيد من درجة خطورة الوفاة، أيضا قيادة السيارة بسرعة كبيرة و جنونية تزيد من حوادث المرور، حالات الغش والإحتيال للحصول على أكبر تعويض ممكن من شركات التأمين.

3- أسباب طبيعية: وهي عوامل تزيد من احتمال وقوع الخطر بأنواعه المختلفة، وذلك نتيجة لوقوع كوارث طبيعية كالفيضانات، البراكين، الزلازل والأعاصير... إلخ، فلا شك أن إنشاء أحد المباني في مناطق زلزالية يكون معرض بدرجة كبيرة لخطر الإنهيار والتهدم، كما أن إبحار أحد السفن في منطقة عرضة للأعاصير يزيد من احتمال وقوع خطر الغرق.¹

ثالثا: المبادئ العامة للوقاية من الأخطار المهنية:

يقع على عاتق كل رئيس مؤسسة أن يأخذ كل الإجراءات الضرورية من أجل ضمان أمن العمال والحفاظ على صحتهم، اعتمادا على المبادئ العامة للوقاية التي تتلخص فيما يلي:

¹ - بالي مصعب، التأمين كأداة لإدارة الأخطار، دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات (رسالة ماجستير: علوم إقتصادية فرع بنوك و مالية و تأمينات)، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011-2012، ص71-73.

الفصل الثاني : الأخطار المهنية ومدخلها النظرية

- تجنب الأخطار بإزالة الخطر أو إزالة ظروف التعرض له.
- تقييم الأخطار التي لا يمكن تجنبها لمعرفة طبيعتها وتقدير أهميتها، خاصة خلال إعداد الوثيقة الوحيدة لتقييم الأخطار.
- محاربة الأخطار في مصدرها، وذلك من خلال إدماج الوقاية في تصميم المباني، الهياكل والتجهيزات في أماكن العمل.
- تكييف العمل مع الإنسان للحد من رتابة العمل و آثاره السلبية على صحة العاملين.
- أخذ التطور التقني بعين الاعتبار والسهر على وضع طرق وقائية ملائمة.
- تعويض المواد الخطيرة بأخرى غير خطيرة أو أقل خطورة .
- تخطيط الوقاية من خلال إدماجها بطريقة مترابطة ومتكاملة مع التكنولوجيا، تنظيم العمل، ظروف العمل، العلاقات الإجتماعية وتأثير العوامل البيئية.
- اتخاذ تدابير الحماية الجماعية وإعطائها الأولوية على تدابير الحماية الفردية.
- إعطاء التعليمات الملائمة للعمال وتوفير المعلومات اللازمة لهم حول طبيعة النشاط الذي يقومون به، ووضع الإجراءات المصاحبة لضمان الإمتثال المعقول لهذه التعليمات.
- يجب أن تكون الإجراءات الوقائية مكيّفة مع الأخطار الحالية في التنظيم.
- عقد دورات تدريبية وتنقيفية للطواقم العاملة والقائمة على أجهزة السلامة والصحة المهنية، بهدف خلق ثقافة وقائية لجميع الأطراف المعنية.¹

رابعاً: الآليات العامة للوقاية من الأخطار المهنية:

إن الهدف من الوقاية هو تجنب وقوع الحوادث، وبصفة أعم مكافحة أي شيء يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على صحة وسلامة العاملين ولتحقيق هذا الهدف توجد العديد من الآليات أهمها:

¹ - علي بن علّال، مرجع سبق ذكره، ص37.

تحسين ظروف العمل: انطلاقاً من انتقاد التنظيم العلمي للعمل، وأخذ الأخطار المادية في الاعتبار، طورت المؤسسات إجراءات لتحسين تنظيم العمل والأمن وظروف العمل عموماً التي أصبحت تتداخل معها العديد من العوامل أهمها تصميم مواقع العمل التي تعتمد على التنظيم والمناهج والدراسات الأروغونومية، حيث أصبحت أهداف تحسين ظروف العمل أكثر تعقيداً مما كانت عليه في الماضي، فأضحت تطرح مشاكل الترابط أو التكامل في السياسة العامة للمؤسسة .

تعرف ظروف العمل على أنها جميع العناصر ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة، والتي تأخذ في الاعتبار ما إذا كان العمل مقبولاً أو غير مقبول من قبل المؤسسة، وما إذا كان مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه من طرف العمال.

وبالتالي يمكننا التمييز بين ثلاثة أشكال من ظروف العمل:

• الظروف المادية:

تحتل مكانة هامة في مجال تحسين ظروف العمل وتشتمل على:

- ظروف البيئة الصوتية: التي تتمثل في التعرض للضجيج الذي يؤدي إلى الصمم.
- ظروف البيئة الحرارية: كالتعرض للبرودة والحرارة أو الإشعاعات الحرارية.
- ظروف العمل البصرية: أي مستوى الإضاءة سواء الطبيعية أو الإصطناعية.
- الظروف المتعلقة بنظافة الجو: نوعية الهواء، الغبار، الأدخنة، الأبخرة والضباب.
- الظروف المتعلقة بحالة الأرضية: وجود مواد لزجة، المسامير أو الحفر.

ومن أجل تحسين الظروف المادية للعمل هناك عدة إجراءات نذكر منها:

- صيانة الآلات والمعدات والتمديدات الكهربائية.
- تحسين المستوى الإضاءة، سواء الطبيعية أو الإصطناعية.
- استخدام أجهزة التهوية والتكييف والتدفئة.
- المحافظة على نظافة أماكن العمل بتوفير شروط النظافة والسلامة فيها.

- تركيب نقاط لتوزيع المياه الصالحة للشرب في أماكن العمل.
- تقديم المنح للمؤسسات المبتكرة في مجال تحسين ظروف العمل.
- حظر التدخين والمشروبات الكحولية في أماكن العمل.

• الظروف التنظيمية :

السلامة وتحسين ظروف العمل هم مجالين أين تظهر مردودية أو فائدة الإجراءات المتخذة ولو بعد مدة طويلة، حيث من الصعب قياسهما ثم يعتبران اليوم بمثابة استثمارات حقيقية، وأنه من غير الممكن تقديم قائمة شاملة لجميع الحلول الممكنة لتحسين ظروف العمل وهو ما يفرض ضرورة الاستفادة من إنجازات وخبرات وتجارب المؤسسات في مجال تحسين ظروف العمل، لا سيما في مجال تنظيم العمل ومدته الزمنية، وكذا مشاركة العمال وتحسين إجراءات ونظم استقبال العمال وإدماجهم.

- إدخال تعديلات في بعض النشاطات والأعمال بما يساعد العمال على القيام بها، وكذا تخطيط وقت العمل و تيرته.

- إمكانية تغيير مواعيد العمل وفق المتطلبات الفنية والإدارية، والحد من التغييرات المفاجئة لمواعيد العمل من خلال التنبؤ والتخطيط والتعويض عن التغييرات المفاجئة وتنظيم عملية نقل العمال من طرف المؤسسة لريح الوقت، وضرورة تنظيم فترات الراحة، فقد ثبت طبيًا أن الإرهاق الذهني والعصبي نتيجة ضغوط العمل المستمرة تؤدي إلى الإصابة بذبذبات صدرية وإجهاد العضلي يعرض صاحبة للعديد من الأضرار (كآلام الظهر والرضوض...) .¹

• الظروف الاجتماعية:

خاصة فيما يتعلق بنظام الأجور والتأهيل والعلاقات مع التسلسل الهرمي للسلطة وظروف التنقل وتطوير العلاقات الإنسانية و الاجتماعية في العمل التي تخدم المؤسسة، إضافة إلى توفير طبيب العمل في المؤسسة .

¹ - علي بن علال، مرجع سبق ذكره، ص39-41.

الطب المهني والوقائي:

ومن أهم المهام التي يقوم بها الطب المهني والوقائي كالاتي:

- المراقبة الطبية للعمال، وذلك من خلال الإستشارة الطبية للعمال سواء عند أول استلام للعمل أو عند تغيير المنصب أو زيارة طبية خاصة أو سنوية.

- إصدار إشعار التأهيل، بمعنى مدى تلائم العامل مع المنصب من الناحية الصحية.

- الإجراءات في الوسط المهني بزيارة أماكن العمل وتحليل الأخطار وتكييف مناصب العمل.

وتتمثل أهداف الطب المهني والوقائي فيما يلي:

- مراقبة الحالة الصحية للعمال.

- حماية صحة العمال وصيانة أماكن عملهم والتأكد من مدى ملائمتها.

- تحليل وتقييم الأخطار المهنية.

- تحسين ظروف العمل.

التكوين والتدريب في مجال الوقائية

ويهدف التدريب في مجال الوقاية إلى:

- تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب الحوادث والإصابات والإجراءات الأولية الواجب اتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة.

- التحقق من تماشي مهارات وقدرات الفرد العامل مع متطلبات التطور التكنولوجي.

- كيفية استخدام وتشغيل الآلات والمعدات بشكل آمن وسليم.

- تنمية المهارات وتوسيع المعرفة بطرق الوقاية من الحوادث.

- كيفية الاستخدام الأفضل لمعدات الحماية الشخصية.

- يهدف إلى تحسين وسائل وطرق الإنتاج وتحسين جودة المنتج وتخفيض تكاليف الحوادث وبالتالي تخفيض تكاليف الإنتاج عموماً.

- إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد العاملين، من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات والسلوكيات

اللازمة حول كيفية استعمال وسائل الوقاية الفردية والجماعية.¹

معدات الحماية الشخصية:

معدات الحماية الشخصية هي الجهاز أو الوسيلة التي يتم ارتدائها من قبل العامل لحمايته من العديد من الأخطار التي يحتمل أن تهدد صحته وسلامته في إطار عمله، ومنه يجب على كل مؤسسة تحتوي على الأخطار في بيئتها أن توفر لعمالها أماكن عمل ومعدات مطابقة لمعايير السلامة والنظافة، كما تلتزم بتوفير معدات الحماية الشخصية.

الشروط التي يجب أن تتوفر فيها:

- يجب أن تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل من الأخطار، أي ينبغي أن تكون فعالة في حماية العاملين من الأخطار التي يتعرضون لها.

- يجب أن تكون مريحة للعامل وسهلة للاستخدام.

- يجب أن تأخذ في الاعتبار خصائص المستخدم، وكذا خصائص مكان العمل.

- يجب غسل الملابس الملوثة فوراً في مكان العمل، وذلك لمنع انتشار التلوث لأماكن أخرى خارج مكان العمل.

ومن جهة أخرى، يجب التأكيد على ضرورة تدريب العامل على الاستخدام الصحيح لمعدات الحماية الشخصية، كما يجب تطبيق لوائح وأنظمة السلامة في المؤسسة لإزام العاملين باستخدامها، وتنظيم برامج لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات والأمراض.

¹ - علي بن علال، مرجع سبق ذكره، ص 41-45.

أنواع معدات الحماية الشخصية:

توجد عدة أنواع من معدات الحماية الشخصية، يعتمد كل نوع منها على طبيعة الأخطار الموجودة في بيئة العمل وأهم أنواعها:

- الملابس الوقائية: تستعمل لتجنب العاملين من التعرض العديد من الأخطار التي قد تكون مميتة، الحرارة، الأجزاء المتطايرة من المواد السائلة، السوائل الحمضية والإشعاعات .

- معدات حماية الرأس: وتستخدم لحماية الرأس من الأجسام الصلبة المتساقطة والصدمات وضربات الشمس والأمطار والأتربة والمواد الكيماوية كالأحماض والزيوت.

- معدات حماية السمع: تستخدم معدات حماية السمع (سدادات أو أغطية الأذن) للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي، حيث تعمل على خفض الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً (الحد المسموح به 85 ديسيبل) ، ويجب التأكيد على أنه في حالة استخدام سدادات أو أغطية مصنوعة من مطاط صحي فإنه يجب أن ينظف بعد كل استخدام لضمان السلامة.

- معدات حماية الجهاز التنفسي: تختلف أنواع وأشكال واقيات الجهاز التنفسي باختلاف تنوع وطبيعة العمل وأماكن التلوث وهي كالاتي:

كمامات الأتربة: تستخدم في حالة تداول المواد التي في صورة أتربة كيماوية دقيقة

الجهاز الواقي الكيماوي: يستخدم هذا القناع لوقاية الجهاز التنفسي من الأبخرة والغازات الضارة.

أجهزة التزود بالهواء: مثل جهاز الوقاية الهوائي الذي يستخدم في حالة التعرض لتركيزات ضئيلة من الملوثات، وأجهزة التنفس الكاملة التي تستخدم في حالة التعرض للغازات السامة أو الحاجة إلى الأكسجين مثل أعمال الغوص.

-أحزمة الأمان: تستخدم لحماية العمال من مخاطر السقوط من أماكن مرتفعة، مثل عمال البناء وغيرها ممن يستدعي طبيعة عملهم الصعود إلى أماكن عالية، وكثيرا ما يؤدي عدم استعمالها إلى حوادث سقوط مميتة على الفور.

-ملابس الوقاية من درجات الحرارة المنخفضة: تستخدم في الأماكن شديدة البرودة، وهي مصنوعة من النايلون مع البوليستر وتتميز بخفتها وسهولة استخدامها بالإضافة إلى وقاية الجسم كاملا بما فيه الرأس، مما ينبغي التأكيد على ضرورة استخدامها من طرف العاملين الذين يقومون بإنجاز مهام في مواقع عمل تتميز بانخفاض شديد في درجات الحرارة .¹

خامسا: المداخل النظرية المفسرة للأخطار المهنية :

1-نظرية أولريش بيك :

يعتبر أولريش بيك من أشهر علماء الاجتماع الألمان المنظرين لمجتمعات ما بعد الحداثة التي استمرت لعقود طويلة من الزمن ولم تواكب الإفرزات الجديدة لمجتمع ما بعد الحداثة وما أحدثه من تغيرات جذرية في مجال الظواهر والعلاقات والأفعال الاجتماعية، غير أن أولريش بيك خرج عن السياق الفكري والمنهجي الاجتماعي المألوف و أسس موضوع جديد (المخاطر) كمدخل للدراسات السوسيولوجية المرتبطة لمجتمع ما بعد الحداثة وبهذا يعتبر أولريش بيك قد أصل تأصيلا قاعديا لدراسة المخاطر الاجتماعية يمكن تبني عليها دراسات مستقبلية تساهم في صناعة النظرة الاجتماعية لمجتمع ما بعد الحداثة .

ويرى أولريش بيك أن "مجتمع المخاطرة" قد ظهر مع منتصف القرن 20 وهو مجتمع ساخط على تبعات الحداثة السلبية ، يبحث في كيفية إدارة المخاطر (Risk management) والأخطار في الوقاية والعلاج معا.

هو ما أوضحه في كتابه مجتمع المخاطرة الذي كتبه عام 1986، وهو نفس العام الذي حدثت فيه كارثة تشير نوبل بأوكرانيا حيث انفجر مفاعل نووي كاد يؤدي بحياة الملايين من البشر ناهيك عن الأضرار المادية والبيئية والإيكولوجية، ومن هذه الحادثة انطلق أولريش بيك في دراسته لمجتمع ما بعد الحداثة حيث تعتبر هذه الحادثة عينة بسيطة من مجموع المخاطر التي تترص بالمجتمعات الحالية، مشيرا إلى أن مجتمعات النصف الثاني من القرن العشرين باتت مرغمة على مواجهة سلبيات الحداثة

¹ - علي بن علال، مرجع سبق ذكره، ص46-51.

وايجاد الحلول والبدائل المناسبة لمجابهة تحدياتها وإدارتها، وهو ما أسماه بعقد المخاطرة أي مدى القدرة على التحكم في التهديدات والأخطار الناجمة عن الصناعة والقدرة على تعويضها.

غير أنه في كتابه الآخر الذي كتبه بعد 20 سنة، وهو كتاب (مجتمع المخاطر العالمي: بحثا عن الامان المفقود) عام 2006، لقد فرق فيه بين مجتمع المخاطرة ومجتمع المخاطر العالمي، حيث هنا يظهر جليا أنه يتحدث عن مجتمع عالمي حتى تنتشر فيه المخاطر والأخطار في مختلف الأقطار.

يرى بيك أن المخاطر العالمية ليست نتاج للأخطاء الناتجة عن العقل البشري القاصر بمعنى أن هامش الخطأ موجود في الإنسان، وهي نتاج لمجتمعات الحداثة التي قضت على المجتمع الصناعي الكلاسيكي الذي من أبرز مقولاته: السيادة الوطنية، التقدم الآي، التطبيقية، الإستحقاق، الطبيعة والواقع والمعرفة العلمية.

إن مصطلح إنعكاسية التحديث الذي أشار إليه بيك يعني أن التقدم والتطور الحاصل في جميع المجالات العلمية والإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية... والذي كان هدفه الرفاهية الإجتماعية قد انعكس سلبا على المجتمع وأصبح ينتج المخاطر التي تهدد مستقبل المجتمعات¹، حيث يقول: DRRYL.S.L.JARVIS " أن أكبر مستويات الثروة المادية التي شهدها تاريخ البشرية هي الآن المحركات الرئيسية لإنتاج المخاطر في المجتمع "، و من بين المخاطر التي تحدث عنها بيك الدمار البيئي مثل: الإشعاع الكهرومغناطيسي، المواد الكيميائية، السموم الصناعية والملوثات، الأدوية العشبية الطبيعية، تلوث المياه بفعل التسميد الزائد عن الحد، التغير المناخي، الحروب والصراعات، تلوث الهواء والبحار، الإحتباس الحراري، نقص الثروة السمكية...إلخ.

إضافة إلى المخاطر التكنولوجية مثل: التجارب النووية وتخصيب اليورانيوم وأسلحة الدمار الشامل، كذلك الأوبئة الصحية : الإيدز والسارس وإنفلونزا الخنازير وغيرها، كما هنالك مخاطر تتعلق بالأمن القومي والعالمي مثل التطرف والإرهاب العالمي ، النزاعات الإثنية بين الطوائف، الصراع العرقي والجندي، و المشكلات الإقتصادية مثل: الأزمات المالية العالمية وغيرها من المخاطر العالمية التي أثرت على المجتمعات الإنسانية أفرادا وجماعات دون استثناء.

¹ - - محمد بن عودة ، علم اجتماع المخاطر، سلسلة دروس سنة الثالثة علم اجتماع السداسي الثاني، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الجبيلي بونعامة، الجزائر، 2022-2023، ص14-16.

أن عمل بيك هو محاولة لفهم هذا التحول الملحوظ في المواقف والمخاوف الإجتماعية، دراسة القوى المؤثرة بين التكنولوجيا والعلوم والمؤسسات السياسية والإجتماعي بما في ذلك تقييم عواقبها على الأفراد والمجتمعات، عكس المنظرين الإجتماعيين السابقين مثل: ماكس فيبر وكارل ماركس والإميل دوركايم الذين حاولوا جميعا فهم القوى الأوسع العاملة في المجتمع من خلال فحص تناقضاته الداخلية وبالتالي المنعطفات التي تؤدي إلى انهياره المحتمل أو تحوله الجذري أو الإستلاء السياسي، حيث أن بيك قد بدأ بفهم الحداثة الصناعية وسيطرتها على الطبيعة.

العناصر التي أنهت ما يسمى بعصر الحداثة حسب بيك:

- العولمة.

- الفردانية.

- الثورة بين الجنسين (الجندرية) .

- العمالة الناقصة.

- المخاطر العالمية مثل: الأزمة البيئية و تحطم الأسواق المالية العالمية.¹

ساهم أولريش بيك في علم الاجتماع من خلال تطوير نظريته حول "مجتمع المخاطرة" والتي تشير إلى كيفية تأثير هياكل وتنظيمات المجتمع على تقدير وتحمل المخاطر، ويركز بك على كيفية تأثير العوامل الإجتماعية على تشكل الثقافات الإجتماعية للمخاطر وكيفية تأثير هذه الثقافات على سلوك الأفراد والمجتمعات في التعامل مع المخاطر.

2- نظرية أنتوني غيدنز :

أثبت أنتوني إلى جانب علماء اجتماع آخرين أن هناك مخاطر عالمية أخرى مهمة للغاية، مثل اختفاء الشعوب الأصلية وزيادة عدم المساواة الإقتصادية والإجتماعية على نطاق عالمي وإلغاء الهيكلة الإقتصادية لأفقر الدول فقبل حلول عصر العولمة بسلبياته وإيجابياته عاش المجتمع الإنساني حقبا من

¹ - Darry L.S.L.Jarvis, Risk Globalization and the State : Artical Appraisal of Ulrich Beck and the World Risk Society Thesis, Global Society, Vol 21, N.1, January, 2007 p 24-25.

الأمن النسبي، وليس ذلك معنى أن العالم لم تقم فيه حروب مدمرة عالمية أبرزها الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية (1939-1945) ودمرت فيها عواصم ومدن عامرة وضاعت أرواح ملايين البشر، لكننا نقصد أنه بعد فترات الحروب العالمية التي كانت تتورط فيها دول شتى لأسباب متعددة ، كانت تسود فترات السلام تمتعت فيها المجتمعات الإنسانية التي شهد بعضها ازدهار اقتصادي غير مسبوق أدى إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة (Quality of life) بشكل عام والتي تحولت إلى أحد المؤشرات الأساسية في تقويم التنمية المستدامة والتي تطورت ليصبح الإحساس بالسعادة هو المؤشر الأعظم على نجاح برامج التنمية أو فشلها، غير أن حلول عصر العولمة مع ما صاحبه من انفتاح عالمي للأسواق في العالم وشده الطلب على المنتجات الصناعية وغيرها أدى إلى المبالغة في استنفاد الموارد الطبيعية من ناحية وزيادة التلوث وبروز ظاهرة الإحتباس الحراري من ناحية أخرى، وكل ذلك أدى إلى بروز ما يطلق عليه مجتمع الخطر (Risk society) وربما كان عالم الاجتماع البريطاني أنطوني غيدنز هو الذي أبرز بقوة العلاقة بين العولمة والأخطار.¹

وانطوني في كتابي علم الاجتماع: تؤدي العولمة إلى نتائج بعيدة المدى وتترك آثارها على جوانب الحياة الإجتماعية جميعها تقريبا غير أنها، باعتبارها عملية مفتوحة متناقضة العناصر تسفر عن مخرجات يصعب التكهّن بها و السيطرة عليها، وبوسعنا دراسة هذه الظاهرة من زاوية ما تتطوي عليه من مخاطر، فكثير من التغيرات الناجمة عن العولمة تطرح علينا أشكالا جديدة من الخطر تختلف اختلافا بينا عما ألفناه في العصور السابقة، لقد كانت أوجه الخطر في الماضي معروفة الأسباب والنتائج أما مخاطر اليوم فهي من النوع الذي يتعذر علينا أن نعدد مصادره وأسبابه أو أن نتحكم في عواقبه اللاحقة.²

هكذا استطاع غيدنز بهذه العبارات المركزة أن يصوغ مشكلة البحث في موضوع الأخطار وأن يحدد علاقتها الوثيقة بالعولمة.

كما يعرف أنطوني في كتابه "عالم منفلت: كيف تعيد العولمة صياغة حياتنا" المخاطرة على أنها: تلك المجازفات التي يتم تقويمها فعليا في علاقتها بالإحتمالات المستقبلية، كما يقول أنها هي القوة الدافعة للمجتمع الذي يصر على تغيير مستقبله ولا يتركه للدين أو للتقاليد أو لقوى الطبيعة.

¹ - محمد بن عودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 21-22.

² - أنتوني غيدنز ، علم الاجتماع ، ترجمة : فايز الصباغ ، المنظمة العربية للترجمة، ط4 ، لبنان ، 2005 ، ص 140.

ويرى غيدنز أن المخاطر نوعان :

- مخاطر خارجية: وهي مرتبطة بالتقاليد والطبيعة (الأوبئة والفيضانات والجفاف والبيئة...) والتي تحدث خارج إرادة الانسان.

- مخاطر مصنعة (مخلقة) : هي التي يتدخل فيها الإنسان بإرادته، والتي تتجم عن القصور وقلة خبرة الانسان.

كما ويرى غيدنز أن عصرنا ليس أكثر خطورة من العصور السابقة ولكنه شهد تحولا في توازن المخاطر والأخطار ما جعل المخاطر المخلقة التي نخلقها بأيدينا أشد خطرا وأثرا من المخاطر الخارجية، هذه المخاطر المخلقة (المصنعة) جعلت النظرة للعلم تتغير حيث تراجعت النظرة العلمية والعقلانية، وهو يسمي مجتمعا اليوم بعصر "ما بعد نهاية الطبيعة" و"مجتمع ما بعد نهاية التقاليد" ، وهو لا يعني ان الطبيعه قد انتهت تماما وإنما هو يقصد أن ما بقي من الطبيعة والبيئة من الشيء القليل جدا جعل العالم يبدو وكأنه يعيش حال ما بعد الطبيعة وكذلك نفس الأمر بالنسبة للتقاليد.¹

تساهم نظرية المخاطر لأنتوني غيدنز في فهم كيفية تطور وتفاعل المجتمعات مع المخاطر المختلفة وكيفية تأثيرها على الثقافة والهوية والسلوك الإجتماعي كما أن المخاطر ليست مجرد حوادث بل هي تشكل لهجمات رئيسية مستمرة على أشكال الحياة الاجتماعية والبيئية ليست فقط نتيجة العوامل الإقتصادية والإجتماعية بل أيضا يجب أن تأخذ في الإعتبار المعرفة المتاحة والتي قد تؤثر على القرارات الفردية والجماعية .

3- نظرية ماري دوغلاس :

يحلل الأكاديميون مثل ماري دوغلاس المخاطرة من منظور اجتماعي ثقافي، حيث يؤكدون على السياقات الإجتماعية والثقافية التي تحكم فهم المخاطرة ومناقشتها، تحاول دوغلاس أن تبرهن أن الثقافات أو المجتمعات تشترك في مفاهيم المخاطرة، وأن تلك المفاهيم ليست نتاجا للمعرفة والإدراك الحسي الفردي.

¹ - - محمد بن عودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 23.

قدمت دوغلاس نظرية الأنظمة الثقافية، حيث تؤكد على أن الثقافة والقيم المشتركة للمجتمع تؤثر تحديد كيفية تفسير وتحديد المخاطر وتؤكد أن الثقافة تلعب دورا حاسما في تحديد ما يعتبر مخاطرا وكيفية التعامل معها.

- تحليل الرموز والرموز الثقافية: اهتمت ماري دوغلاس بتحليل الرموز والرموز الثقافية المتعلقة بالمخاطر والتهديدات، وقد أشارت إلى كيفية تأثير هذه الرموز والتفسيرات الثقافية في تشكيل تصورات المجتمعات حول المخاطر وسلوكهم تجاهها.

- الشكل والحدود الاجتماعية: اسهمت دوغلاس في فهم كيفية تشكيل الشكل الاجتماعي والحدود المجتمعية وما يعتبر داخل وخارج المجتمع وهذا يمكن أن يؤثر في تصورات المخاطر وكيفية تفسيرها ومعالجتها من قبل المجتمع.

- التحليل المقارن والقدرة التفسيرية: قدمت دوغلاس تحليلا مقارنا لأنماط التفسير الاجتماعي للمخاطر في مختلف المجتمعات والثقافات، وقد استخدمت النظرية النقدية والاجتماعية في توضيح التفاوتات في فهم المخاطر والتعامل معها بين المجتمعات المختلفة.¹

ساهمت دوغلاس في دراسة المخاطر في مجال علم الاجتماع وذلك من خلال التركيز على الثقافة والشكل الاجتماعي وكيفية تشكل الفهم الاجتماعي للمخاطر و اتخاذ القرارات المرتبطة بها.

¹ - - محمد بن عودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 48-50.

خلاصة :

نستخلص من خلال هذا الفصل إلى أن المخاطر المهنية هي موضوعات مهمة خاصة بالمؤسسات الصناعية والإقتصادية، حيث تولي اهتماما بالمؤسسة نفسها وعمالها من حيث الحماية ووسائل الوقاية منها، بهدف ضمان استمراريتها في البيئة الخارجية ، بالإضافة إلى ذلك، تختلف أساليب وطرق مواجهتها من مؤسسة إلى أخرى، وذلك يعتمد على حجم وطبيعة المخاطر والأخطار التي تتعرض لها المنظمة .

الفصل الثالث: الإستقرار المهني ومداخله النظرية

تمهيد

أولاً: أهمية الإستقرار المهني

ثانياً: عوامل الإستقرار المهني

ثالثاً: مظاهر الإستقرار المهني

رابعاً: مظاهر عدم الإستقرار المهني.

خامساً: المداخل النظرية المفسرة للإستقرار المهني.

خلاصة

تمهيد:

يعد الاستقرار المهني من المواضيع الهامة التي شغلت ولا تزال تشغل بال المفكرين والعلماء من مختلف التخصصات والفروع العلمية التي تهتم بدراسة المنظمات، فالاستقرار المهني هو احد الركائز الاساسية التي يقوم عليها العمل، وهو يعبر عن العوامل المساعدة والمحفزة لأداء العمل بطريقة جيدة، فنجاح المنظمة يرتبط على حد كبير بماذا فعالية مواردها البشرية ومدى استقرارهم في مكان العمل، لذلك كان الاهتمام بهذا الموضوع منذ البدايات الأولى لظهور تنظيمات الصناعية، وانطلاقا من أهمية استقرار المورد البشري في المؤسسة وتحقيق أهداف التنظيم فالاستقرار المهني لا يتحقق إلا باجتماع مجموعة من العوامل سواء المادية منها أو التنظيمية أو الاجتماعية او النفسية، وسنتطرق في هذا الفصل إلى: أهمية الاستقرار المهني وأهم مظاهره في المؤسسة والعوامل المساعدة على تحقيقه وتلك التي تلعب دورا في غيابه.

أولاً: أهمية الاستقرار المهني

الاستقرار المهني من المواضيع الأساسية التي حظيت باهتمام كبير من قبل علماء الاجتماع وغيرهم العلماء في دراستهم للتنظيمات وتحليل بياناتها الداخلية، و محاولة التعرف على العوامل التي تساعدنا لتحقيق الاهداف التي وجدت من اجل تحقيقها، وقد ازدادت هذه الأهمية أكثر بعد التأكيد على الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في مختلف النشاطات التي تقوم بها المؤسسة سواء المتعلقة منها بالجوانب الفكرية و الابتكارية كاتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي أو المتعلقة بالجوانب العلمية الميدانية المختلفة التي تتم عند المستويات التنفيذية الدنيا وترتبط خاصة بإنتاج السلع والخدمات.

وقد انحصر الاهتمام من قبل في دراسة الجوانب المادية للعمل كالمواد الأولية ورأس المال، حيث ساد الاعتقاد ولفترة طويلة من الزمن أن الوسائل والآلات والمعدات والمواد كافية من اجل الوصول الى الاهداف المخططة وتحقيق الفعالية لازمه، الا ان هذا الاعتقاد قد زال تدريجيا انطلاقا من الدراسات الميدانية والأفكار العلمية التي قدمتها نظرية الإدارة العلمية منذ البدايات الأولى للقرن العشرين، حيث أشار رواد هذه النظرية للأهمية التي يحتلها العمال في العمليات الإنتاجية وبالتالي لابد من استغلال إمكانياتهم وخاصة الفيزيولوجية منها اقصى استغلال، وذلك من خلال تصميم الآلات بالطريقة التي تحقق هذا الانتغال، إلا أن هؤلاء قد اعتبروا للفرد مجرد اله من الآليات المادية الاخرى، وان استقراره في المؤسسة التي يعمل بها يتحقق فقط من خلال الحوافز المادية المقدمة له في العمل مقابل الجهد الذي يبذله، ومن ثم فشلوا في الكشف عن الجوانب الحقيقية التي تجعل العمال أكثر استقرارا، ومنهم مساهمتهم بطريقة إيجابية في حل المشاكل التي تواجهها المؤسسة وخاصة تلك المرتبطة بإنتاجيتهم، والجوانب المادية للعمليات الإنتاجية وما قد تتميز به من تطور وبالرغم من اهميتها الا انها غير كافية ما لم يتوفر العنصر البشري الفعال الذي يواجهها ويتحكم فيها، فالعنصر البشري هو الذي يقوم بأهم الاعمال الحيوية

والاستراتيجية كالتخطيط والتنظيم، التوجيه والرقابة، الربط والتنسيق، التقييم والتحفيز، الابداع والابداع....، ومن هنا يتوجب العناية به من خلال توفير الظروف المناسبة لعمله وتحفيزه بالطريقة التي تجعله يبدو المجهودات اضافيه من اجل نجاح المؤسسة ككل.

وقد أكدت العديد من الدراسات خاصة في علم النفس أن الإنسان ككائن بشري يختلف كل الاختلاف عن الكائنات الاخرى، وان شخصيته يتحكم في تكوينها العديد من العوامل المتشابكة مما يجعل سلوكه معرض للاضطرابات باستمرار، وهذا ما يدعو إلى متابعة ومحاولة إرضائه خاصة في مجال عمله بهدف تحقيق الاستقرار الذي يجعله أكثر فعالية في إنجاز وظائفه ويزيد من ولائه للمؤسسة التي يعمل فيها ويرفع من روحه المعنوية.¹

الأهمية التي يكتسبها الاستقرار المهني تكمن بشكل أساسي في الحفاظ على الموارد البشرية والمؤسسة، حيث ان استقرار الفرد ورضاه عن عمله يعني تحقيق المؤسسة لأهدافها التي ارادت الوصول إليها، ولذلك نجد بعض المؤسسات في الدول المتقدمة تحرص على استقرار عمالها في كافة النواحي حتى تضمن تحقيق أهدافها ونجاحها ايضا.

ثانيا: عوامل الاستقرار المهني:

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها البعض تؤثر على استقرار داخل المؤسسة منها:

1- العوامل المادية:

1.1- الظروف الفيزيائية: ومن أهم الظروف الفيزيائية التي تؤثر بشكل واضح على العمال نذكر

أهمها على النحو التالي:

¹-سمير حليس، مرجع سبق ذكره، ص 105.

- **الإضاءة:** غالبا ما تساعد الإنارة الجيدة على رفع مستوى إنتاجية العامل وبمجهود أقل، إذ كثيرا ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري و الدقة في التمييز بين الأشياء أو الملاحظة الدقيقة، وأما الإنارة السيئة في مكان العمل فهي تجعل العامل يشعر بالانقباض وتؤدي الى ارهاق البصر وزيادة التعب والأخطاء وانفعال العامل بشكل عام، يجب أن يكون الضوء كافيا وثابتا وموزعة بشكل صحيح في جميع أماكن العمل، كما أن هناك بعض الأعمال التي تحتاج الى اضاءة أشد من الاعمال الاخرى، في الأعمال الكتابية تحتاج الى اضاءة اكثر من الأعمال التحميل والتفريغ او الاعمال الزراعية.¹
- **الضوضاء:** انمي أشد العوامل المؤثرة في سير عملية الإنتاج هي ضوضاء، ذلك أنه في معظم المصانع يوجد ولو قدر معين من الضوضاء القوية، بحيث يتعذر الاتصال العمال ببعضهم البعض مما يعرضهم لعلاقات سيئة.

وهناك نوعان من الضوضاء:

- ضوضاء مستمرة.

- ضوضاء متقطعة.

وكل واحد يؤثر على معنويات العامل حسب ومدى تقبله لها، الضوضاء المستمرة التي تحدث على وتيرة واحدة لا تؤثر على نفسية العامل أما الضوضاء المتقطعة فتحدث على شكل إشارات تزيد من انتباه العامل، فهي تؤثر على نفسيته لأن هذه الحركات التي تحدثها الآلات (مثلا آلة الرافعة) تجعله في حالة اضطراب نفسي نتيجة لاشتغاله بها مما يجعل العامل اقل تركيز فيؤدي ذلك الى التعرض لحوادث

¹ - عباس محمود عوض، دراسات علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، د . ط، مصر،

العمل ولهذا يجب على المؤسسة أن تعمل على تكييف العامل مع نوع الضوضاء والاقبال منها ويبقى عليها توفير الوسائل الأمنية التي تحمي العامل من الشعور بالضيق والتوتر النفسي.¹

• **الحرارة والرطوبة:** تختلف درجة الحرارة باختلاف طبيعة العمل، فهناك بعض الاعمال اين تحتاج جو العمل الى التجديد باستمرار ومن المعروف أن العمل في مكان مرتفع الحرارة يسبب الإرهاق والتعب وزيادة العرق وهذا ما تؤكدته الدراسة التي قام بها ميرتون "Merton" عن تأثير الحرارة على حوادث العمل فتوصل الى نتيجة هامة أنه ارتفعت درجة الحرارة عن 75% ادى ذلك الى ارتفاع حوادث العمل، كما أن هناك بعض الصناعات التي تكثر فيها الرطوبة والغبار والأترية خاصة إذا كانت الصناعة تتطلب درجة عالية من الدقة أثناء العمل بهدف المحافظة على السلع، مثلا المواد الغذائية، اول محافظه على صحة العامل ووقايته من الأمراض وعليه فلكي يمارس العامل عمله بطريقة جيدة لابد من توفير المناخ المناسب للعمل الذي يساعد على الاستقرار .

• **الأمن الصناعي:** يقصد به كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل.

لقد شاهدت الصناعة تطورا كبيرا خلال القرن الاخير، وقد رافق هذا التطور عدة مشاكل أدت إلى زيادة حوادث العمل، مما أوجب ضرورة وجود قوانين خاصة بكل مؤسسة لضمان الأمن الصناعي وسلامة العامل من الأمراض المهنية وصيانة المعدات والآلات والعامل كلما شعر بالأمن والأمان وسلامته في تأديته لعمله كلما زاد من درجة رضاه عن العمل وارتباطه بالمؤسسة التي يعمل بها.²

¹فاتح جبلي، مرجع سبق ذكره، ص 43.

²-مرجع نفسه ، ص 44.

- **التهوية:** التهوية تأثير كبير على إنتاجية العامل ونشاطه وما يدل على صدق هذا الرأي أن الفرد الذي يعمل في غرفة سيئة التهوية أي ركود الهواء فيها وارتفاع درجة الحرارة والرطوبة تظهر عليه أعراض سوء التهوية ويجب أن يستنشق هواء من مصدر آخر غير الغرفة المغلقة التي يعمل فيها، وتظهر هذه الأعراض انخفضت نسبة الاكسجين وارتفعت نسبة ثاني اكسيد الكربون في الهواء بدرجة كبيرة، ولذلك فإن العلاج الوحيد هو تحريك الهواء وتجديده حتى يشعر العامل بالراحة في عمله وبالتالي ترتفع إنتاجيته وكفاءته في العمل.¹

2.1 - العوامل التنظيمية:

- **الأجر:** يعتبر المصدر الأساسي للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من العمال، وعليه تتوقف قدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته، حيث يتقاضى أجراً مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك به في العملية الإنتاجية للمؤسسة، فالأجر هنا يعبر عن الجهد الذي يبذله العامل أثناء أدائه للعمل وتوجد طريقتين للدفع:

- الأجر حسب الزمن.

- الأجر حسب القطعة.

وطريقة أخرى شائعة وهي طريقة المشاركة في الأرباح.

إنما كانت العامل ومركزه بمؤسسة يتوقف على حد كبير على قيمة ما يحصل عليه من أجر، وعليه لا بد أن يدفع العامل الأجر نظير ما يبذله من جهد في العملية الإنتاجية، ولكي تحافظ المؤسسة على عمالها لا بد أن يكون الأجر ملبياً لمتطلبات معيشتهم، ولهذا يجب أن يعبر عن جهد العامل ومستوى أدائه، فالأجر دور فعال في استقرار العامل ودفعه لزيادة الإنتاج وتطوير قدراته المهنية، وعليه في الأجر

¹ - عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، دط، لبنان 1994، ص 117 - 118.

قد يدفع العامل الى المزيد من الجهد في العملية الإنتاجية، وذلك من خلال رفع الروح المعنوية وزيادة الولاء والانتماء للمؤسسة وبالتالي تحقيق الاستقرار في العمل.¹

• **الحوافز:** وهي مجرد دوافع تشجع العاملين على الإنتاج وعلى زيادته والارتفاع بمستواه ما امكن من اجل الحصول على مزايا إضافية تكفلها المنشأة وهناك حوافز مادية ومعنوية، وللحوافز المادية اشكال مختلفة كالأجر والمنح والمكافآت التشجيعية والعلاوات الدورية والاستثنائية والترقيات وغيرها، أما الحوافز المعنوية فهي تحقق الرضا والسعادة والاستقرار وتدعم العلاقات الإنسانية في العمل وتعمل على إثارة حماسهم.²

• **الترقية:** يقصد بها تكليف الموظف او العامل بواجبات ومهام وظيفة او مهنة اعلى من وظيفته الحالية التي يشغلها في السلم الإداري للمنظمة وعرفها الدكتور احمد محمد ابو زيد وانها نقل الموظف او العامل من وضع وظيفي أقل الى وضع وظيفي أعلى، كما تعرف بأنها نقل للفرد من الوظيفة الحالية إلى وظيفة أخرى ذات واجبات ومسؤوليات أعلى ومستوى تنظيم أعلى وظروف عمل أفضل مما يساهم بشكل كبير في رفع الروح المعنوية لدى الفرد العامل واستقراره داخل المؤسسة التي يعمل بها.³

• **فترات الراحة:** تشير نتائج بعض التجارب إلى أن الحد الأقصى لفترة الراحة لها أثر إيجابي على الإنتاج خاصة بالنسبة للأعمال التي تتطلب مجهوداً ذهنياً بحيث لا يتسرب الملل والتعب الى الفرد كما تشعره بأن المؤسسة التي يعمل بها تعامله كإنسان له حق الراحة كما عليه من واجب العمل.

¹ - فاتح جبلي، مرجع سبق ذكره، ص 44 - 45 .

² - محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2007، ص 148.

³ - نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2013، ص 494.

• **ساعات العمل:** من الأمور المهمة التي تؤثر على أداء العامل واستقراره في عمله هو عدد ساعات العمل في اليوم والاسبوع، اظفي بداية العشرينات من القرن العشرين كان العمل ستة ايام في الاسبوع لمدة عشر ساعات، ثم تم تقليصه في أواخر الثلاثينيات الى خمس ايام في الاسبوع لمدة ثماني ساعات مما يؤدي إلى عدم شعور العامل بالإرهاق وبالتالي الحفاظ على مستوى عالي من الإنتاجية مما يعود بالنفع على العامل والمنظمة معا، ولذلك كان على المسؤولين الاهتمام بهذا الجانب من أجل ضمان استقرار العمال في المؤسسة.¹

• **نوبات العمل:** كثيرا ما تضطر بعض المصانع والمؤسسات إلى أن يستمر العمل بها طوال 24 ساعة يوميا مقسمة على ثلاث نوبات (ورديات)، او ان يستمر العمل بها نوبتين فقط طوال كل منهما 8 ساعات في المتوسط، ويتوقف ذلك على حاجة السوق من منتجات المصنع أو المؤسسة وهذا يجعل العمال يعملون في نوبات عمل نهائية أو ليلية، كما يضطرهم الى تغيير نوبات عملهم بصفه دوريه في الغالب قد أجريت العديد من الدراسات في هذا المجال وتوصلت الى ان هناك بعض المشكلات والنتائج المتضمنة في النوبات الليلية، حيث كلف نفس الافراد بالعمل في نوبه نهاريه ونوبه ليليه بالتناوب فكان معظمهم اكثر انتاجا في النوبة النهاريه من النوبة الليلية ولعلاج ذلك كان لابد من زياده الخدمات والمغريات والحوافز التي تقدم للعمال في النوبة الليلية وبذلك مقاوم التعب والملل، وبالتالي فان لنوبات العمل دورا فعالا في تحقيق الاستقرار المهني لدى العمال في اي منظمه او مؤسسه كانت.²

¹ - نجم عبد الله العزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 461.

² - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف للنشر والتوزيع، ط6، مصر، 1988، ص 241 - 242.

3.1- العوامل الاجتماعية:

• **العلاقات الانسانية:** تعتبر العلاقات الإنسانية ذلك النوع من علاقات العمل الذي يقوم على أساس النظرة على المنظمة او المصنع أو المؤسسة الاجتماعية كمجتمع بشري له أمانيه وطموحاته ومشكلاته واحتياجاته وقيمه واتجاهاته، في العلاقات الإنسانية في نموذج للإدارة الحديثة تستهدف تحقيق افضل انتاج ممكن للتنظيم غير أن أسلوبها في ذلك يبني على إشباع احتياجات الأفراد النفسية والاجتماعية بجانب احتياجاتهم المادية والوصول بهم الى افضل حالات الرخاء والتكيف، وترجع أهمية العلاقات في مجالات العمل إلى أهمية علاقات الفرد بزملائه فالمناخ الاجتماعي لجماعة العمل له دور كبير في توفير الثقة والاطمئنان كذلك التكيف النفسي للفرد بما يتضمنه من ذلك من نواتج كرمنا للعامل على بيئة العمل التي ينتمي إليها وزيادة كفاءته الإنتاجية مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار في مكان العمل.¹

• **القيادة:** ان موضوع القيادة من المواضيع الهامة جدا، خصوصا اذ كان المشرف او القائد مقدر للمسؤولية التي يتولاها ويؤدي ادوارها ليس باعتباره يحافظ على مستوى الإنتاج بالمؤسسة وضمان كفاءة إنجاز الأهداف فحسب، بل يعمل بقدر الامكان على تقوية وتدعيم الروابط والعلاقات الاجتماعية غير الرسمية بينه وبين العمال وخلق جو يبعث على الرضا والارتياح في محيط العمل.

والقائد هو: ذلك الفرد الذي يؤثر على أوجه النشاطات التي تمارسها مجموعة في تحديدها لأهدافها وتحقيق هذه الأهداف.

¹ - محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، د.ط، مصر، 1999، ص 65.

فالقيادة الناجحة هي القدرة على التأثير، وهذا من أجل رفع الروح المعنوية للعمال، فهي تساعدهم على تحقيق الانسجام والتفاهم بشكل موضوعي مع الإدارة وتعزز شعورهم بالانتماء على مؤسستهم وهذا من شأنه أن يجعل العمال يشعرون بالرضى عن أعمالهم، وبالتالي البقاء والاستمرار فيها، فنمط القيادة السائد داخل المؤسسة يؤثر تأثيرا بالغا سلبيا او ايجابيا، ليس فقط على توازن المؤسسة، بل يؤثر أيضا على استقرار العمال في مهنتهم وولائهم وشعورهم بالتقدير للمؤسسة التي يعملون بها.¹

• **الإشراف:** يعتبر الإشراف الكفاء من العوامل الأساسية في التحفيز على العمل حيث يرى البعض أنه عملية تعليمية او تدريبية تهدف الى تنميه وتحسين الموارد البشرية بتتبع أعمال الفرد في وظيفته لمعرفة مدى صلاحياته لها ودرجة رضائه عنها وهل استطاع ان يكون علاقات طيبة مع زملائه ورئيسه بالعمل؟

يلعب نظام الاشراف في المؤسسة دورا هاما في تشكيل وتغيير اتجاهات العمال وبالتالي انماط سلوكهم ويعتبر المشرف همزة وصل بين الإدارة والعمال فهو له دور هام في المؤسسة لأنه المسؤول عن الإنتاج وفي نفس الوقت يتفاعل مع كل من العمال والإدارة، فسلوك المشرف له تأثير جوهري على معنويات المرؤوسين لذلك فإن أهم مقومات المشرف تكمن في قدرته على تهيئة انصب مقومات الأداء المثمر لمرؤوسيه وسبيله لذلك تفهم حاجاتهم كأساس لتوجيههم وتحفيزهم ليتوافقوا وينكيف مع محيط العمل وذلك يتم ببعض الطرق والوسائل التي من بينها مكافأة العمال الناشطين والملتزمين بأهداف التنظيم واخذ اقتراحاتهم ومعاملاتهم معاملة حسنة إذ ابدو سلوكا خاطئا مع الطلب منهم عدم تكرارها وذلك بطريقه مهديه كي لا يهينهم امام زملائهم.

¹ - فاتح جبلي، مرجع سبق ذكره، ص 46 - 47.

متماشيا مع تم ذكره يمكن القول ان عملية الاشراف هي تنظيم عمل المرؤوسين بالقدر الذي يحقق التكامل وتحقيق الهدف من خلال تنمية الدافعية الانجاز وبث الثقة في النفس وغرس روح الانتماء والولاء للمنظمة التي يعملون بها.¹

• **الاتصال:** يعرف الاتصال بأنه عملية تبادل المعلومات او التبادل المشترك للحقائق والأفكار والانفعالات وتحقيق مفهومية مشتركة لها بين جميع الاطراف المعنية بالأمر ولذا فإن الاتصالات وفق هذا التعريف هي:

- تبادل المعلومات والحقائق والأفكار والانفعالات.

- تبادل مشترك بين الأفراد.

- تحقيق مفهومية مشتركة حولها.

وأن الاتصال هو تبادل المعلومات بين الأفراد على كل المستويات الإدارية داخل التنظيم بغرض تحقيق التفاعل بين أفراد المنظمة وبالتالي تحقيق ديناميكية الجماعة، والاتصال داخل المؤسسة يتخذ شكلين:

الاتصال الرسمي: هو اتصال يتم في إطار بناء تنظيمي يحدد خطوات الاتصال الرسمي في المنظمة، بحيث تكون هذه الاتصالات نظاما مرتبا بين أساليب وإجراءات نقل المعلومات من أعلى مستوى في المنظمة حتى مستوياتها الدنيا او بالعكس، او بين المستويات المتشابهة داخل المنظمة.

¹ ربيعة بن منصور، الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية - سطيف (رسالة ماجستير: علم اجتماع تنظيم وعمل)، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، 2013 - 2014، ص 77 - 78.

الإتصال غير الرسمي: وذلك الإتصال الذي يربط العاملين مع بعضهم البعض لا بحكم اعمالهم، بل بحكم علاقاتهم وصلاتهم الشخصية والعلاقات المتبادلة التي قد يكون مصدرها القرابة أو النسب أو الاتفاق الفكري أو الاجتماعي.¹

4.1- العوامل النفسية: ومن هذه العوامل نذكر منها:

الشعور بالرضا عن العمل والانتماء والأمن داخل المؤسسة: أن الرضا عن العمل يتبع احساس العامل بالراحة عند ادائه للعمل، والاشباع الذي تحققه المؤسسة له ورغم محاولات العديد من الدراسات والبحوث دراسة العلاقات التي من شأنها أن تدفع الفرد إلى الشعور بالرضا او عدمه، إلا أنها لم تفلح الى حد كبير، نظرا إلى أن النواحي الإنسانية يصعب قياسها وضبطها، كما اثبتت الدراسات ان دراسة سلوك العاملين لا يمكن ان يتم بعيدا عن دراسة مشاعرهم واحساسهم الشخصي وما تتطوي عليه هذه النواحي من تناسق وتكامل الشخصية والولاء للجماعة والمؤسسة.

الاحساس بالتقدم: ان العمال بصفة عامة يتطلعون للمستقبل المهني الافضل الذي يعتبر ضمن المسائل الرئيسية التي تلعب دورا فعالا في التوجيه المهني وتحديد التطلعات لدى كل عامل ولتوضيح امكانية تلبية هذه التطلعات ادماء انتقل الى نوع معين من الاعمال.²

ثالثا: مظاهر الاستقرار المهني:

وتتمثل أهم هذه المظاهر في:

1- الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل: الراحة النفسية هي شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي وفي المؤسسة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل الى عقوبات تأديبية،

¹- سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة (الأصول والتطبيقات)، دار مجداوي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2004، ص 201.

²- فاتح جبلي مرجع سبق ذكره، ص 49 - 50.

الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين افراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءته وعكس ذلك إذ تعرض العامل الى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مؤسس مسؤولية خصوصا اذ كانت ظالمة تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التعارض ويصل به للحد في بعض الاحيان الى التسبب في حوادث عمل.

وتتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل الاستمرار الاجر والاطمئنان على الوظيفة، اضافة الى العمل في مكان آمن خالي من مسببات الأمراض المهنية والشعور بالعدالة في الترقية والتكوين والحوافز والمكافئات والاحساس بان العمل يوفر له مكان اجتماعيه مرموقة داخل المؤسسة وخارجها.

2- قلة حوادث العمل: أن استياء العمال على مشرفهم وعلى النظام السائد في المؤسسة ينعكس سلبيا على الحالة النفسية للعمال، فيدفعهم الى القلق واليأس، والتعب العضلي ذو الأسباب النفسية والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم بالمؤسسة اضرار كان بالإمكان تفاديها، وبتحديد اسباب الحوادث المهنية يمكن للمسير ان يطلع على مؤشرات استقرار موارده البشرية فإذا كانت الاسباب مردها القلق واليأس وعدم التركيز وصادره عن افراد كثيري الشكاوي فذلك مؤشر عن عدم الاستقرار في مكان العمل.

3- المواظبة على العمل: ان انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المؤسسة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها يعني أنه لا يشعر بأي تدمر نحو عمله وأنه يرى فيه مستقبلا مهنيا له.

4- شعور بالأمان: تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية وتتضمن الحاجة الى الأمان ما يلي:

- الحماية من المخاطر المادية
- الحماية من المخاطر الصحية
- الحماية من التدهور الاقتصادي
- تجنب المخاطر غير المتوقعة.

الشعور العامل بالحماية في منصب عمله وبانه في بمنأى عن الوقوع في حوادث او الاصابة بأمراض مهنية، اضافه الى اعتقاده بان المؤسسة في حالة ماليه جيده وان دخله المادي مستقر يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المؤسسة لأنه يرى فيها مستقبه المهني ويبحث عن البديل.¹

5- نقص معدل دوران العمل: يتمثل في نقص عدد العاملين والموظفين الذين يتركون أعمالهم لأعمال أخرى، ويتوقف ذلك بدرجة كبيرة على مدى إشباع الافراد لحاجاتهم من تلك الاعمال التي يتوجهون إليها ومن ثم يتحقق الولاء والانتماء للمؤسسة وبالتالي الاستمرار فيها وعدم العزوف عنها.²

6- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات: ان الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي الى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع اهداف الجماعة وتحديدتها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرض في التنظيم بإيذاء الراي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة الى ان عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي الى وجود اغتراب عمالي بالإضافة الى انه يؤدي الى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حاله من الاستقرار في المنظمة، وقد اشار بلاك واكلز P-Ackers & J - Black الى ان الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدا الاهتمام بتحسين

¹ ليازيد وهيبية، فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان - تلمسان (اطروحة الدكتوراه: علوم اقتصادية، تخصص تسيير)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)،

جامعة أوبوكر بلفايد، الجزائر، 2013 - 2014، ص 205 - 206.

² محمود فتحي عكاشة، مرجع سبق ذكره ، ص 66.

نوعيه حياه العمال عن طريق تدعيم عمليه مشاركته العاملين في اتخاذ القرارات، الامر الذي ادى الى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل.¹

7- **تخطيط وتنمية الموارد البشرية:** يرى والكر Walker أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليست جزءا من وظيفة التوظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل الاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات،² كما يساهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج التوظيف والاختيار والتعيين وتخطيط المسار الوظيفي والتدريب والنقل والترقية على مستوى المؤسسة.

رابعا: مظاهر عدم الاستقرار المهني:

لمظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعه من المؤشرات نتذكر منها:

1- **ترك العمل:** يعبر ترك العمل عن مغادره الفرد لمكان عمله بطريقه عمليه مقتصد فيها لأسباب معينه، وكما هو معروف فان حالات انتهاء الخدمة تكون اما بالتقاعد العادي او التقاعد المبكر او بإحالة الفرد الى التقاعد اذ كان مريضا او عاجزا عن مواصلة مساره المهني، فقد يضع الفرد في حسابه مواصفات الوظيفة مثل ان يحصل من ورائها على مكان جيده ومرتبته رفيعة، وان يكون موقع العمل مناسباً للعامل وان يعمل بدوام عدد ساعات محدده واهم من ذلك ان يحصل على راتب جيد الذي يضمن له العيش الكريم بالإضافة الى التمتع

¹ - رفيقة بن منصور، مرجع سبق ذكره، ص 61.

² - محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، العبيكان للنشر، ط4، السعودية،

بالمزايا المختلفة،¹ لكن اذ لم يجد الفرد مثل هذه العوامل فانه يضطر الى ترك العمل وتفضيل الاستقرار في اماكن اخرى، ولذلك تتلخص اهم اسباب ترك العمل في نقاط التالية:

1.1- الأسباب الشخصية:

- اسباب تتعلق بصحة العامل.
- التفرغ لرعاية الأطفال (بالنسبة للعاملات).
- صعوبة المواصلات.
- مشاكل منزليه وعائليه.

2.1- أسباب مهنية:

- رغبه العامل في التغيير نحو الافضل.
- عدم الرضا عن العمل وعن وضعه الاجتماعي.
- ضعف الرواتب والاجور.
- الظروف الفيزيقية السيئة.
- عدم فهم العامل الكثير من متطلبات العمل.

3.1- أسباب مالية:

كان من المعتقد ان العمال يحاولون الحصول على المال بشتى الطرق وان الحصول على المال هو دافع لدى العامل ليحفزه على زياده الانتاج الا ان الدراسات الحديثة قللت من اهميه المال بالنسبة للعامل اذ ان هناك دوافع اخرى تجعل العامل يزيد من انتاجيته ومع ذلك فان العمال الذين يعانون من الفقر المذقع يبقى دافع الحصول على المال اقوى دافع لديهم ادله كثيره تسبب ان المال ليس له دور

¹- ندى محمد الصوص، السلوك الوظيفي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2008، ص 27.

المتوقع منه، ولذلك فان ترك العمل من طرف العامل يعود لأسباب متعددة وقد يكون السبب الرئيسي هو عدم شعوره بالارتياح اتجاه جانب واحد من العمل او اتجاه العمل ككل.¹

2- الضغوط المهنية: هناك العديد من المفاهيم والمصطلحات الخاصة بموضوع ضغوط العمل،

الا ان جميع التعاريف تتفق على ان الضغوط المهنية هي تلك الحالة النفسية السيئة التي يعيشها الفرد العامل من وراء الضغوط المهنية ويمكن تعريفها انها: "شعور بعدم الراحة المؤقت قد يزول بزوال المشكلات المسببة لها وهي الاستجابة لموقف او ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني او نفساني او سلوكي لأفراد المنظمة"²

1.2- أسباب ضغوط العمل:

الضغوط المهنية كأحد المشاكل التي تؤرق العاملين داخل المنظمة تعود الى جملة من الاسباب والمبررات:

- **غموض الدور:** حتى لو استطاع الفرد ان يتجنب صراع الدور فانه يمكن ان يواجه غموض الدور ويعبر عن ان الفرد لا يعلم حقيقة ما يطلب منه.
- **صراع الدور:** يحدث نتيجة متطلبات الدورة الفرد في العمل في غير العمل مثل واجباته الأسرية
- بعض الوظائف بطبيعتها تحمل ضغوط مهنية عالية مثل: مهنة رجال الاطفاء والمديرين...

¹ طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسه شباب الجامعة، ط1، مصر، 2007، ص 174.

² معن محمود عياصرة، مروان محمد بني إحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2008، ص 108.

- تحمل الفرد بأعباء تفوق قدراته وطاقاته بالإضافة الى نقص الدعم الاجتماعي وزيادة المسؤولية على الآخرين.¹

2.2- الآثار المترتبة على ضغوط العمل:

لضغوط العمل العديد من التأثيرات يمكن حصرها في:

- **الخوف الوظيفي:** لا يخرج الخوف الوظيفي عن كونه احساس ومشاعر مهدده بصدى الاحداث الناتجة عن الكلام حول العمل وقضاياه المختلفة مما يعيق الإنتاجية والجودة والنوعية وهي كلها قضايا تهم الجميع في العمل، وينبع الخوف الوظيفي اساسا من الخبرة الفعلية والعملية للمواقف الحالية والسابقة والمتشابهة والقصص والروايات حول خبرات الآخرين المتعلقة بسلوكيات الآخرين.²
- **الإغتراب الوظيفي:** بفعل ضغط العمل لا يشعر الانسان احيانا بانه يحب عمله وقد يشعر أكثر من ذلك انه يكرهه وذلك عندما يكون الفرد مضطرا الى القيام بالعمل اضطرارا وليس رغبة وقد يرتبط هذا الشعور بان العمل الذي يقوم به الفرد لا يعبر عن ميوله ورغباته ولذلك يشعر الفرض انه شيء كغيره من الاشياء وهذا هو الاغتراب، بوجه عام البيئة المحيطة بالإنسان قد تمنعه من اظهار هويته الحقيقية فتجده مضطرا لمجارات الآخرين كي يضمن البقاء فقط.³

¹- جيرالد جيرنبرج، روبرت بارون، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد رفاعي، اسماعيل علي بيسوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، د.ط، السعودية، 2004، ص 259 - 260.

²- ابراهيم مجدي عزيز، موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، 1، 2006، ص 1779.

³- عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، منشورات جامعه قاريونس، ط1، ليبيا، 2002، ص 26.

3- التغيير العمالي: يشير التغيب العمالي الى عدم وصول الاشخاص العاملين الى مكان العمل في الوقت المتوقع لأي سبب من الاسباب بينما يعود سبب غياب الموظف عن العمل الى المرض، قد تكون هناك اسباب ودوافع حقيقيه متعددة يحتاج صاحب العمل الى معرفتها.

1.3- أسباب التغيب عن العمل:

تتضمن أسبابا كثيرة ويمكن حصرها في:

- ظروف العمل
- علاقات العمل
- اي استدعاء او تدريب يتلقاه الموظف
- امور تتعلق بالصحة والامان.
- مضمون الوظيفة.
- جوده مستوى الإدارة.
- المستويات التأديبية.
- التزام الافراد وتحفيزهم.
- ظروف منزليه.¹

4- دوران العمل: تعني ظاهره دوران العمل حركه العامل او انتقاله من عمله الى مكان اخر وهي الحالة التي يحدثها ترك بعض العاملين للخدمة داخل المؤسسة او الشركة الصناعية واستبدالهم باخرين جدد في العمل، وتعرفي انها ظاهره للتغيير في عدد العاملين نتيجة الالتحاق في الخدمة او انتهائها، أو هي الحركة الكبيرة للقوه العاملة في الدخول او الخروج بالنسبة للعمل سواء اكان بشكل اعتيادي او بشكل

¹- باري كشواي، اداره الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، مصر، 2006، ص 216 - 217.

شخصي بتبديل العمل الى عمل اخر ويلاحظ ان ظاهره دوران العمل تتعلق بحركة العامل داخل العمل بانتقاله الى عمل اخر داخل المؤسسة التي يعمل بها او خارجها اي ان المهم في النهاية يكون العامل قد غير مكان عمله.¹

5- **الشكاوي والتظلمات:** تعد ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والاتباع من العوامل المولدة للشعور بالظلم والاحتجاج خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي الى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا، والشكوى "هي شعور شخص او متصور من جانب الموظف بالغبن واللاعدالة في علاقات الوظيفة"، والشكاوي هي أول المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المنظمة وهي توحى بوجود مشاكل ومعاناة مهنية لدى العامل وجب على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال، كلما قل معدل الشكاوي عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المنظمة، انخفاض نسبة الشكاوي بالمؤسسة دليل على ان هناك استقرار ورضا عن العمل وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.²

6- **الإضراب:** يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي وهي خرق للعادات والأعراف وكسر النظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال بظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال مح استعصت عليهم التسويات السلمية لانزعاج مع الإدارة والإضراب تشبه حركة احتجاجية علنية.³

¹- محمد عبد المولى الدقس، علم اجتماع الصناعي، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2005، ص 179.

²- عبد الغفار حنفي وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، مصر، 2002، 213.

³- موسى فتحي محمد، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران، ط1، الأردن، 2010، ص 81.

خامسا: المداخل النظرية المفسرة للاستقرار المهني:

1- نظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو:

يأرا مصر أن احتياجات الإنسان تنظم وفقا لأولويات، حيث يفترض أن الأفراد في بيئة العمل يتم تحفيزهم لتحقيق أداء أفضل في تلبية مجموعة من الاحتياجات الشخصية، وعدم تلبية هذه الاحتياجات يؤثر سلبا على انتاجياتهم ورغبتهم في العمل، بينما تلبية هذه الاحتياجات يؤدي الى ظهور احتياجات أخرى يجب تليبيتها للحفاظ على العمل بشكل مستمر، وطبقا لنظرية ماسلو فإن دوافع الفرد عبارة عن حاجات متتالية تظهر وفقا للتدرج هرمي مقسم الى خمس مستويات حسب أهميتها وهي:

الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية): وتتمثل في الحاجات الأساسية المرتبطة باستمرارية الحياة البشرية مثل: الطعام، الماء، الهواء.

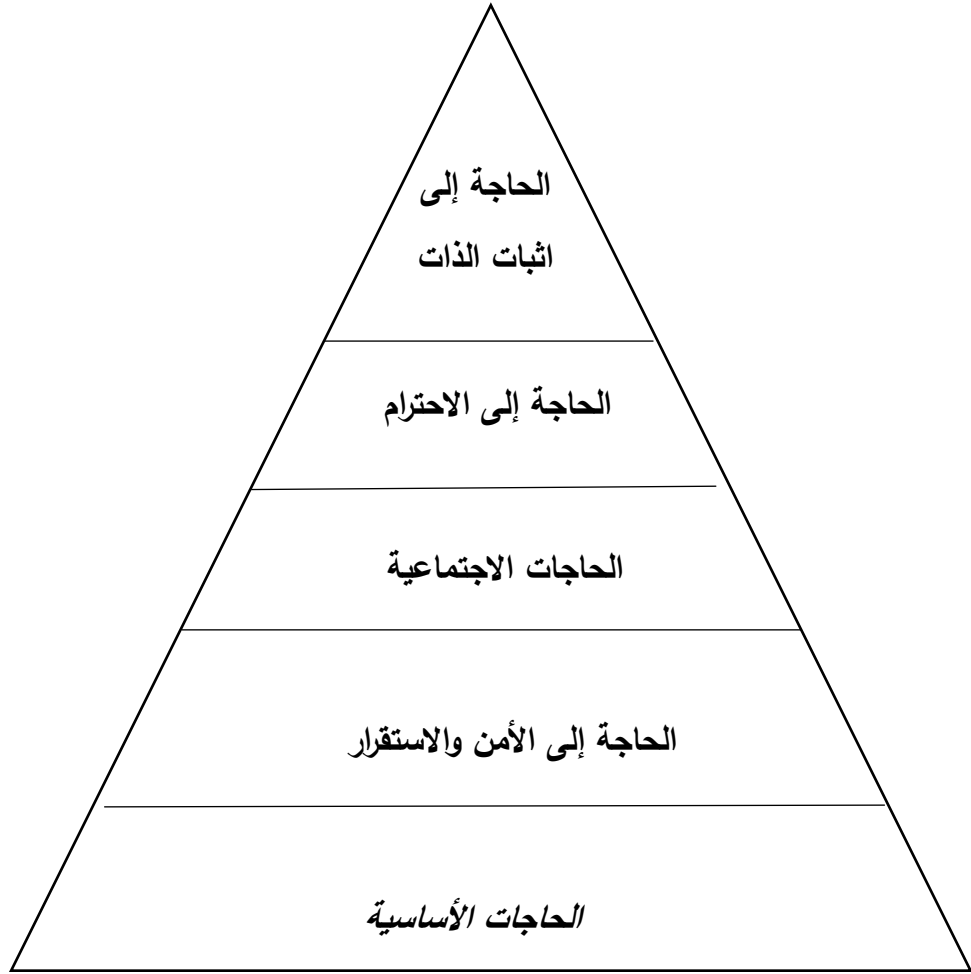
الحاجات الخاصة بالأمن والاستقرار: وهي الحاجات المتعلقة بتوفير الأمن والحماية الكافية للإنسان بكافة انواعها اللازمة لبقائه واستمراره.

حاجات الحب والانتماء: وهي الحاجات المرتبطة برغبة الفرد في الانتماء للآخرين وتقبله له وشعوره بالتعاطف معهم ورغبته في إقامة علاقة وديه مستمرة.

حاجات الاحترام والتقدير: وهي التي تشمل على الرغبة في الشعور بالأهمية والقدرة على الإنجاز والمكانة والاستقلالية وكذلك احترام الآخرين وتقديرهم.

حاجات تحقيق الذات: وهي الحاجات الخاصة بالغابات الأفراد وهي لا شك تعني تعزيز الشعور ورغبته انجاز لتحقيق الطموحات التي يسعى إليها ورسالته في الحياة.¹

¹ -فايزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ط1، مصر، 2011، ص 46 - 47.



الشكل رقم (05) : التدرج الهرمي لنظرية أبراهام ماسلو

المصدر: راشد بن فضل عمار العماري الدوسري: بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم اجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب جامعة الملك سعود، السعودية، 2006، ص 20.

وهذه النظرية تقترض أن الحاجات غير المشبعة سوف تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها وأن عدم إشباعها يؤدي إلى حالة من عدم التوازن وهذا يقود الإنسان إلى القيام بسلوك معين بهدف العمل على إعادة حالة التوازن الداخلي وعندما يشبع الفرد الحاجات التي في المستوى الأدنى تبدأ

الحاجات الأعلى في الظهور والتأثير على سلوكه يستمر الى ان يشبع الإنسان حاجاته ويصل الى حاجات تحقيق الذات.

ترتبط هذه النظرية بالرضا الوظيفي باعتبار أن الرضا عن الأجر يرتبط بصورة غير مباشرة بالحاجة إلى الأمن والاستقرار لدى العمالة المؤقتة من خلال السعي للحصول على وظيفة آمنة وأجور مناسبة، كما حازه الحب والانتماء من خلال الرضا عن العلاقات سواء مع الزملاء مع الرؤساء، كما نجد أن الحاجة للاحترام والتقدير أيضا ترتبط بالعلاقات على المستوى الأفقي والرأسي.¹

تعد نظرية سلم الحاجات المقدمة من ابراهام ماسلو مرجعا فعالا للمنظمات في فهم احتياجات العمال وتحقيق استغلال أمثل لهذه الموارد، فمحاولة الكشف المستمر والدائم عن الاحتياجات غير المشبعة للعمال تساعدهم على كسب ثقتهم وتوليد شعور بالأمان المهني، مما يحفزهم على العمل بكفاءة أكبر واستخدام قدراتهم ومواهبهم بشكل أفضل طالما أن المنظمة تعمل على تلبية متطلباتهم.

2- نظرية الانجاز لماكلياند

هذه النظرية تتجه للأبحاث التطبيقية المعتمدة التي أجراها ماكلايند قد تصل إلى ان هناك حالات ثلاث لها تأثير كبير في تحريك سلوك العاملين في المنظمات هذه الحاجات هي:

- الحاجة إلى الإنجاز: وهي الحاجة إلى أن يبذل الإنسان جهدا وأن يحقق إنجازات معينة.
- الحاجة إلى القوة: وهي الحاجة إلى أن يكون للإنسان سلطة ويؤثر من خلالها في الآخرين.

¹ - فائزة محمد رجب بهنسي، مرجع سبق ذكره ، ص48.

- الحاجة إلى الصداقة والانتماء: إذ أن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور
البهجة والسرور عندما يكونون محبوبيين من الآخرين ويشعرون بالألم يتم رفضهم من الجماعة
التي ينتمون إليها.

وتتحدد ملامح هذه النظرية فيما يلي:

- إن كل إنسان يملك هذه الحاجات بدرجات متفاوتة.
- استخدام الإختبارات الإسقاطية لمعرفة قوة هذه الحاجات بعيدا عن التأثيرات الخارجية.
- الحاجة يمكن أن تعلم إذا ما وضع المتعلم في ظروف خاصة وخضع لاختبارات معينة.
كان اهتمام ماكيلاند منصبا على إيجاد نوع من التوافق بين النمط الدفاعي للأفراد وبين حالات
المنظمة التي يعملون بها.

ومن هذه النظرية يمكن استنتاج أن إدراك الحاجات الثلاثة يعتبر عاملا هاما في مساعدة الأفراد
في تحقيق الاهداف المطلوبة ولو استخدمت هذه النظرية مع العمالة المؤقتة وقدرت هذه الحاجات قد
يجعلهم أكثر قدرة على إنجاز المهام أو الأعمال المكلفون بها وأكثر قدرة على الاعطاء والانتماء وتكوين
العلاقات الطيبة بما يعود على العمل والمؤسسة بالنفع سواء كانت هذه العلاقات رسميه او غير رسميه
طالما لا تشكل سلبا على العمال بالمؤسسة.¹

ماكيلاند يسعون الى إزالة العقبات من اجل تحقيق الاهداف ويعبر الاستقرار المهني هنا في قدرة
الأفراد على ايجاد مكان لهم داخل الجماعات الاجتماعية وشعورهم بالحب والانتماء لهم.

3- نظرية العاملين:

قدم هرزبرغ نظرية الدافعية والتي عرفت بالنظرية ذات العاملين او العنصرين وتقوم النظرية على

العاملين التاليين:

¹ - فائزة محمد رجب بهنسي، مرجع سبق ذكره، ص51-52.

عوامل الرضا (العوامل الدافعية)

العوامل الوقائية

واعتمدت هذه النظرية على نظرية الحاجات لماسلو كأساس لدراسة الرضا الوظيفي ودلالاته، فالرضا عن العمل ليس عكس عدم الرضا عن العمل فلأسباب التي تؤدي إلى الرضا تختلف عن الاسباب المؤدية الى عدم الرضا وتقوم فكرة النظرية وفقا لما يلي:

- العوامل الدافعية: الانجاز المسؤولية النمو الترقى العمل ذاته وهي ضرورية لحدوث الرضا ولكن نقصها لا يؤدي إلى عدم الرضا.

- عوامل الوقاية: الأجر العلاقات الشخصية السياسات الإدارية ظروف العمل الحالة الاجتماعية استقرار العمل.

- عوامل متعلقة بالجوانب الشخصية للفرد توافرها لا يؤدي إلى الرضا ولكن نقصها يؤدي الى حدوث عدم الرضا.

وفقا لهذه النظرية في مجال العمالة المؤقتة نجد أن العوامل الدافعية ان وجدت فهي تؤدي الى تحسين الانتاج لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا ايجابيا لدى الأفراد وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية، وكذلك أوضحت أن المكافآت تدفع العاملين من أجل زيادة دافعهم للعمل والانجاز وبالتالي سوف يكون عندهم رضا وظيفي ايجابي للعمل وللمكان الذي يعملون به وتزداد مستويات أدائهم وانجازهم للمهام المطلوبة منهم مما يشعروهم بالاستقرار داخل بيئة العمل.¹

يتبين من خلال نظرية هرزبرغ أن العوامل الوقائية تركز على طبيعة العمل، بينما تشير العوامل الدافعة إلى ظروف العمل. وبالتالي، يوفر بيئة عمل مناسبة تهتم بطبيعة العمل ومحتواه، وتوفر ظروف

¹ -فايزة محمد رجب بهنسي، مرجع سبق ذكره، ص52-53 .

عمل مناسبة للموظف. هذا يساعده على تحقيق أداء أفضل وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة واستقرار الموظف فيها.

خلاصة:

مما تقدم من خلال هذا الفصل يمكن أن نستنتج تلك الأهمية التي ينطوي عليها موضوع الإستقرار المهني، فقد تم عرض النقاط التالية تتمثل في أهميته في بيئة العمل وتم التطرق إلى أهم عوامله والتي تم حصرها في العوامل المادية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية، وبالنسبة لمظاهر الإستقرار فقد تم التطرق إلى الراحة النفسية والإنسجام مع جماعة العمل وقلة حوادث العمل والمواظبة على العمل ثم الشعور بالأمان ثم نقص معدل دوران العمل ثم مشاركة العمال في اتخاذ القرارات وأخيرا تخطيط وتنمية الموارد البشرية، أما بالحديث عن مظاهر عدم الإستقرار فقد تم الحديث عن ترك العمل والضغط المهنية والتغيب العملي ثم دوران العمل ثم التظلمات والشكاوي وأخيرا الإضراب.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: المنهج المستخدم

ثانياً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها

رابعاً: أدوات جمع البيانات

الملاحظة

الاستمارة

خلاصة

تمهيد:

إن الإجراءات المنهجية وسيلة ضرورية للوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة إذ عن طريقها يمكن جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية سليمة، فالميدان الدراسي هو المجال الذي يبرهن فيه الباحث عن مدى صحة أو خطأ الفروض التي انطلق منها في بحثه، فبعد انتهائنا من إجراءات الدراسة النظرية تأتي مرحلة الدراسة الميدانية، ولكي تكون هذه الدراسة صحيحة علينا أن نتبع جملة من الخطوات المنهجية التي يتم تحديدها مسبقاً، تطرقنا في هذا الفصل إلى المنهج المستخدم، مجالات الدراسة (المكاني، الزمني البشري) وكذا أدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى العينة.

أولاً: المنهج المستخدم:

كل دراسة علمية لابد لها أن تستند إلى منهج علمي تسيير وفقه ويتحدد نوع المنهج وفقاً لنوع الدراسة والظاهرة.

ويعرف موريس أنجرس المنهج بأنه مجموعة من العمليات المنظمة تسعى لبلوغ هدف¹

ويعرف عبد الرحمن بدوي أنه طريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من

القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة.²

تأسيس لما سبق نلاحظ أن التعريفات تشير إلى أن المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث للكشف

عن الحقيقة وذلك من خلال مجموعة من القواعد والعمليات المنظمة التي تمكنه من الوصول إلى نتائج

بحته ونظراً لطبيعة الدراسة التي تتناسب مع هذا المنهج فقد قمنا باختياره لأنه يهتم بوصف الظاهرة وصفا

دقيقاً من أجل الحصول على معلومات كافية بطريقه موضوعيه بالإضافة إلى ذلك فهو يعتبر من أكثر

الطرق استخداماً في مجال العلوم الاجتماعية.

وقد تم تجديد هذه الطريقة في استخدام طريقة المسح بالعينة التي هي تهتم بدراسة جزء من عمال

تعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة سكيكدة، فحاولنا من خلاله القيام بتحليل عرض البيانات

بشكل كمي وكيفي.

¹ - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (تدريبات عملية)، ترجمة: سعيد سعدون وآخرون، دار القصة للنشر، ط1، الجزائر، 2004، ص 98.

² - نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (دليل الطالب في انجاز بحث سوسولوجي) مؤسسه حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، د.ط، الجزائر، 2017، ص 211.

ثانيا: مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية ويتمثل في تعاونية الحبوب والبقول الجافة - سكيكدة.

التعريف بالمؤسسة: الاتحاد التعاوضي الفلاح المتواجد على مستوى ولاية سكيكدة بالضبط في بلدية حمادي كرومة من أهم الاتحادات وله وزنه الاقتصادي مقارنة مع غيره وهذا راجع الى موقعه الجغرافي القريب من الساحل الشرقي من البلاد.

ويقع بالقرب من ميناء سكيكدة الشيء الذي جعله يتحمل مسؤوليات ومهام كبيرة خاصة تلك المتعلقة بالتعاملات مع مختلف الدول الأوروبية والآسيوية والتي هي في إطار استقبال الحبوب المستوردة ، وتقوم المصالح المتواجدة على مستوى مركب حمادي كرومة بالربط بين المخزن الموجود بالميناء ومخزن المركب حمادي كرومة في المنطقتين - الميناء - حمادي كرومة -

مهام الإتحاد UCA :

يقوم الاتحاد التعاوضي الفلاحي بتقديم خدماته إلى المؤسسة الأم - الديوان الجزائري المهني للحبوب - من خلال نشاطاته المتمثلة أساسا في:

- السهر على الاستيراد والتصدير الواقعة على مستوى ميناء سكيكدة.
- استقبال الحبوب القادمة من مختلف التعاونيات والاتحادات الأخرى.
- والتأكد من مدة صلاحية المواد والسلع التي قد تتعرض للتلف، خاصة تلك التي تكون مدتها قصيرة.

3- القيام بعمليات الجرد الذي يعتبر بحد ذاته من طارق الرقبة، واعطاء نتائج دقيقة فيما يخص

الكمية والقيمة.

متابعة التغيرات التي قد تحدث على المخزون من ادخالات واخراجات باستمرار وبشكل دقيق.

4- اخيرا توزيع هذه المواد إلى مختلف الهيئات الخازنة والوحدات المختصة في تحميل الحبوب.

شرح الهيكل التنظيمي للاتحاد UCA :

أولاً: المدير: وهو الجهاز الأعلى للاتحاد وهو القائم بمراقبة كل الوثائق الإدارية والمصادقة عليها،

كما يعمل

على تحقيق الأهداف المرسومة وهذا التنظيم عملها والتنسيق بين المصالح.

ثانياً: الأمانة: من بين مهامها: تسجيل المواعيد واستقبال الزوار والرد على المكالمات الهاتفية.

ترتيب الوثائق الخاصة بطريقه منهجيه دور الاتحاد التعاضدي في الحد من البطالة انجاز العمل

المطلوب في وقته.

ثالثاً: مصلحة تسيير المستخدمين: هذه المصلحة مكلفة بوضع تحت تصرف الاتحاد الموارد

البشرية الملائمة بطلبات التوظيف وأجور العمال والعطل والإجازات المرضية.

رابعاً: رئيس مصلحة الأمن: وهو المكلف من خلال فرقتين موزعتين بين وحدة حمادي كرومة

ووحدة الميناء، مكلف بالسهر على تحقيق الأمن داخل المحدثين والمحافظة على سلامة ممتلكات

الاتحاد.

خامسا: مسؤول النشاطات المينائية: تتمثل مهمته في الإشراف على تسيير الحرس للوحدة من خلال إشرافه على مصلحتين العبور والتوزيع ومصلحة الاستغلال وبعد اعلى جهاز مسؤول على مستوى الميناء. حيث انه في حالة وصول البواخر الى الميناء يشرف على عمليات العبور والمتابعة الجمركية والصهر على تفريغ البواخر في الوقت المحدد لها والصهر الحسن لعمليتي التخزين والتوزيع.

نائب المدير المالي: وهو يقوم بما يلي:

- تنظيم العمليات وهذا من خلال القوائم وارسال أجور العمال إلى البنك.
- إعداد الميزانية الختامية لقب السير العالي.
- عمليات الجرد السنوي.

1- المجال الزمني:

يقصد به الوقت المستغرق في جمع البيانات حول موضوع الدراسة، لقد قسمنا هذه الدراسة إلى

جانبيين الجانب

النظري: وهو بمثابة الدعامة الأساسية في أي بحث علمي، حيث تم جمع البيانات حول موضوع

الدراسة من

خلال المراجع للاستفسار حول الموضوع ويكون قيمة علمية ومعرفية.

وبعد جمع المادة تم تحديد موضوع بعنوان أخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة

يتضمن 5 فصول وبدأ العمل ابتداء من 3 مارس إلى غاية 2024 مع التعديل من حين لآخر بناء على

توجيهات الأستاذة المشرفة.

بعد الانتهاء من العمل النظري استهلنا العمل في الجانب الميداني للموضوع الدراسة وبعد الحصول على الإذن بالنزول إلى المؤسسة لنلاحظ عن قرب متغيرات الدراسة، ولقد تم تحديد موعد الزيارة الاستطلاعية الأولية لميدان الدراسة ابتداء من 5 ماي الى غاية 16 ماي 2024، حيث قمنا باستطلاع قسم اداره الموارد البشرية والالتقاء بمسؤولي ورئيس مصلحة استغلال حيث تفاعل معنا وقدم لنا كل التسهيلات من ضمنها الوثائق المتعلقة بالسيرة الذاتية للمؤسسة والهيكل التنظيمي وبطاقة توزيع العمال حسب الأصناف.

2- المجال البشري:

أجريت الدراسة بالاتحاد التعاودي الفلاحي بحمادي كرومة سكيكدة، ويقصد بالمجال البشري جميع عدد الأفراد المتواجدين بالمؤسسة محل الدراسة حيث 236 عامل موزعين حسب المصالح المختلفة للمؤسسة.

ثالثا: العينة وكيفية اختيارها:

تعتبر العينة الدعامة الأساسية في البحث العلمي ويعتمد عليها كمصدر لجمع واستقصاء المعلومات والبيانات من الواقع، وهي جزء من المجتمع الكلي للدراسة الذي تجمع منه المعطيات الميدانية كذلك هي من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث.

وفي الدراسة الراهنة اعتمدنا على طريقة المسح بالعينة فقمنا بحصر جميع مفردات مصلحة الإستغلال البالغ عددهم 32 عامل من مختلف الرتب المهنية، وهذا راجع إلى طبيعة موضوع الدراسة وتوفر خصائص الظاهرة في الأفراد الذين تم اختيارهم بطريقة المسح الإجتماعي الشامل.

تعرف طريقة المسح بالعينة أنها المسح الذي يهتم بدراسة جزء من أفراد المجتمع أو تنصب على عدد محدد من الحالات أو المفردات وذلك في حدود الوقت والإمكانات المتوفرة لدى الباحث.¹

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

وفي هذه الدراسة، استخدمنا أهم التقنيات اللازمة في البحوث الميدانية لجمع البيانات حول الظاهرة المدروسة وهي:

1- الملاحظة:

هي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل ملاحظات اولاً بأول، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.²

وقد تم الاعتماد على الملاحظة البسيطة التي سمحت لنا بالتعرف على جميع مصالح الإدارة في المؤسسة وكذا التعرف على نوعية العلاقات السائدة بين العمال بالإضافة الى التعريف على الظروف الفيزيكية المحيطة ببيئة العمل وكان ذلك في المرحلة الاستطلاعية.

2- الاستمارة:

بما أننا استخدمنا المنهج الوصفي في تحليل وتفسير الظاهرة فارتئينا أن نوظف الإستمارة التي تعتبر من أدوات البحث العلمي كونها الأداة المناسبة له.

¹ - عبد الله الرزاق جلبي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، مصر، د.س، ص 133.

² - محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، اليمن، 2019، ص 149

تعرف الاستمارة على انها تقنيه مباشرة للنقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.¹

وتمثلت مراحل الإعداد الاستمارة انطلاقا من موضوع الدراسة وأهدافها وفرضياتها ومن خلال اطلاع الأدبيات المتصلة بالإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، إضافة الى الاستفادة من نصائح وتوجيهات الأساتذة المختصين في المجال.

وقد تكونت من 34 سؤالا موزعة على ثلاث محاور:

المحور الأول يتعلق بالبيانات وتضمنت 6 سائله (6-1)

المحور الثاني يتعلق بمدى تأثير عوامل الفيزيائية على استقرار العامل ويتضمن 7 أسئلة (7-13)

المحور الثالث ويتعلق بمدى مساهمة إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني،

ويتضمن 21 سؤال (14-34)

وقد تم إعداد الاستمارة على النحو التالي:

إعداد استمارة اوليه استخدامها في جمع البيانات والمعلومات

عرض الاستمارة على الأساتذة المشرفة اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.

تم تحديد الاستمارة بشكل أولي حسب ما تراه الأستاذ المشرف.

عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين الذين قاموا بدورهم بتقديم النصائح والإرشادات وتم

تعديل وحذف ما يلزم.

¹ - موريس انجرس، مرجع سبق ذكره، ص 204.

خلاصة:

تم في هذا الفصل شرح الخطوات المنهجية الرئيسية التي تم اتباعها في الدراسة لكشف تفاصيل موضوع دراستنا وجمع البيانات المتعلقة بها وتهيئة القاعدة التي يتم من خلالها الوصول إلى نتائج الفرعية والعامة.

الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات و

استخلاص النتائج

تمهيد

أولاً : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1_ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية

3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

ثالثاً: النتيجة العامة.

تمهيد :

بعد التطرق في الفصل السابق إلى مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة من المنهج المستخدم ومجالات وأدوات جمع البيانات، سيتم من خلال هذا الفصل عرض البيانات التي جمعت من ميدان الدراسة في جداول إحصائية والقيام بالقراءة السوسولوجية لأرقام الجداول بتفسيرها وتحليلها وذلك وفق إجراءات علمية، بغرض الوصول إلى نتائج واقعية وعلمية للبحث، ومن ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية واستخلاص النتائج العامة للدراسة.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية :

1- عرض و تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين:

الجدول رقم (2) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	29	91
اناث	3	9
المجموع	32	100

أفصحت النتائج الكمية لهذا الجدول أن 29 مفردة ونسبة قدرها 91% هم جنس ذكور في حين

وجد أن 3 مفردات ونسبة قدرها 9% هم إناث.

أن النتائج تبين لنا جلاء أغلبية فئة الذكور في العينة وهذا راجع الى طبيعة العمل في الاتحاد

التعاضدي الفلاحي لكون هذه المؤسسة ذات طابع اقتصادي والعمل فيها يتطلب قوة معتبرة وكذلك التحمل

والمداولة، وهذا خلافا لنسبه الإناث التي نجدها في أغلب الأحيان تعمل في الإدارات كفئة اطارات.

الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرارات	النسبة المئوية %
أقل من 30	8	25
[39 - 30]	15	47
[49 - 40]	7	22
[50 فأكثر]	2	6
المجموع	32	100

افصحت النتائج هذا الجدول ان اغلبيه افراد العينة يتركز سنهم في الفئة العمرية [39 - 30] بما يمثل 15 فردا نسبته 47%، والفئة العمرية (أقل من 30 سنة) متمثلة ب 8 أفراد نسبتهم 25%، في حين نجد أن 7 أفراد نسبتهم 22% يتركز سنهم في الفئة العمرية [49 - 40]، أما الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) متمثلة 2 فرد بنسبة 6% أقل نسبة.

نستنتج من خلال المعطيات أن ارتفاع نسبة المبحوثين للفئة العمرية (أقل من 30 سنة) و [30 - 39] راجع إلى أن طبيعة العمل في المؤسسة تتطلب فئات شابة قادرة على العطاء لخدمة أهدافها وأهداف المؤسسة، كما أن هذه الفئة الشابة تتميز بالحيوية والنشاط والقدرة على الإبداع مما يضمن بقاء المؤسسة ورفع كفاءتها الإنتاجية، بينما نجد قلة البيئة العمرية (50 سنة فأكثر) وهذا راجع إلى استغناء المؤسسة عنهم وذلك لضعف طاقاتهم وعدم قدرتهم على بدل مجهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة لكن ابقيت على بعض من هذه الفئة نظرا لتميزهم بالخبرة والمعرفة المهنية.

الجدول رقم(4): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
0	0	ابتدائي
0	0	متوسط
66	21	ثانوي
34	11	جامعي
100	32	المجموع

من خلال الشواهد الكمية لهذا الجدول يتضح لنا أن 21 مفردة ونسبة قدرها 66% هم من ذوي مستويات التعليمية ثانوية 11 مفردة بنسبة 34% ذوي مستوى جامعي، في حين نجد أن كل من فئة المتوسط والابتدائي منعدمة.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن ارتفاع نسبة المبحوثين الذين كانوا مستواهم دون المستوى الجامعي راجع الى طبيعة النشاط داخل المؤسسة فالعمل في هذه المؤسسة لا يتطلب مستوى تعليمي كبير، وان المؤسسة لا تحتاج إلى عدد كبير من الإطارات بقدر ما تحتاج إلى عدد كافي ومناسب من الفئات العمرية دون الإطارات.

الجدول رقم(5): يبين الحالة الإجتماعية لعينة الدراسة.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
أعزب	2	6
متزوج	30	94
مطلق	0	0
أرمل	0	0
المجموع	32	100

يتبين من خلال الشواهد الكمية المتمثلة في الجدول أعلاه أن نسبة 94% من فئة المتزوجين تمثل أعلى نسبة وتليها نسبة 6% من مجموع المبحوثين تمثلها فئة العزاب وهذا مؤشر على الاستقرار النفسي والاجتماعي للمبحوثين في حين تنعدم فئة كل من الأرامل والمطلقين.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن ارتفاع نسبة المتزوجين يعود إلى أن الشخص المتزوج يتحمل أعباء المعيشة وإعالة الأسرة مما يضمن لهم الحصول على وظائف لتلبية رغبات زوجاتهم وأطفالهم وتأمين مآكلهم ومشربهم وملبسهم، وتليها فئة العزاب وذلك لأنهم يرغبون في تحقيق طموحاتهم وبناء مستقبلهم بالإضافة إلى رغبتهم في الحصول على مكان واحترام داخل المؤسسة.

الجدول رقم (6) : يبين التخصص الوظيفي لأفراد العينة.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
22	7	أقل من 5
47	15	من 5 الى 10
25	8	من 10 الى 20
6	2	من 20 فأكثر
100	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة من حيث الأقدمية هي الفئة من 5 الى 10 سنوات بنسبة 47% من عينة الدراسة، تليها الفئة من 10 الى 20 سنة بنسبة 25%، ثم تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 22% في حين نجد أن الفئة التي لديها الخبرة المهنية من 20 سنة فأكثر تمثل نسبة 6%. من خلال هذه النسب يتضح أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة مهنية تمكنهم من الاداء الجيد للعمل والفهم السريع لكل ما يدور في المؤسسة، كما لهم اطلاع واسع عن السياسات التي تعمل بها المؤسسة، وهم يمثلون الفئة الثانية والثالثة أي الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 الى أقل من 20 سنة

الجدول رقم (7): يبين التخصص الوظيفي لأفراد العينة.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
19	6	إطار
44	14	عون تحكم
37	12	عون تنفيذ
100	32	المجموع

أكدت النتائج لهذا الجدول ان 14 مفردة بنسبة 44% اغلبيهم أعوان تحكم وان 12 مفردة بنسبة 37% هم أعوان تنفيذ وان 6 مفردات بنسبة 19% هم إطارات.

حيث أن النتائج السابقة تبين جلاء فئة أعوان التحكم وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة وما تحتاج إليه من مستويات.

2- عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى :

الجدول رقم(8): يبين مدى ملائمة نظام التهوية.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
81	26	نعم
19	6	لا
100	32	المجموع

من خلال النسب المبينة في الجدول أعلاه الذي يوضح مدى ملائمة نظام التهوية لمكان العمل، حيث تبين أن أعلى نسبة من أفراد العينة أكدوا على وجود تهوية ملائمة في بيئة العمل حيث بلغت 81% وما يقابلها 26 مبحوثا من أصل 32 فردا، اما الافراد الذين أكدوا على عدم وجود تهوية ملائمة في مكان العمل في نسبتهم ضئيلة وهي 19% وهي تعادل 6 افراد من أصل 32 فردا.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن المؤسسة تهتم بتوفير نظام تهوية ملائم للعمال وذلك لضمان صحتهم وسلامتهم من الأمراض المهنية وهذا ما يدل عليه الأغلبية العظمى من المبحوثين الذين أكدوا على أن المؤسسة تقوم بتوفير التهوية المناسبة لهم في بيئة العمل.

الجدول رقم(9): يبين تأثير الأدخنة والغازات على الأداء.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
87,5	28	نعم
12,5	4	لا
100	32	المجموع

يظهر من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح تأثير الأدخنة والغازات على الأداء المهني للعمال، أن نسبة 87,5% أي ما يعادل 28 مفردة أكدوا على تأثير الغازات والأدخنة الموجودة في بيئة العمل في أدائهم لوظائفهم، بينما أكد 6 أفراد من العينة على أن الغازات والأدخنة الموجودة في مكان العمل لا تؤثر على أدائهم لعملهم وبالغلة نسبتهم 12,5%.

نستنتج من خلال المعطيات أن الادخنة والغازات الموجودة في مكان العمل تؤثر على حسن أداء معظم العمال، على عكس باقي العمال والذين يمثلون نسبة 12,5% من أفراد العينة والذين أقروا بعدم تأثير الغازات والأدخنة على أدائهم لعملهم.

الجدول رقم(10): يبين تعرض العمال لأمراض مهنية.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
38	12	نعم: كثرة الضجيج
22	7	-الحرارة المرتفعة
9	3	-الروائح الكريهة
9	3	-قلة النظافة
0	0	-أخرى
22	7	لا
100	32	المجموع

الملاحظ من خلال تكرارات الجدول الإحصائي أن عدد العمال الذين تعرضوا لأمراض مهنية مرتفع

مقارنة بعدد العمال الذين لم يتعرضوا لأمراض مهنية، فكانت نسبة العمال الذين تعرضوا للأمراض

المهنية هي 78%

أما العمال الذين أصيبوا بأمراض مهنية فكانت نسبتهم منخفضة بلغت 22%، وهذا راجع إلى وجد

مخاطر فيزيقية في محيط العمل ولا بد على المؤسسة أن تنظر إلى هذه المخاطر و تحد من وجودها في

بيئة العمل و ذلك حفاظا على صحة عمالها و بالتالي ضمان بقائها في السوق .

الجدول رقم(11): يبين وجود الضجيج في موقع العمل.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	30	93,75
لا	2	6.25
المجموع	32	100

أفصحت النتائج الكمية لهذا الجدول أن 30 مفردة وبالنسبة قدرها 93.75% بأن هناك ضجيج في

موقع العمل، بينما نلاحظ أن مفردتين بنسبة 6.25% أجابوا بأنه لا يوجد ضجيج في محيط العمل.

تبين النتائج أن اغلبيه أفراد العينة صرحت بوجود ضجيج في موقع العمل وهذا راجع إلى طبيعة

نشاط المؤسسة كونها مؤسسة اقتصادية فلا بد من وجود ضجيج يكون صادر عن محركات بعض الآلات

والشاحنات الخاصة بالمؤسسة.

الجدول رقم (12): يبين تأثير الضجيج على الإبداع في العمل.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	24	75
لا	8	25
المجموع	32	100

ان المعطيات لهذا الجدول تشير بأن الضجيج له تأثير سلبي على إبداع العمال في عملهم وذلك

بنسبة 75% أي ما يعادل 24 فردا من أصل 32 مبحوثا، في حين أجابت نسبة 25% والتي تعادل 8

مفردات من أصل 32 مبحوثا بالنفي.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن الضجيج في مكان العمل يؤثر بشكل سلبي على إبداع العمال في عملهم وهذا استنادا على إجابة أغلبية أفراد العينة.

الجدول رقم (13): يبين مدى كفاية الإضاءة لأداء العمل.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	24	75
لا	8	25
المجموع	32	100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يقرون بأن الإضاءة الموجودة في المؤسسة جيدة وذلك بنسبة 75% أي ما يعادل 24 مفردة، في حين أن نسبة 25% من أفراد العينة يقرون بأن الإضاءة سيئة وعددهم 8 مفردات.

وعليه نستنتج أن معظم العمال اشاروا إلى أن هدف المؤسسة من خلال توفيرها الإضاءة الكافية في أماكن العمل ومن أجل تسهيل العمل والتقليل من الأخطاء المهنية، إلى أن باقي العمال أقروا بأن الإضاءة الموجودة في المؤسسة هي إضاءة سيئة وهذا راجع الى اختلاف نوع الورشات الموجودة في المؤسسة باعتبار أن العمل الممارس فيها لا يتطلب وجود اضاءة كبيرة.

الجدول رقم (14): يبين مدى رضا العمال عن الظروف الفيزيائية للعمل.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	24	75
لا	8	25
المجموع	32	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والمتعلق بمدى رضا العمال عن الظروف الفيزيائية للعمل أن نسبة 75% من أفراد العينة أكدوا عن عدم رضاهم اتجاه هذه الظروف، أما بقية أفراد العينة والذين قدرت نسبتهم بـ 25% أكدوا عن رضاهم تجاه الظروف الفيزيائية في العمل.

ومن خلال هذه المعطيات نستنتج أنه على المؤسسة العمل أكثر على تحسين الظروف الفيزيائية للعمل والتي من شأنها أن تقلل من الحوادث والإصابات داخل مكان العمل، مما يساهم في رضا العمال عن عملهم وشعورهم بالطمأنينة وبالتالي يزيد مستوى الأداء وترتفع الروح المعنوية لديهم، مما يساعد المؤسسة في الوصول إلى أهدافها المسطرة.

3- عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية :

الجدول رقم (15): يبين مدى أداء الأمن لعمله أثناء العمل.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
94	30	نعم
6	2	لا
100	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والمتعلق بمدى أداء الأمن لوظيفته أثناء العمل أن نسبة 94% من أفراد العينة أكد عن اداء الامن لعمله، أما بقية أفراد العينة والذين قدرت نسبتهم هي 6% قد أجابوا بعدم تأدية الأمن لعمله المنوط به.

ومن خلال هذه المعطيات نستنتج ان الامن يؤدي وظيفته بشكل جيد داخل المؤسسة وذلك استنادا الى رأي الفئة العظمى التي أقرت بأداء الأمن لوظيفته في محيط العمل وهو شيء إيجابي لضمان أمن وبقاء المؤسسة وتحقيق

أهدافها المسطرة.

الجدول رقم (16): يبين وجود سياسة واضحة للسلامة المهنية من طرف الإدارة.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
91	29	نعم
9	3	لا
100	32	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 91% من أفراد العينة أقروا بوجود سياسة واضحة للسلامة من طرف المؤسسة، في حين نجد أن 9% نفوا ذلك.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن المؤسسة تبني سياسة واضحة للسلامة المهنية وذلك عن طريق المراقبة الدورية للعمال في مكان العمل ونشر اللوائح والتدريب اللازم للفئات المعنية.

الجدول رقم (17): يبين مدى الإلتزام بقواعد وإجراءات السلامة المهنية.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
94	30	نعم
6	2	لا
100	32	المجموع

الملاحظ من تكرارات الجدول الإحصائي يتبين أن أغلبية المبحوثين أقروا بإلتزامهم بقواعد السلامة المهنية بنسبة 94% وهذا يبرز مدى وعيهم للقيام بضرورة حماية أنفسهم في بيئة العمل جراء حوادث العمل والإصابات التي يمكن

أن تعترضهم، في حين أقرت نسبة 6% والمتمثلة في مبحوثين بعدم التزامها للقواعد والإجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك وعي حقيقي للعمال بمدى ضرورة تطبيق قواعد السلامة المهنية في مكان العمل، وهذا ما يعزز أدائهم ويزيدوا من إنتاجيتهم ويضمن استقرارهم في بيئة العمل.

الجدول رقم (18): يبين الجهد الإداري لتطبيق إجراءات الأمن والسلامة.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	28	88
لا	4	12
المجموع	32	100

تبين لنا الشواهد الكمية في هذا الجدول والمتعلق بالجهد الإداري المبذول لتطبيق إجراءات الامن والسلامة ان نسبة المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تطبق اجراءات الامن والسلامة المهنية هي أعلى نسبة حيث قدرت ب 88% والتي تعادل 28 فردا من أصل 32 مبحوثا، أما نسبة 12% من أفراد العينة والتي تعادل 4 افراد من أصل 32 مبحوثا فكانت اجابتهم بالنفي.

ومن خلال هذه المعطيات نستنتج أن للمؤسسة جهد في تطبيق اجراءات السلامة المهنية وذلك من خلال نشر مجموعة من اللوائح التنظيمية والتدريبات المهنية المختلفة التي تساعد العامل على أداء عمله واستقراره المهني.

الجدول رقم (19): يبين مدى توفر معدات الحماية المهنية.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	29	91
لا	3	9
المجموع	32	100

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح توفر معدلات الحماية المهنية داخل المؤسسة، حيث نلاحظ أن النسبة هي المبحوثين الذين كانت إجابتهم "بنعم" بلغت نسبة 91% أي ما يعادل 29 فرداً، أما نسبة الأفراد الذين كانت إجابتهم ب "لا" فهي 9% وهي تمثل 3 مبحوثين من أصل 32 فرداً وهي نسبة ضعيفة وهذا راجع الى نظرته السلبية للمؤسسة.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن المؤسسة تفكر وتهتم بسلامة وراحة العمال من خلال توفير جميع أدوات السلامة المهنية لضمان سلامتهم وأمنهم وذلك تجنباً لإصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، بينما العمال الذين يرون أن المؤسسة لا توفر معدات الحماية الفردية فيرجع إلى أن مركز عملهم لا يتطلب استعمال معدات السلامة اصلاً.

الجدول رقم (20): يبين وجود تقييم للمخاطر من طرف الإدارة.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	30	94
لا	2	6
المجموع	32	100

من خلال الجدول 19: اتضح لنا أن نسبة 94% من أفراد العينة أجابوا بأن هناك تقييم لمخاطر العمل من طرف الإدارة، بينما 6% من أفراد العينة نفوا ذلك.

من خلال المعطيات نستنتج أن هنالك تقييم للمخاطر المهنية من قبل إدارة المؤسسة وذلك استناداً على نسبة أفراد عينة الدراسة وقدرت نسبتهم ب 94% والذين أفصحوا عن وجود تقييم لتلك المخاطر.

الجدول رقم (21): يبين مدى توفر أنظمة الإنذار داخل المؤسسة.

النسبة المئوية%	التكرارات	احتمالات الإجابة
100	32	نعم
0	0	لا
100	32	المجموع

من خلال البيانات المذكورة في الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع أفراد العينة قد أشاروا الى وجود أنظمة الإنذار في حالة خطر ما داخل المؤسسة، وهذا يعني أن المؤسسة تتبع إجراءات الأمن والسلامة في محيط العمل ومن ضمن هذه الإجراءات توفر أجهزة الانذار التي تنبه العمال في حالة وجود خطر يحدث بهم في مكان العمل.

الجدول رقم (22): يبين وجود مخارج في حالة الطوارئ.

النسبة المئوية%	التكرارات	احتمالات الإجابة
88	28	نعم
12	4	لا
100	32	المجموع

أفصحت النتائج الكمية لهذا الجدول أن 28 مفردة ونسبة قدرها 88% بأن هنالك مخارج لحالة الطوارئ داخل المؤسسة، في حين نلاحظ أن 4 مفردات بنسبة 12% أجابوا بأنه لا توجد مخارج طوارئ المؤسسة، من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج وجود مخارج في حالة الطوارئ وذلك استنادا على ما أفصح به معظم العمال والذين قدرت نسبتهم ب 88% وهذا يعني أن المؤسسة تهتم بحياة عمالها وتوفر لهم كل ما يلزم لحمايتهم من المخاطر في بيئة العمل، بينما العمال الذين صرحوا بعدم وجود أنظمة الإنذار ربنا راجع الى كون مقر عملهم لا يحتاج الى تلك الأنظمة.

الجدول رقم (23): يبين مدى تنظيم تدريبات لإجراءات السلامة المهنية.

النسبة المئوية%	التكرارات	احتمالات الإجابة
91	29	نعم
9	3	لا
100	32	المجموع

من خلال النسب المبينة في الجدول أعلاه الذي يوضح مدى تنظيم تدريبات الإجراءات السلامة المهنية تبين أن أعلى نسبة من أفراد العينة أكدوا على وجود تنظيم لتدريبات السلامة المهنية حيث بلغت 91% ما يقابلها 29 مبحوثا من أصل 32 فردا، أما الأفراد الذين أكدوا على عدم وجود تنظيم لتدريبات السلامة المهنية فنسبتهم ضئيلة وهي 9% وهي تعادل 3 أفراد من أصل 32 فردا.

نستنتج من خلال المعطيات أن المؤسسة تسهر على تنظيم تدريبات الإجراءات السلامة المهنية وهذا ما يدل عليه الأغلبية العظمى من المبحوثين الذين أكدوا على أن المؤسسة تقوم بتنظيم هذه التدريبات حيث تشعرهم بالأمن والطمأنينة في مكان لعمل وبالتالي ترفع الروح المعنوية لديهم.

الجدول رقم (24): يبين مدى امتلاك المؤسسة لمخطط الحد من المخاطر.

النسبة المئوية%	التكرارات	احتمالات الإجابة
91	29	نعم
9	3	لا
100	32	المجموع

يوضح الجدول رقم 23 أن غالبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 91% أكدوا على امتلاك المؤسسة لمخطط الحد من المخاطر في بيئة، في حين نجد أن نسبة 9% أجابوا بعدم امتلاك المؤسسة لهذا المخطط.

ونستنتج من خلال المعطيات أن المؤسسة تمتلك مخطط الإجراءات التي تهدف الى الحد من المخاطر والسيطرة عليها وذلك استنادا لنسبة العينة التي أفصحت عن وجود هذا المخطط، والتي قدرت ب 91% من احتمالي عدد العينة، أي أن جل العمال أقرروا بوجود مخطط تعمل به المؤسسة للحد والوقاية من المخاطر المهنية.

الجدول رقم (25): يبين مدى إعلام المؤسسة للعمال بخطوات الأمن والسلامة المهنية.

النسبة المئوية%	التكرارات	احتمالات الإجابة
100	32	نعم
0	0	لا
100	32	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد اعلام للعمال بخطوات الأمن والسلامة المهنية بنسبة

100% ويرجع ذلك إلى:

- أن العمال في المؤسسة يتم اعدادهم واعلامهم في العمل.
- أن طبيعة العمل تحتاج الى هذا النوع من الاعلام.
- أن المؤسسة مسؤولة عن اعلام جميع عمالها بخطوات الأمن والسلامة المهنية وذلك لتجنب وقوع حوادث واصابات في العمل.

وعليه فإن طبيعة العمل تتطلب هذا النوع من الاعلام من أجل اعداد عمال مؤهلين وقادرين على أداء عملهم بشكل جيد دون أخطاء أو مخاطر تهدد حياتهم.

الجدول رقم (26): يبين وجود الرقابة الدورية للعمال.

النسبة المئوية%	التكرارات	احتمالات الإجابة
88	28	نعم
12	4	لا
100	32	المجموع

الملاحظ من تكرارات الجدول الاحصائي أنه توجد رقابة دورية للعمال من طرف المؤسسة وذلك بنسبة 88%، في حين أن نسبة 12% نفت ذلك.

ومن خلال البيانات نستنتج أنه هناك رقابة دورية على العمال في مكان العمل من طرف المصالح المختصة وهو النظام المعمول به في المؤسسة، وعليه فتعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة - سكيكدة - تتخذ إجراءات الرقابة الدورية للعمل وذلك لضمان أمن وسلامة العمال من مخاطر العمل .

الجدول رقم (27): يبين فرض المؤسسة لغرامات مالية للعمال الذين لا يلتزمون بتطبيق قواعد

السلامة المهنية.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
0	0	نعم
100	32	لا
100	32	المجموع

تشير الشواهد الرقمية لهذا الجدول بأن المؤسسة لا تعتمد عقوبة فرض غرامات مالية على العمال

الذين لا يلتزمون بتطبيق قواعد السلامة المهنية، وهذا بتصريح جميع أفراد العينة والتي تمثل 32 مفردة

بنسبة 100%، وذلك راجع إلى أن المؤسسة لا تعمل بهكذا نظام في تطبيق العقوبات على عمالها.

4- عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة :

الجدول رقم (28): يبين مدى شعور العامل بالقلق والملل أثناء العمل.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
75	24	نعم
25	8	لا
100	32	المجموع

أفصحت نتائج الكمية لهذا الجدول أن 24 مفردة وبنسبه قدرها 75% تشعر بالقلق والملل أثناء

العمل، بينما صرحت 8 مفردات بنسبة قدرها 25% بعدم شعورهم بالقلق والملل أثناء عملهم.

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلبية العمال صرحوا بشعورهم بالقلق والملل في عملهم، وهذا راجع

الى مدى سوء الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل، غير أن نسبة قليلة من العمال قد صرحت بعدم

شعورها بالقلق والملل في العمل، و لذلك يجب على المؤسسة الإهتمام بالجانب النفسي و الإحتماعي للعامل داخل بيئة العمل من أجل ضمان حسن سير العمل و بالتالي زيادة الإنتاج و تحقيق الأهداف المسطرة .

الجدول رقم (29): يبين مدى شعور العامل بالخطر من المهمة المسند إليه.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	23	71,87
لا	9	28,12
المجموع	32	100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 23 مفردة بنسبة 71,87% قد أفصحوا عن شعورهم بالخطر في المهمات المسندة إليهم، في حين صرحت 9 مفردات بنسبة 28,12% عن عدم شعورهم بالخطر في المهام المسندة إليهم.

من خلال ما سبق نستنتج بأن معظم المهام المسندة للعمال في المؤسسة تشعرهم بالخطر وذلك استنادا لإجابات أفراد عينة الدراسة، أي أن المهام التي يكلف بها العمال في المؤسسة تشكل خطرا على حياتهم، و لهذا وجب على المؤسسة النظر في المهام المسندة للعمال و ذلك بتقييم تلك المهام و توزيعها بالطريقة التي تتناسب مع مؤهلات و قدرات عمالها .

الجدول رقم (30): يبين مدى شعور العامل بالتعب وكثرة الأعمال وتنوعها.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	26	81,25
لا	6	18,75
المجموع	32	100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 81,25% أي ما يعادل 26 مفردة من أصل 32 مبحوثاً قد صرحوا بشعورهم بالتعب في العمل وكثرة الأعمال وتنوعها، في حين أن نسبة 18,75% أي ما يعادل 6 مفردات من أصل 32 مبحوثاً أكدوا على عدم شعورهم بالتعب في العمل.

نستنتج من خلال ما سبق أن معظم العمال يشعرون بالتعب نتيجة الأعمال التي يقومون بها في المؤسسة، وهذا استناداً لتصريح أغلبية أفراد العينة البالغ عددهم 26 فرداً، أي أن الأعمال الموكلة لهم تشعرهم بالتعب، وبالتالي وجب على المؤسسة تخفيف الأعمال المسندة لعمالها و ذلك من خلال إعادة توزيع المهام بما يتناسب مع قدرات و مؤهلات كل فرد .

الجدول رقم (31): يبين مدى ملائمة الأجر مع العمل الذي يؤديه العامل.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	27	84
لا	5	16
المجموع	32	100

اتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن 27 مفردة بنسبة 84% قد أفصحوا عن عدم ملائمة الأجر

للعمل الذي يقومون به، بينما صرحت 5 مفردات بنسبة 16% بملائمة الأجر لعملهم في المؤسسة.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن غالبية العمال قد صرحوا بعدم ملائمة الأجر الذي يتقاضونه مقابل العمل الذي يقومون به في المؤسسة، عكس الفئة القليلة من العمال التي أفصحت عن ملائمة الأجر الذي يتقاضونه مقابل ما يقومون به من أعمال صالح المؤسسة، و لهذا يجب على المؤسسة أن تنتظر في كيفية العمل على تحقيق الرضا للعمال من الجانب المادي أي العمل على رفع مستوى الأجر لضمان استمرارية العمل .

الجدول رقم (32): يبين مدى تأثير العمل على الصحة النفسية والجسدية للعامل.

النسبة المئوية %	التكرارات	احتمالات الإجابة
78	25	نعم
22	7	لا
100	32	المجموع

أفصحت النتائج الكمية لهذا الجدول أن 25 مفردة ونسبة قدرها 78% قد أثر العمل على صحتها

النفسية

والجسدية، في حين صرحت 8 مفردات بنسبة قدرها 22% بعدم تأثير العمل على صحتهم النفسية

والجسدية.

من خلال ما سبق نستنتج أن عدد العمال الذين صرحوا بتأثير العمل على صحتهم النفسية

والجسدية راجع إلى طبيعة أعمالهم الممارس داخل المؤسسة، بينما صرحت فئة العمال المتبقية بعدم

تأثير العمل عليها نفسيا وجسديا وهذا يرجع إلى أن طبيعة نشاط عملهم الذي يقومون به لا يؤثر عليهم

من الناحية النفسية والجسدية .

الجدول رقم (33): يبين مدى تعرض العمال لحوادث العمل أثناء تأدية مهامهم.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	24	75
لا - الخبرة الشخصية	6	18,75
- وسائل الحماية الفعالة	2	6,25
- التدريب المناسب	0	0
- كل ما سبق	0	0
- أسباب أخرى	0	0
المجموع	32	100

الملاحظ من خلال تكرارات الجدول الاحصائي تعدد واختلاف أسباب عدم تعرض العمال لحوادث

مهنية، بحي 23 مفردة أجابوا ب "لا" وكانت خياراتهم بين الخبرة الشخصية ووسائل الحماية الفعالة وكذلك

تدريب المناسب لهم، وكل هذه المؤشرات تدل على سهر المؤسسة لتوفير الحماية اللازمة لعمالها والعمل

على توعيتهم بالمخاطر التي يمكن أن توجد في بيئة العمل، بينما وأفراد من أصل 32 فردا أفصحوا عن

تعرضهم لحوادث مهنية وهذا ربما راجع إلى قلة خبرتهم في مجال العمل أو استهتارهم في استخدام

معدات الحماية التي توفرها المؤسسة لهم.

الجدول رقم (34): يبين مدى مرونة العامل في التعامل مع الحالات الطارئة.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	10	31,25
لا	22	68,75
المجموع	32	100

الملاحظ من خلال تكرارات الجدول الإحصائي أنه لا توجد مرونة لدى العامل في التعامل مع الحالات الطارئة بنسبة 68,75% ، أما النسبة المتبقية وهي 31,25% فقد صرحت بمرونتها في التعامل مع هذه الحالات.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن غالبية العمال لا يتمتعون بالمرونة اللازمة لمواجهة حالة الطوارئ ، و لذلك لابد على المؤسسة من أن تضع برامج الوقاية و الحد من المخاطر في بيئة العمل و هذا تحت إشراف و تأطير مجموعة من الخبراء المختصين في مجال السلامة المهنية .

الجدول رقم (35): يبين حسن العلاقة بين الزملاء.

احتمالات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	30	94
لا	2	6
المجموع	32	100

الملاحظ من خلال التكرارات الجدول الاحصائي انه هناك ترابط ومودة بين العمال داخل المؤسسة وهو ما أفصحت عنه هو الفئة العظمى لعينة الدراسة وقد بلغت نسبتها 94% أي ما يعادل 30 مفردة.

وعليه فإن حسن العلاقة بين العمال داخل المؤسسة يساعد على تحسين الأداء والإحساس بالإستقرار النفسي والإجتماعي، وبالتالي تقديم الأفضل للمؤسسة.

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1- مناقشة الفرضية الأولى التي مفادها:

تؤثر العوامل الفيزيائية على استقرار العامل داخل المؤسسة.

- نسبة 81% من أفراد العينة أكدوا ملائمة نظام التهوية لمكان العمل.
- نسبة 87.50% من أفراد العينة أكدوا على تأثير الأدخنة والغازات على أدائهم لعملهم.
- نسبة 78.12% صرحوا بإصابتهم بأمراض مهنية.
- نسبة 93.75% من أفراد العينة صرحوا بوجود ضجيج في مكان العمل.
- نسبة 75% من أفراد العينة أقرروا بأن الضجيج يؤثر على أدائهم لعملهم.
- نسبة 75% من أفراد العينة يقرون بأن الإضاءة الموجودة في مكان العمل كافية لأداء مهامهم.

- نسبة 75% من أفراد العينة يقرون بعدم رضاهم عن الظروف الفيزيائية للعمل.

ومن هنا نستنتج بأنه ثبت نسبيا الصدق الميداني للفرضية الفرعية الأولى التي مفادها: أن العوامل

الفيزيائية تؤثر على استقرار العامل في مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمد كروما بسكيكدة.

2- مناقشة الفرضية الثانية التي مفادها:

تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار لدى العامل داخل المؤسسة.

- نسبة 94% من أفراد العينة صرحوا بأداء الأمن لوظيفته بشكل جيد داخل المؤسسة.

- نسبة 91% من أفراد العينة أقرّوا بوجود سياسة واضحة من طرف المؤسسة في الحفاظ على سلامة عمالها من المخاطر المهنية.
- نسبة 94% من أفراد العينة أكدوا على التزامهم لقواعد وإجراءات السلامة المهنية.
- نسبة 88% من أفراد العينة أكدوا على أن هناك جهد إداري من طرف المؤسسة لتطبيق إجراءات الأمن والسلامة.
- نسبة 91% من أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة توفر لهم معدات الحماية الفردية.
- نسبة 94% من أفراد العينة أكدوا على وجود تقييم لمخاطر العمل من طرف المؤسسة.
- نسبة 100% من أفراد العينة أكدوا على توفر أنظمة الإنذار داخل المؤسسة.
- نسبة 88% من أفراد العينة صرحوا بوجود مخارج لحالة الطوارئ.
- نسبة 91% من أفراد العينة أقرّوا بتنظيم المؤسسة لتدريبات دورية لإجراء السلامة المهنية.
- نسبة 91% من أفراد العينة أكدوا على امتلاك المؤسسة لمخطط الاجراءات ذات الاولوية للحد من المخاطر والسيطرة عليها والوقاية منها في بيئة العمل.
- نسبة 100% من أفراد العينة أكدوا على أن المؤسسة تقوم بإعلام العمال بخطوات الأمن والسلامة المهنية.
- نسبة 88% من أفراد العينة أقرّوا بوجود رقابة دورية على العمال من قبل الإدارة.
- نسبة 100% من أفراد العينة نفوا تغريم العمال من طرف المؤسسة في حالة عدم تطبيقهم لقواعد السلامة المهنية

من النتائج المتحصل عليها نستنتج أن الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها أن تطبيق اجراءات الأمن والسلامة المهنية يساهم في تحقيق الإستقرار لدى العامل في المؤسسة التعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة - سكيكدة، فرضية محققة بنسبة كبيرة.

3- مناقشة الفرضية الثالثة التي مفادها:

تؤثر الأخطار المهنية على الجانب النفسي والاجتماعي للعامل داخل المؤسسة.

- نسبة 75% من أفراد العينة صرحوا بشعورهم بالقلق والملل أثناء العمل.
- نسبة 71.87% من أفراد العينة أقرروا بأن المهام المسندة إليهم تشكل خطر على حياتهم.
- نسبة 81.25% من أفراد العينة صرحوا بشعورهم بالتعب لكثرة الأعمال وتنوعها.
- نسبة 84.37% من أفراد العينة أقرروا بعدم ملائمة الأجر الذي يتقاضونه مقابل ما يقومون به من عمل.
- نسبة 78.12% من أفراد العينة أقرروا على أن العمل داخل المؤسسة يؤثر على صحتهم النفسية والجسدية.

- نسبة 75% من أفراد العينة أفادوا بتعرضهم لحوادث مهنية.
 - نسبة 81.25% من أفراد العينة نفوا مرونتهم في التعامل مع الحالات الطارئة.
 - نسبة 94% من أفراد العينة أكدوا على حسن علاقتهم بالزملاء في العمل.
- من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن الفرضية الثالثة التي مفادها: ان الاخطار المهنية تؤثر على الجانب النفسي والاجتماعي للعامل داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة - سكيكدة محققة نسبيا.

ثالثا: النتيجة العامة.

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول موضوع الأخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة - سكيكدة - من أجل اختبار فرضيات هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج وتتلخص فيما يلي:

- للعوامل الفيزيائية تأثير على استقرار العامل داخل المؤسسة، وهذا ما لمسناه من خلال أسئلة الإستمارة السؤال رقم (13)، حيث أن نسبة 75% أي 24 فردا أقرروا بأن الظروف الفيزيائية المحيطة بمكان العمل غير ملائمة لأدائهم لمهامهم.

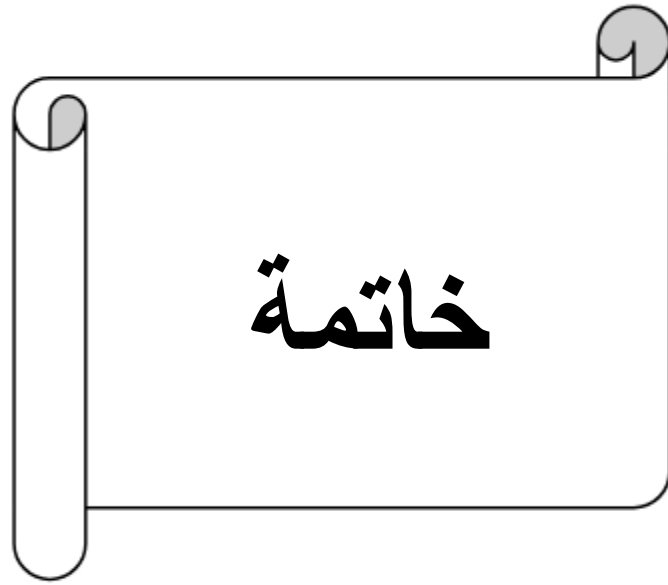
- تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية في محيط العمل يساهم في تحقيق الإستقرار لدى العامل، وهذا ما وجدناه في السؤالين (16) و (17)، حيث أكد 30 فردا بنسبة 94% على مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق إجراءات السلامة، كما أكد 28 فردا بنسبة 88% أن هناك جهد إداري لتطبيق هذه الإجراءات.

- الأخطار المهنية تأثير على الجانب النفسي والاجتماعي للعامل، وهذا ما وجدناه في السؤال رقم (32)، حيث أقرت نسبة 78.12% أي ما يعادل 25 فردا بأن العمل في المؤسسة يؤثر سلبا على صحتهم النفسية والجسدية.

- وبعد تحقق الفرضيات الرئيسية نوكد وجود علاقة بين الأخطار المهنية واستقرار العامل داخل المؤسسة.

خلاصة :

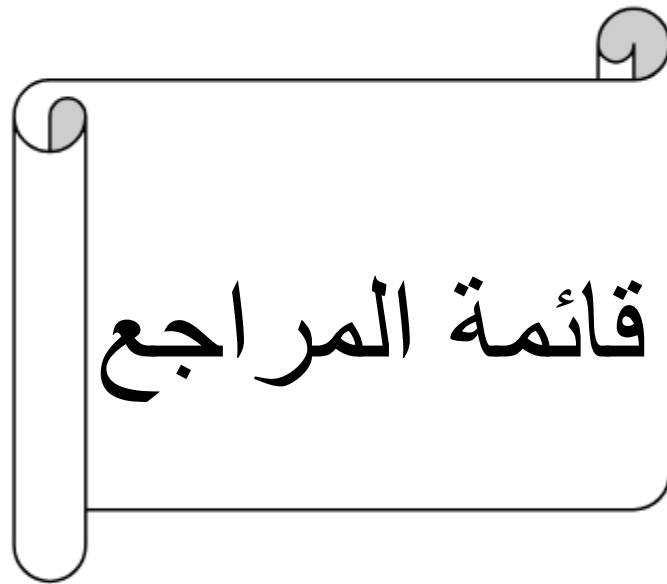
تم التوصل في هذا الفصل إلى البيانات والمعطيات الميدانية باعتبارها مرحلة هامة وأساسية من مراحل البحث العلمي، و من خلال النتائج التي تؤكد صدق الفرضيات الموضوعة أو تفندها تم تقريق بيانات الإستمارة وتبويبها على شكل جداول من خلال حساب التكرارات ونسبها المئوية وتبويبها على شكل جداول وتفسيرها وتحليلها ومن ثم التوصل إلى النتائج المتعلقة بميدان الدراسة.



خاتمة :

من خلال تواجدها بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بحمادي كرومة -سكيدة- في تريفس بهدف المعاينة الميدانية لموضوع دراستنا، فقد توصلنا إلى وجود علاقة بين الأخطار المهنية واستقرار العامل وهذا ما لمسناه من خلال الدراسة والتحليل حيث تمثل ظاهرة الأخطار المهنية من أكثر الظواهر انتشارا في جميع المؤسسات باختلاف أنواعها، لكن الأمر يزداد حدة خاصة في المؤسسات الإقتصادية لذلك سعى جميع المسيرين إلى الكشف عن العوامل التي تؤدي إلى حدوث هذه الأخطار، لذلك سعينا إلى تفسير مضامينها في البحث والتي من شأنها أن توقف ولو بنسبة قليلة من انتشار هذه الظاهرة لأن سلامة المورد البشري هو الأساس الأول الذي تقوم عليه المنظمة، لذلك أوجب على المنظمات والجهات المختصة بضرورة حفظ السلامة المهنية من هذه الظاهرة ومحاولة التصدي لها بتوفير الوسائل المادية اللازمة، فعلى المنظمة الإهتمام بالمورد البشري أولا والإنتاجية ثانيا.

وما نستطيع أن نؤكدده هو أن هذه الدراسة جاءت لمحاولة تشخيص واقع معاش وما عشناه نحن أيضا، فهذه المحاولة لا تفسر نهاية لهذا الموضوع فقد تكون نهايتنا نقطة انطلاق دراسات أخرى.



قائمة المراجع :

أولاً: القواميس و المعاجم

- 1- إبراهيم جابر السيد، قاموس علم الإجتماع وعلم النفس، دار البادية ناشرون وموزعون، د.ط، الأردن .
- 2- ابن منظور، لسان العرب، دار الفكر للطباعة والنشر، د.ط، لبنان، 2008 .
- 3- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (عربي - انجليزي)، مكتبة لبنان ساحة رياض الصلح، لبنان، 1977 .
- 4- المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، ط 4، مصر، 2004 .
- 5- جبران مسعود، الرائد (معجم لغوي عصري)، دار العلم للملايين، ط7، لبنان، 1992 .
- 6- جميل صليبا، المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية، ج1، دار الكتاب اللبناني، د.ط، لبنان، 1982 .
- 7- لويس معلوف، المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، ط4، لبنان، 2003 .
- 8- محمد راوس قلعجي، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس، ط1، لبنان، 1996 .

ثانياً : المراجع باللغة العربية

الكتب :

- 9- أنتوني عيدنز، علم الاجتماع ، ترجمة : فايز الصباغ ، المنظمة العربية للترجمة، ط4 ، لبنان ، 2005 .

- 10- ابراهيم مجدي عزيز، موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، 1، 2006 .
- 11- باري كشواي، اداره الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، مصر، 2006 .
- 12- جيرالد جيرنبرج، روبرت بارون، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد رفاعي، اسماعيل علي بيسوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، د.ط، السعودية، 2004 .
- 13- حسين حريم، إدارة المنظمات من منظور كلي، دار الحامد، ط2، الأردن، 2009 .
- 14- رابح العايب، مدخل إلى علم النفس عمل وتنظيم، منشورات جامعة منتوري، د.ط، الجزائر، 2005.
- 15- سامي محمد الختاتنة، علم النفس الصناعي، دار حميد للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2013 .
- 16- سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة (الأصول والتطبيقات)، دار مجداوي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2004 .
- 17- شادي أنور كريم الشوكي، الرقابة على المال العام، دار النفائس للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2012 .
- 18- طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسه شباب الجامعة، ط1، مصر، 2007 .
- 19- عباس محمود عوض، دراسات علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، د . ط، مصر، 2005 .
- 20- عبد الغفار حنفي وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، مصر، 2002 .

- 21- عبد الله الرزاق جلي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، د.ط، مصر، د.س .
- 22- عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، د.ط، مصر، 1948 .
- 23- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم اداره الافراد، د.ط، السعودية، 1973 .
- 24- عبيد أحمد أبو بكر، وليد اسماعيل السيفو، ادارة الخطر والتامين، اليازوري للنشر والتوزيع، د.ط الأردن، 2009 .
- 25- عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، منشورات جامعه قاريونس، ط1، ليبيا، 2002 .
- 26- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، ط1، مصر، 2003 .
- 27- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، د.ط، لبنان 1994 .
- 28- فائزة محمد رجب بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الإجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، مصر، 2011 .
- 29- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف للنشر والتوزيع، ط6، مصر، 1988 .
- 30- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2001 .

31- لؤي عبد الرحمن النصور، السلامة والصحة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن .

32- محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، العبيكان للنشر، ط4، السعودية، 2015 .

33- محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، اليمن، 2019 .

34- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي (عرض تحليلي لمضمونه ونشاطه)، دار النهضة العربية، مصر، 1972 .

35- محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2007 .

36- محمد عبد المولى الدقس، علم اجتماع الصناعي، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2005 .

37- محمد علي محمد، مجتمع المصنع (دراسة في علم الاجتماع التنظيمي)، الهيئة المصرية للكتاب، ط2، مصر، 1975 .

38- محمود دياب العقابلية، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2002 .

39- محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، د.ط، مصر، 1999 .

40- محي الدين الأزهري، الإدارة من وجهه نظر المنظمة، دار الفكر العربي، مصر، د.س .

41- موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة: سعيد سعدون وآخرون، دار القصبية للنشر، ط1، الجزائر، 2004 .

- 42- موسى فتحي محمد، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران، ط1، الأردن، 2010.
- 43- معن محمود عياصرة، مروان محمد بني إحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2008 .
- 44- ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط1، الجزائر، 1988 .
- 45- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2013 .
- 46- ندى محمد الصوص، السلوك الوظيفي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2008.
- 47- وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية (الواقع ومقترحات التطوير)، معهد الإدارة العامة، ط1، الأردن، 1994 .

المجلات العلمية :

- 48- الهادي بوقلقول، صفاء مباركي: مجلة التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون: تدابير الوقاية من المخاطر المهنية على ضوء تطور القطاع الصناعي وتشريعات العمل في الجزائر، العدد 38، جوان 2014، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، الجزائر .
- 49- حبيرش نجاة: مجلة الوقاية و الأرغونوميا: المخاطر المهنية في المؤسسات الاستشفائية في ظل انتشار فيروس كورونا، المجلد 9، العدد 1، ديسمبر 2020، جامعة عبد الرحمن ميرة .

50- روميضاء كحول، هشام بوحوش: (مجلة العلوم الإنسانية: الوقاية من الأخطار المهنية في

المؤسسة العمومية الجزائرية)، العدد 2، جوان 2022، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري

قسنطينة 1، الجزائر.

51- زياد محمد علي الصمادي، فراس محمد الرواشدة: (المجلة الأردنية في إدارة الأعمال:

محددات الرضا والإستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن)، المجلد 5، العدد 3، سبتمبر

2009، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، الأردن.

52- علي الضلاعين، نجم العزاوي: (مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية: العوامل المؤثرة على

الإستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن)، العدد 24، 2010، جامعة

الشرق الاوسط للدراسات العليا، الأردن.

53- محمد سلام حمد الهدابي وآخرون: (مجلة العلوم البيئية: تحسين مستوى المهارات البشرية

في مجال السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر والكوارث في بيئة العمل)، المجلد 45،

الجزء 1، مارس 2019، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين الشمس، مصر.

54- ويزة أوبراهم: (المجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية و الإحتماعية: تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة

الصناعية) ،المجلد 9، العدد 1، جوان 2016، جامعة ابن خلدون، الجزائر .

الرسائل و الأطروحات :

55- بالي مصعب، التأمين كأداة لإدارة الأخطار، دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات

(رسالة ماجستير: علوم إقتصادية فرع بنوك و مالية و تأمينات)، جامعة المسيلة، الجزائر،

. 2012-2011

- 56- فاتح جبلي، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب - قسنطينة، (رسالة ماجستير: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية)، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، الجزائر، 2005 - 2006.
- 57- راشد بن فضل عمار العماري الدوسري: بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم اجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب جامعة الملك سعود، السعودية، 2006 .
- 58- عثمان عزالدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية، دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات (أوشا OSHA) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بارزيو - وهران (أطروحة دكتوراه: علم النفس العمل والتنظيم)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018 - 2019.
- 59- علي بن علال، الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، (رسالة ماجستير: العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية)، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 1997 - 2008.
- 60- مي اسماعيل داود الننتشة، دور تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الحد من مخاطر بيئة العمل على العاملين في قطاع الصناعات التحويلية في محافظة الخليل (رسالة ماجستير: التنمية المستدامة)، معهد الدراسات العليا، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين.

المطبوعات العلمية :

61- محمد بن عودة ، علم اجتماع المخاطر، سلسلة دروس سنة الثالثة علم اجتماع

السداسي الثاني، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الجبالي

بونعامة، الجزائر، 2022-2023 .

المواقع الإلكترونية :

62- scribd مفهوم السلامة والصحة المهنية، بتاريخ 2024/4/22، سا 11:13،

أنظر الرابط <http://www.fr.scribd.com>

المراجع باللغة الأجنبية :

63- jean – Paul louisot, gestion des risques, édition, anfor, paris, (2005) .

64- Darry L.S.L.Jarvis,Risk Globalization and the State : Artical Appraisal of Ulrich Beck and the World Risk Society Thesis, Global Society,Vol 21,N.1, January, 2007.

65- Tarik chakor (2013) les pratiques des consulats dans la gestion des risk psychosociauxc au travail, thèse en vue de l’obtention de doctorat en sciences de gestion, laboratoire d’économie et de sociologie du travail (CNRS, UMR 7317), Aisc Marseille université .



الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة



كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

موضوع الاستمارة:

**الأخطار المهنية وعلاقتها باستقرار العامل داخل المؤسسة
دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب و البقول الجافة - حمادي كرومة -
- سكيكدة -**

دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تخدم بحثي، لذا أرجو منكم التفضل بالإجابة على أسئلة الاستمارة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وأحيطكم علما أن المعلومات الواردة تبقى سرية تستغل فقط لأغراض علمية بحثية، ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم.

إشراف الأستاذة:

-جواني سعاد

إعداد الطالبة:

-كعباش شيماء

السنة الجامعية 2023-2024

المحور الأول: البيانات الشخصية

1/ الجنس:

ذكر أنثى

2/ الفئة العمرية:

أقل من 30 سنة من 30 إلى 39 سنة

من 40 إلى 49 سنة 50 سنة فأكثر

3/ المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

4/ الحالة الاجتماعية:

متزوج أعزب

مطلق أرمل

5/ الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

من 10 إلى 20 سنة من 20 سنة فما فوق

6/ التخصص الوظيفي:

إطار عون تحكم عون تنفيذ

المحور الثاني: مدى تأثير العوامل الفيزيائية على استقرار العامل داخل المؤسسة:

7/ هل نظام التهوية ملائم في مكان العمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب "لا" نقص التهوية أثناء العمل يؤدي إلى:

-ضيق التنفس

-الاختناق

-الإرهاق

8/ هل تؤثر الأبخرة والغازات المنتشرة داخل المؤسسة على أدائك لعملك؟

نعم لا

9/ هل سبق وأن تعرضت لأمراض مهنية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" كان ذلك راجع إلى:

-كثرة الضجيج

-الحرارة المرتفعة

-الروائح الكريهة

-قلة النظافة

أخرى تذكر:

.....

10/ هل يوجد ضجيج في موقع العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" يشكل مصدر الضجيج إزعاج: نعم لا

11/ هل يؤثر الضجيج على إبداعك في العمل؟

نعم لا

12/ هل ترى أن الإضاءة كافية لأداء عملك؟

نعم لا

13/ هل أنت راض عن الظروف الفيزيائية داخل المؤسسة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب "لا" لماذا؟

.....

.....

المحور الثالث: مدى مساهمة إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني لدى

العامل:

14/ هل يؤدي الأمن وظيفته بشكل جيد أثناء فترة عملك؟

نعم لا

15/ هل توجد سياسة واضحة للسلامة من طرف الإدارة؟

نعم لا

16/ هل هناك التزام من طرف الإدارة العليا بتطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية؟

نعم لا

17/ هل هناك جهد إداري لتطبيق إجراءات الأمن والسلامة؟

نعم لا

18/ هل معدات الحماية الفردية متوفرة؟

نعم لا

19/ هل يوجد تقييم لمخاطر العمل من طرف الإدارة؟

نعم لا

20/ هل أنظمة الإنذار متوفرة؟

نعم لا

21/ هل هناك مخارج لحالة الطوارئ؟

نعم لا

22/ هل يتم تنظيم تدريبات دورية لإجراءات السلامة المهنية؟

نعم لا

23/ هل تمتلك المؤسسة مخطط الإجراءات ذات الأولوية التي تهدف إلى الحد من المخاطر والسيطرة عليها والوقاية منها؟

نعم لا

24/ هل يتم إعلام العمال بخطوات الأمن والسلامة المهنية؟

نعم لا

25/ هل هناك مراقبة دورية للعمال من قبل المصالح المختصة؟

نعم لا

26/ هل في حالة عدم التزام العمال بتطبيق قواعد السلامة المهنية تفرض عليهم غرامات مالية؟

نعم لا

المحور الرابع: مدى تأثير الأخطار المهنية على الجانب النفسي للعامل داخل المؤسسة:

27/ هل تشعر بالقلق والملل في العمل؟

نعم لا

28/ هل ترى بأن المهام المسندة إليك تشكل خطر على حياتك؟

نعم لا

29/ هل تشعر بالتعب لكثرة الأعمال وتنوعها؟

نعم لا

30/ هل تتقاضى مرتبا أقل مما تستحقه؟

نعم لا

31/هل تعتقد بأن عملك يؤثر سلبا على صحتك النفسية والجسدية؟

نعم لا

32/هل سبق وأن تعرضت لحادث مهني خلال مدة عملك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب "لا": هل عدم تعرضك لأي حادث مهني سببه:

-الخبرة الشخصية

-وسائل الحماية الفعالة

-التدريب المناسب

-كل ما سبق

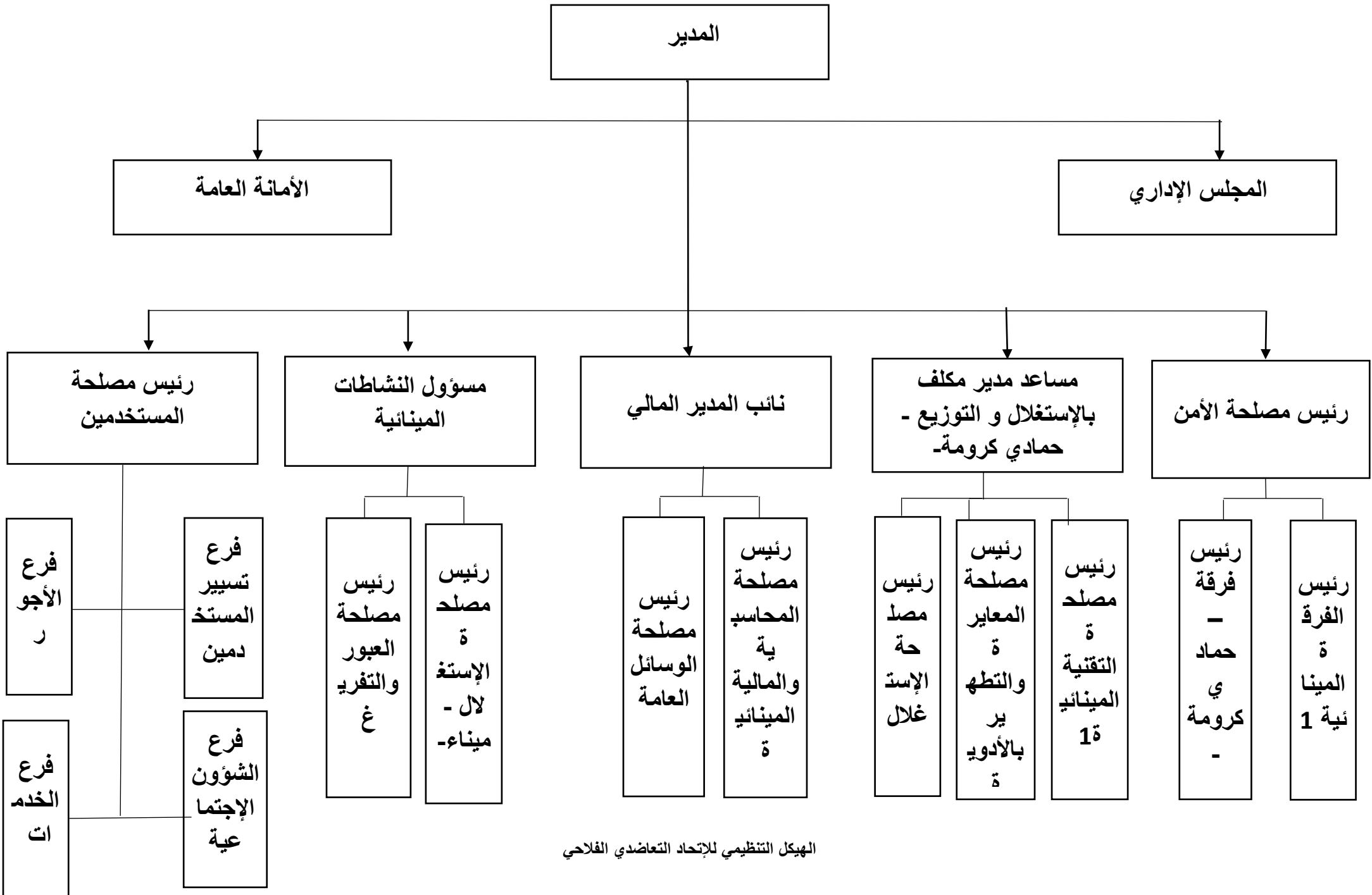
-أسباب أخرى

33/هل تتمتع بالمرونة اللازمة في التعامل مع الحالات الطارئة؟

نعم لا

34/هل علاقتك مع الزملاء جيدة؟

نعم لا



الهيكل التنظيمي للإتحاد التعاوني الفلاحي