

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع



الميدان : العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

الموضوع

الاستقرار المهني وأثره على السلامة المهنية

دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت - البيضاء أو مراسكوم "نموذجاً"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة :

خليفة حفيظة

إعداد الطالب :

فاسي الجبالي

السنة الجامعية 2020/2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Amar Thelidgi – Laghouat
Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Demography
The Scientific Committee



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة اعمار ثلجدي بالاعواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تصريح وتعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة): **فاسي الجيلاني**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: **918669/2014/123** الصادرة بتاريخ
: **2014/05/07** عن دائرة: **ولاية الاعواط**

رقم التسجيل: **2015.3900.98.0.2**

التخصص: **علم الاجتماع كمنظمة وعمل**

عنوان مذكرة نهاية الدراسة :

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدى الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها فى البحث العلمى وبذلك أتحمل
المسؤولية كاملة عن أى مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يتربط عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلى
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الاعواط فى : **2015/12/17**

توقيع الطالب (ة):

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني للعامل لدى عينة من المشرفين بمؤسسة أوراسكوم بمصنع الإسمنت بلدية البيضاء.

وسعى منا من خلال هذه الدراسة لإجابة على التساؤل العام التالي:

إلى أي مدى تساهم السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني للعامل؟

وينطوي تحت هذا التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1- هل إجراءات السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني للعامل؟

2- هل معايير السلامة المهنية المعتمدة في المؤسسة لها أثر في الاستقرار المهني للعمال؟

وقد تمكنا من صياغة الفرضيات على الشكل التالي:

❖ الفرضية الرئيسية:

- تساهم السلامة المهنية في الاستقرار المهني للعامل.

❖ الفرضيات الفرعية:

- إجراءات السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني للعامل.

- معايير السلامة المهنية المعتمدة في المؤسسة لها أثر في الاستقرار المهني للعامل.

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في إنجاز الجزء الميداني للدراسة، ومن خلال طبيعة الموضوع والبيانات

التي نريد الحصول عليها في هذه الدراسة دفعت بنا إلى اختيار العينة القصدية تحديداً، لأن الاستقرار المهني يكون أكثر

شيوفاً عند فئة المشرفين، وقد استخدمنا استمارة الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، حيث تكونت عينة دراستنا من

(50) عاملاً وتمت معالجة البيانات بواسطة التكرارات والجداول البسيطة والمركبة.

وخلصت الدراسة بالتوصل إلى النتائج التالية:

1- أغلبية أفراد العينة صرحوا بأنهم قد تم تدريبهم على إجراءات السلامة المهنية، وهذا ما ساهم في تحقيق استقرارهم

المهني.

2- جل أفراد العينة صرحوا بأنهم يلتزمون بارتداء مهمات الوقاية الشخصية.

3- كلما كانت هناك توعية وإرشادات مهنية داخل المؤسسة كلما زاد الاستقرار المهني.

4- أغلبية أفراد العينة أكدوا بأنهم راضيين عن المهنة التي يؤديونها وأنهم يشعرون بالراحة والطمأنينة في عملهم.

5- كما صرح أغلبية العمال أنهم لا يفكرون في تغيير وظائفهم نظراً لتوفر السلامة المهنية داخل المؤسسة.

6- عدم وجود نظام السلامة المهنية من شأنه أن يؤدي بالعمال إلى تغيير المؤسسة التي يعملون بها.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the role of occupational safety in achieving the professional stability of workers in a sample of supervisors at the Orascom Cement Factory in Al-Bayda municipality.

In this study, we seek to answer the following general question:

To what extent does occupational safety contribute to the professional stability of the worker?

The general question has a set of sub-questions:

1- Does the occupational safety procedures applied in the institution have the effect of affecting the professional stability of the worker ?

2- Do the occupational safety standards adopted by the institution have an impact on the professional stability of workers ?

And we've been able to make the hypotheses like this:

main premise:

- Occupational safety contributes to the professional stability of the worker.

sub-hypotheses:

- Occupational safety procedures applied in the enterprise which would affect the professional stability of the worker.

- Occupational safety standards adopted by the enterprise have an impact on the professional stability of the worker .

In our study, we relied on the descriptive approach to the completion of the field segment of the study, and through the nature of the subject and the data we want to obtain in this study, we were led to the selection of the sample, precisely because professional stability is more common in the category of supervisors. We used the questionnaire as a tool for collecting study data, with our sample comprising 50 factors and the data was processed by simple and complex iterations.

The study concluded with the following results:

1- The majority of the sample stated that they had been trained in occupational safety procedures, which contributed to their professional stability.

2- The sample members have stated that they are committed to wearing personal protective duties.

3- The more professional awareness and guidance are available within the institution, the more professional stability will be.

4- The majority of the sample confirmed that they are satisfied with the profession they perform and that they feel comfortable and reassured in their work.

5- The majority of workers also stated that they were not considering changing their jobs because of the availability of occupational safety within the institution.

6- The absence of a occupational safety system would lead workers to change the institution in which they work.

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين الذي علم بالقلم، علم الانسان ما لم يعلم، اللهم انفعنا بما علمتنا وعلمنا ما ينفعنا وزدنا
علما وتقى وهب لنا من لدنك رحمة إنك أنت الوهاب، والصلاة والسلام على نبينا محمد أشرف المرسلين،
سيدنا محمد نور الأبصار وضياءها، وبهاء النفوس وريقها، وشفاء العقول وعلوها وغذاء الروح وعطائها،

وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد:

يقتضي الواجب أن نذكر فضل من شجعنا وساعدنا على إتمام هذه الرسالة وتقدم بخالص الشكر وعظيم

التقدير والامتنان إلى الأستاذ المشرف الأستاذة خليفتي حفيفة الذي ساعدنا بإشرافه على هذه الدراسة

وعلى إرشاداته السديدة وتوجيهاته المفيدة.

كما نتقدم بالشكر والامتنان إلى جميع الأساتذة

إهداء

الحمد لله الذي توأضع لقدرته كل شيء، والحمد لله الذي استسلم لقدرته كل شيء، والحمد لله الذي أول لعزته كل شيء، والحمد لله الذي خضع لملكه كل شيء، ربنا تقبل منا إنك أنت السميع العليم.

أهري ثمرة هذا الجهر المتواضع إلى الذي خلقني فسوانني وأكرمني إذ هدراني، إلى الذي خلق اللانسان علمه البيان، هو الرحمن، إلى من حين أناجي أقول ربا، يا محيب المظلوم إذ وعاه، فلا إله إلا الله، أخلو بها وحدي، ولا إله إلا الله أوخل بها قلبي، ولا إله إلا الله ألقى بها ربي.

إلى المصطفى محمد ابن عبد الله صلى الله عليه وسلم، اللهم صل على حبيبك المصطفى من الأولين وصل عليه من الآخرين وصل عليه في الملأ الأعلى إلى يوم الدين.

إلى الذي كان علي كيان وحافظ عهري ومطيب مهري، وهاوي رشري إلى أكرم مخلوق، إلى قرة عيني

"أبي".

إلى التي ولدتني ورحمتني وربتني، إلى التي قيل عنها الجنة تحت أقدامها - قرة عيني - "أمي الغالية"

كما أهري هذا العمل إلى اخوتي الأعزاء.

إلى من قرأ مذكرتي هاته واستفاو منها إلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي.

فهرس المحتويات

1 مقدمة

الفصل الأول اسآالبه الدراسة واعتباراتها

- 4 - أولا: أسباب اختيار الموضوع:

- 4 - ثانيا: إشكالية الدراسة:

- 5 - ثالثا: فرضيات الدراسة:

- 5 - رابعا: أهداف الدراسة:

- 6 - خامسا: مفاهيم الدراسة:

- 6 - سادسا: الدراسات السابقة:

- 9 - مناقشة وتقييم الدراسات السابقة:

الفصل الثاني السلامة المهنية

- 11 - تمهيد:

- 12 - أولا: تعريف السلامة المهنية:

- 13 - ثانيا. مراحل تطور السلامة المهنية:

- 14 - ثالثا. أهداف السلامة المهنية:

- 16 - رابعا. أهمية السلامة المهنية:

- 16 - خامسا: أبعاد السلامة المهنية:

- 18 -: سادسا: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية:
- 24 -: سابعا: إجراءات وبرامج السلامة المهنية
- 30 -: ثامنا: السلامة المهنية في النظريات الإدارية:
- 33 -: خلاصة الفصل:

الفصل الثالث الاستقرار المهني

- 35 -: تمهيد:
- 36 -: أولا: مفهوم الاستقرار المهني:
- 37 -: ثانيا: أهمية الاستقرار المهني:
- 38 -: ثالثا: عوامل الاستقرار المهني:
- 45 -: رابعا: مظاهر الاستقرار المهني في العمل:
- 47 -: خامسا: مظاهر عدم الاستقرار المهني في العمل:
- 49 -: سادسا: التدريب وعلاقته بالاستقرار المهني:
- 51 -: خلاصة الفصل:

الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة اطبداية

- 53 -: تمهيد:
- 54 -: 1. مجال الدراسة:
- 54 -: 1-1- المجال المكاني:
- 54 -: 1-2- التعريف بمكان الدراسة "أوراسكوم":

- 55 -: 1-3-المجال الزمني:
- 62 - الفصل الخامس عرض وتخليل نتائج الدراسة
- 85 - قائمة المصادر والمراجع

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	65
02	يوضح توزيع أفراد المبحوثين حسب السن	65
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	66
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية	67
05	يوضح لماذا تعرضت لحادث عمل أثناء قيامك بواجبك المهني	68
06	يوضح التزام العمال بارتداء مهمات الوقاية الشخصية	68
07	يوضح مساهمة الإدارة في إعداد برامج تكوينية متعلقة بالسلامة المهنية	69
08	يوضح الاستفادة من التكوين أو التدريب المتعلق بالسلامة المهنية	70
09	يوضح الاجراءات المتخذة التي تقوم بها الإدارة لتحقيق السلامة المهنية	70
10	يوضح الأماكن التي تقوم الإدارة بإرسال العمال إليها قصد التكوين	71
11	يوضح رضا العمال عن المهنة التي يؤديونها	72
12	يوضح الشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية المهام	73
13	يوضح تخوف العمال من طبيعة العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة	73
14	يوضح التفكير في تغيير الوظيفة التي يؤديها العمال داخل المؤسسة	74
15	يوضح الاعتقاد بعدم وجود نظام السلامة المهنية من شأنه أن يؤدي بالعمال إلى تغيير المؤسسة التي تعمل بها	75
16	يوضح برامج السلامة المهنية المطبقة بالمؤسسة لها تأثير بالاستقرار المهني	76

77	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والاجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية	17
78	يوضح العلاقة بين الأقدمية وتعرضك لحادث العمل أثناء القيام بمووجبك المهني	18
79	يوضح العلاقة بين تعرضك لحادث أثناء القيام بواجبك المهني والشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية واجبك المهني	19
80	يوضح العلاقة بين ارتداء مهمات الوقاية الشخصية أثناء القيام بمهام المهنية، والتفكير في تغيير الوظيفة التي تؤديها داخل المؤسسة	20

مقدمہ

مقدمة

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية و المحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة ولا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية، فانه من العدل والانصاف ان تتوفر له ظروف العمل الآمنة والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في ادائه.

لذلك يحتل موضوع السلامة المهنية مركزا مهما في دراسات علم الاجتماع ويعتبر من المواضيع الجوهرية التي تحتل مكانة ليس على المستوى الفردي فقط وإنما على مستوى مؤسسات الصناعية المحلية والاقليمية وحتى الدولية، حيث أن السلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد، لأنها تحافظ على الأرواح والممتلكات، لذلك اهتمت المؤسسات الصناعية بسلامة العاملين في مواقع العمل، لأنهم قد يتعرضون للعديد من المخاطر المهنية يوميا، مما يؤدي ذلك إلى تكاليف اقتصادية عالية نتيجة تعطل عن العمل و التعويضات التي تدفع للعامل المصاب.

لذلك أصبحت ظروف العمل مظهرا طبيعيا يحيط بالموظف داخل مؤسسته ويؤثر ويتأثر في مدى استقراره داخلها، ولهذا وجب على أي مؤسسة تسعى لتحقيق أهدافها وضمان استمرارها، ان تهتم بتوفير أحسن الظروف المناسبة لهذه الموارد البشرية، لأن هذه الأخيرة هي حجر الأساس في أي مؤسسة تطمح للاستقرار والتماسك داخل المجتمع.

ولهذا كان لابد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة على المورد البشري داخل المؤسسة والاهتمام بتنفيذ وتخطيط برامج السلامة المهنية، إضافة الى الإجراءات المتصلة بتنظيم السلامة المهنية التي تتم خارج المنظمات الصناعية والتي تتناول وضع السياسات وسن قوانين وإصدار الأنظمة واللوائح وتوفير وسائل خدماتية وصحية، وتقديم برامج إرشادية خاصة بالسلامة المهنية والاهتمام بتطويرها بحيث تواكب التقدم والوصول الى أرقى المستويات.

وتعتبر مؤسسة أوراسكوم للإنشاء والتصنيع والتي هي مكان دراستنا الميدانية من بين المؤسسات التي تسعى للحفاظ على موردها البشري وحمايته من الاخطار المهنية بوضع برامج وإجراءات السلامة المهنية حتى يعمل في امن وراحة في مكان عمله.

ونظرا لأهمية موضوعنا "دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني للعامل" فقد قسمت دراستنا الى خمسة فصول:

- الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة النظرية والذي يحتوي على (أسباب اختيار الموضوع- الاشكالية- الفرضيات-أهداف الدراسة-مفاهيم الدراسة- الدراسات السابقة).

- الفصل الثاني: والذي تناولنا فيه ماهية السلامة المهنية والذي يحتوي على(تعريف السلامة المهنية-مراحل تطور السلامة المهنية-أهدافها-أهميتها-أبعاد السلامة المهنية-تشريعات السلامة المهنية-إجراءات السلامة المهنية-السلامة المهنية في النظريات الإدارية).

- الفصل الثالث: وتناولنا فيه ماهية الاستقرار المهني والذي يحتوي على (مفهوم الاستقرار المهني-أهميته-عوامله-مظاهره، وكذلك مظاهر عدم الاستقرار المهني- التدريب وعلاقته بالاستقرار المهني).

- الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية والذي يحتوي على(مجال الدراسة- منهج الدراسة- طريقة البحث- أدوات جمع البيانات).

- الفصل الخامس: وتناولنا فيه تحليل وتفسير نتائج فرضيات الدراسة والخاتمة.

الفصل الأول

اشكالية الدراسة واعتباراتها

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: إشكالية الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى مدى مساهمة السلامة المهنية في الاستقرار المهني للعامل والوقاية في إصابات العمل إلى ما يلي:

-السلامة المهنية جاءت للإحاطة بمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية.

-إشعار المسؤولين في المؤسسات لإعادة الاعتبار والاهتمام بالموارد البشري باعتباره محور العملية الإنتاجية.

-قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع خاصة الدراسات الجزائرية.

-إصابات حوادث العمل بالمؤسسات الجزائرية والتي أصبحت تهدد استقرار العمال داخل المؤسسة.

-نقص السلامة المهنية خاصة نقص التوعية والتدريب الذي يساعد على إحساس العامل بالعمل وتأدية واجبه في استقرار تام.

-يعد الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة موضوع هام في علم الاجتماع التنظيم حيث ينعكس ايجابيا على وجود الأمن والسلامة المهنية التي تؤثر على العمل مما يزيد أدائه.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

يعد موضوع السلامة المهنية من المواضيع الهامة التي لقيت اهتماما كبير واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل، وأصحاب القرارات بالمؤسسات الصناعية، مطلع القرن العشرين، نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي ذلك باعتبارها استراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية، وفي تحسين أداء العاملين واستقرارهم بالعمل والتعليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كعدم الضغط، القلق الاغتراب المهني، الاستقرار المهني، هو نجاة العامل في عمله الذي شغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى مدام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية على الاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه، وخلق جو مناسب وتهيئة الظروف الملائمة للعمل حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة، مما يؤدي تكوين علاقة ايجابية بين الفرد العامل وبنية العمل المحيطة به، ويتجسد ذلك في زيادة إنتاج المؤسسة وإبداع العامل فيها.

- تهدف كل مؤسسة إلى تطوير السلامة المهنية و تعتبرها من أولوياتها للحد من المخاطر، و بالتالي توفير و شعور العامل بالاستقرار داخلها و وضع برامج تهتم بحماية العامل و الرفع من قيمته حتى يستقر العامل داخل مؤسسته و من هنا نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

- إلى أي مدى تساهم السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني للعامل؟

التساؤلات الفرعية:

- هل إجراءات السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر على الاستقرار المهني للعامل؟

- هل معايير السلامة المهنية المعتمدة في المؤسسة لها أثر على الاستقرار المهني للعمال؟

ثالثا: فرضيات الدراسة:

-من خلال الإشكالية الرئيسية و التساؤلات الفرعية وضعنا الفرضيات التالية التي نسعى إلى اختيارها من

خلال هذه الدراسة، هي:

الفرضية الرئيسية:

-تساهم السلامة المهنية في الاستقرار المهني للعامل.

الفرضيات الفرعية:

- إجراءات السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني للعامل.

- معايير السلامة المهنية المعتمدة في المؤسسة لها أثر في الاستقرار المهني للعامل.

رابعا: أهداف الدراسة:

1- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من السلامة المهنية في استقرارهم المهني.

2- معرفة مدى استفادة العمال من السلامة المهنية في تقليل حوادث العمل.

3- مدى مساهمة التدريب في مجال السلامة المهنية ودوره في الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة.

4- معرفة فعالية خدمات السلامة المهنية في مؤسسة أوراسكوم من وجهة نظر العاملين.

5- معرفة فعالية البرامج الإرشادية المقدمة في مجال السلامة المهنية.

6- مدى استقرار العاملين داخل المؤسسة ومعرفة الدور الذي تقدمه لهم السلامة المهنية.

خامسا: مفاهيم الدراسة:

1- السلامة المهنية: هي ما تهدف إليه المؤسسة لتحقيقه من خلال وضع الإجراءات الخاصة به من أجل رفع معنويات العامل وسلامته ونقص من معدلات حوادث العمل.

2- الاستقرار: هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى تنظيم آخر هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة و أخرى اجتماعية نفسية لتحقيق التكامل والاستقرار.

3- المهنة: هي مجموعة من الأعمال المتشابهة في المؤسسة، وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يتحصل على أجر مقابل المهام التي تؤديها، ويشترط توفر الخبرة والمهارة لممارسة العمل المكلف به.

4- العمال: هم العاملون بمؤسسة أوراسكوم والمكلفين بتأدية واجبهام اتجاه المناصب المكلفين بها.

سادسا: الدراسات السابقة:

1- "علي موسى حنان" 2007: "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية " دراسة حالة مؤسسة هنكل _الجزائر مركب شلغوم العيد.

هدفت هذه الدراسة للتأكد من الصحة والسلامة المهنية كمجال يهتم بالعنصر البشري من الأخطار والحوادث المهنية وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن ان تلحق بها ،حيث تؤثر الحوادث والأمراض المهنية سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة عنها، وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية.

ولقد توصلت الدراسة الى انه لرفع الكفاءة الانتاجية والأداء يجب الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وتوفير ظروف عمل مناسبة للتقليل من الأخطار المهنية.

كما توصلت الباحثة لمجموعة من النتائج من بينها:

1- إن العاملين بالمؤسسة الصناعية يعملون في مجموعة من الظروف تنقسم إلى ظروف مادية اجتماعية، تنظيمية وإذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية .

2- ان حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، ظاهرة اجتماعية اختلف الباحثون في تفسير أسبابها وهناك من ارجعها إلى اسباب مادية وهناك من أرجعها إلى أسباب إنسانية، وهناك من يرى بأنها تفاعل لأسباب مادية وإنسانية .

3- ان تحقيق وتحليل حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، يمكن من اكتشاف أسبابها الحقيقية وبالتالي اتخاذ الاجراءات اللازمة للتقليل منها .

2- "بخته هدار" 2012 : بعنوان "دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر، وحدة ورقلة، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية والتعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تم جمع المعلومات عن طريق دراسة حالة للمؤسسة والمسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة.

أوضحت نتائج الدراسة أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من اجل رفع من إنتاجية العاملين.

تعتبر المؤسسة الصغيرة و المتوسطة نوع من انواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات واهم مورد تركز عليه المؤسسات هو المورد البشري، نظرا لقلة اليد العاملة بها.

كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تطبيق لمعايير السلامة و الصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال طرف العاملين.

3- "خلاصي مراد" 2007: بعنوان اتحاد القرارات في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل.

تحدث الطالب على أهمية اتخاذ القرارات بصفة عامة ثم خصصه في المؤسسة، وذلك من أجل الاستمرار في العملية الإنتاجية، وما تتطلبه من مهارات، وذلك بتجنيد الموارد البشرية بتحفيظها وتطويرها، كما هدفت هذه الدراسة بالتعرف على ميدان تسيير الموارد البشرية وأهميته كمؤشر أساسي على أهم مورد من موارد المؤسسة وهو الإنسان، وإسقاط خطوات صناعة القرارات على تسيير الموارد البشرية وإثبات أنها قرارات متواصلة ويومية تحتاج إلى الصناعة مثلها مثل الموارد الأخرى بالمؤسسة.

كما هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية البعد الحقيقي لقراراتهم اليومية من أجل الحفاظ على الكفاءات.

4- بن منصور رفيقة (2014): بعنوان الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء عاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات سطيف.

- تحدثت الباحثة على الأداء الوظيفي والاستقرار في المؤسسة وذلك بوضع حوافز لكي لا يغادر العامل المؤسسة وطرحته تساؤل: ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وأداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص؟

وللإجابة عن هذا التساؤل اقترحت فرضيات من بينها:

إن للاستقرار الوظيفي دور فعال في تفعيل أداء العاملين في القطاع الخاص.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاستراتيجية التي من خلالها تقوم منظمات القطاع الخاص للمحافظة على الاستقرار الوظيفي لرأس مالها البشري، والتعرف على أهم العوامل التنظيمية المادية والاقتصادية التي تؤثر بشكل مباشر على استقرار العاملين فيها، ومحاولة التأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للتنظيمات، وخاصة ذات الكفاءة العالية والخبرة في منصب العمل وضرورة الحفاظ عليها عن طريق وضع نظام التحفيز بجميع أنواعه لأن فقدان العمالة ذات الخبرات العالية يكلف التنظيم أعباء كبيرة.

كما هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص أهم الصعوبات والعراقيل التي تقف حائلا أمام العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى في تحقيق الأهداف المرجوة عن العملية دون إن يتنازل كل طرف على متطلباته ومعرفة مدى تكيف العاملين مع القطاع الخاص.

مناقشة وتقييم الدراسات السابقة:

لقد أظهرت الدراسة الأولى والثانية أهمية الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها المختلفة في الحد أو التقليل من الإصابات المهنية وحوادث العمل، وما قد يترتب عليها من خسائر مادية وبشرية.

أما الدراسة الثالثة والرابعة فقد تناولت بشكل عام موضوع الاستقرار من خلال أبعاد وتعريفات وأنواع مختلفة حيث أن استقرار المورد البشري له دور فعال في المؤسسة

اتفقت الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي لتطبيق إجراءات الدراسة كما استخدم الجميع الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات، وهذا ما سيتم استخدامه في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

السلامة المهنية

تمهيد .

أولاً: تعريف السلامة المهنية

ثانياً: مراحل وتطور السلامة المهنية

ثالثاً: أهداف السلامة المهنية

رابعاً: أهمية السلامة المهنية

خامساً: أبعاد السلامة المهنية

سادساً: التشريعات الخاصة بالسلامة المهني

سابعاً: إجراءات وبرامج السلامة المهنية

ثامناً: السلامة المهنية في النظريات الإدارية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

شهدت المؤسسات تطورات سريعة، حيث أن جل المؤسسات الصناعية تسعى إلى تحقيق قفزة تنموية وضرورية والنهوض بإمكانياتها المادية والبشرية ولتحقيق ذلك اهتمت المؤسسة الصناعية بقواعد السلامة المهنية وإصدار العديد من القوانين والتشريعات التي تحمي وتقلل من حوادث العمل، والحفاظ على مواردها البشرية وتحسين أدائها وعلى هذا الاساس سنتطرق في هذا الفصل إلى:

التعريف بالسلامة وأهدافها والتشريعات الخاصة بها.

أولاً: تعريف السلامة المهنية:

كثرت وتعددت تعريفات السلامة المهنية، لذلك فإننا نشير إلى بعض التعاريف التي وجدت قبولاً مناسباً في الميدان، فهناك تعريف مختصر للسلامة المهنية هو أنه: "مجموع الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية".

وتعريف آخره و"مجموعة الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل"¹.

وهناك تعريف ثالث للسلامة المهنية بأنها "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية"².

وتعريف رابع للسلامة المهنية بأنها "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، و حل المشكلات الصناعية حلاً علمياً"³.

وبالرغم أن هناك الكثير من تعاريف السلامة المهنية لكن تبدو أنها ترمي إلى التعرف على مضمون ومحتوى السلامة المهنية، كما أن كل هذه التعريفات هي محاولات لإيجاد إطار متكامل للسلامة المهنية لتحديد ذلك المحتوى والمضمون.

ويمكننا أن نخرج من كل هذه التعريفات بأن السلامة المهنية ماهي إلا مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلامتها مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف.

1 - عباس أبو شامة : الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 1999، ط 1، ص 29.

2 - سنان الموسوي : ادارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها ، دار مجدلاوي للطبع و التوزيع، عمان، 2004، ط1، ص266.

3 - السيد رمضان : حوادث الصناعة و الأمن الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث ، اسكندرية، 1984، ب ط ، ص

ثانيا. مراحل تطور السلامة المهنية:

أصبحت السلامة المهنية حقيقة واقعية أمنتها ظروف وملابسات العملية الصناعية التي تطورت تدريجيا عبر العصور، قبل أن يتبنى التشريع القانوني إفراسات تقنيات العمل عاشت الطبقة العمالية ترزح مئات السنين تحت وطأة بيئة عمل تعاني أمراض مهنية وخاطرها، ويقع آلاف الضحايا بسبب إصابات العمل أسرى للعجز، ولم تقدم الدولة في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية الطبية اللازمة أو التعويض المناسب¹.

ثم تتابع التطور السريع في الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي المبني على الصناعات الزراعية، ثم إلى الاقتصاد الصناعي وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى غلب على حوادث العمل الطابع الاجتماعي بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصر الإنتاج الحرفي و اليدوي، وأفرز هذا التحول أثرا ضارا في الجوانب الإنسانية والأخلاقية انعكست في ازدياد الهوة التي تفصل بين العاملين و أرباب العمل، فكان لابد من تدخل الدولة بغرض حماية العمال من الأخطار المهنية بإصدار التشريعات القانونية و التي أخذت تنتشر بين العديد من الدول الصناعية.

وكان طبيعيا أن يكون التدخل التشريعي في بدايته متواضعا، وكان التشريع الألماني الصادر في 06 جويلية 1884م نقطة البداية في هذا المجال، إذ بصدوره ظهر إلى الوجود أول نظام قانوني لحماية الأفراد ضد الأخطار المهنية، وشهدت نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إصدار الكثير من دول أوروبا الغربية من بينها فرنسا تشريعات تقترب فيما أقرته من مبادئ من تلك التي أقرها المشرع الألماني في عام 1884م كأسس للنظام القانوني للحماية من مواجهة الأثار الضارة التي تترتب على أثر الحوادث المهنية. و صدر في 09 أفريل 1898م في فرنسا قانونا يعد بداية للتحول الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية طبقا لأحكام هذا القانون الحق في تعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث وقع في مكان العمل أو بسببه، ثم صدر في أكتوبر 1946م قانونا آخر في فرنسا خاصا بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية،

¹ - الظاهر محمد عبدالله: إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، المكتبة الوطنية ، عمان ، 1994 ، ب ط، ص .09.

حيث أحدث تحولاً آخر في مفهوم الحماية أبرز مظاهره أن التعويض عن حوادث العمل أصبح وظيفة تقوم بتحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي¹.

في الولايات المتحدة الأمريكية وضعت نواة الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1989م والتي ألتى أصدرت متطلبات السلامة المهنية عام 1904م، كما أن منظمة السلامة و الصحة المهنية والتي تعني بالصحة و السلامة المهنية و ضرورة توفير الحد الأدنى من وسائل الحماية و السلامة للعاملين في مناطق العمل و قد بدأت عملها منذ عام 1934م.

و كنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي و الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى كتوفير العلاج و توفير أدوات ووسائل الوقاية والعناية بالتوعية و التدريب في مجال السلامة المهنية، و على إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل إجراءات السلامة المهنية، غير أن هذا المسمى لم يظهر إلى حيز الوجود حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل و عناصر الأمن الصناعي تتشكل و أصبحت له معالم ثابتة.

ثالثاً. أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج (القوى العاملة، معدات ووسائل الإنتاج، مواد الإنتاج) من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) والصحية الضرورية، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية².

ولهذا فالسلامة المهنية تهدف إلى:

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

1 - الظاهر محمد عبدالله: مرجع سابق، ص 10.

2- معن يحيى الحمداني: الأمن والسلامة المهنية (الاسعافات الأولية)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009، ط 1، ص 25.

- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- توفير وتنفيذ كافة شروط السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
- تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العمال أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يمكن يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريبه من أجل أن يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.
- خلق الوعي لدى العاملين فيها يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة التي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي زيادة إنتاجهم وتحسين أدائهم¹.

1 - معن يحيى الحمداني: مرجع سابق، ص 27.

رابعاً. أهمية السلامة المهنية:

1. تقليل تكاليف العمل:

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين أو عائلاتهم من بعدهم وذلك تكلفة تعطل العمل.

2. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

إن إدارة المؤسسة مسؤولة عن توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم. وأن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة من الحوادث والأمراض المهنية وأن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزائرين إليها.

3. توفير نظام العمل المناسب:

يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض¹.

4. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعمال:

تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية السمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الفرد الكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

خامساً: أبعاد السلامة المهنية:

ثمة علاقة مباشرة بين جهود المنظمة في مجال السلامة المهنية وبين فعاليتها في تحقيق أهدافها مما يوجب عليها وضع سياسة إدارية بحيث تصبح مسألة حماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤوليات المنظمة، وإن هذه المسؤولية ليست أدبية وحسب، بل إنها مسؤولية إدارية أساسية وضرورة اقتصادية واجتماعية².

1 - خالد فتحي ماضي : السلامة المهنية العامة .دار الكنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع الاردن 2011 ، ط1، ص53.

2 - خالد فتحي، أحمد الخطيب: السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009،

ط 1، ص 44.

إنه يمكن تلاقي إصابات العمل وحوادثه أو الحد منها على الأقل من خلال اعتماد الوحدة التنظيمية المعنية بقدارة الموارد البشرية سياسة إدارية ذات أبعاد هندسية، صحية، أمنية، خدمة تنظيمية وبيئية. فأما البعد الهندسي للسياسة فيطالب بضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني وتوفير الظروف المادية (الفيزيائية) المناسبة من إضاءة وتهوية وحرارة... إلخ، وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بالتوسعات المستقبلية كذلك توفير الآلات بالموصفات المناسبة وتزويدها بالحواجز الواقية، والتأكد من التمديدات الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية.

أما البعد الصحي فيفرض ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين، للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم، كذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل، خاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة آثار سلبية على صحته، واستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر، وكذلك العمل على إجراء عمليات التطعيم الدوري ضد الأمراض المعدية للعاملين، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

ويقع في هذا الإطار ضرورة تحديد مسؤولية الجهة التي تتولى الرعاية الصحية للعاملين، وإيجاد وحدات للإسعاف قريبة من أماكن عملهم، وعيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الأحداث الطارئة التي يتعرض لها العمال كالجروح والحروق وغيرها.

أما البعد الأمني فيوجب توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية و تعليمهم أصولها وقواعدها، ووضع إشارات و تعليمات في الأماكن الخطرة، و التأكد من التقيد بها، كإشارات "ممنوع التدخين" أو "ممنوع الدخول لمن ليس له عمل" و التفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف أية مخاطر تؤثر على السلامة، والعمل على تلافيتها، وتوفير الملابس الواقية للعاملين و المعدات الحامية من الإصابات، و التأكد من وجود أجهزة الإنذار المبكر للحرائق وإصدار نشرة إعلامية وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المنظمة، وزيارة المصابين نتيجة الحوادث، وتقديم العون الممكن لهم ولأسرهم.

أما البعد التنظيمي فيهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية لتقدم البرامج اللازمة للسلامة المهنية، بحيث تتولى نوعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية وبأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين¹.

¹ - خالد فتحي ، أحمد الخطيب : مرجع سابق، ص45.

ويستهدف البعد الخدمي توفير الخدمات التي تخفف من معاناة العاملين، كخدمات النقل المجاني السريع والمريح من أماكن سكنهم إلى أماكن عملهم، وتوفير المساكن الصحية بالإضافة إلى توفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية. ويأتي البعد البيئي ليركز على أهمية حماية البيئة للمنظمة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة، وتقليل الأثار والأضرار التي تحدثها هذه المنظمة في البيئة الخارجية¹.

سادسا: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية:

لإصابات العمل أبعاد إنسانية واقتصادية تستدعي تدخل الدولة لتنظيمها، فمن الأبعاد الإنسانية ما يتعرض له الأفراد من أمراض وحوادث بسبب العمل أو خلاله، باستثناء ما يحصل عن سهو أو بشكل متعمد. تحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لبعض هذه الأضرار، لذلك لا تكاد توجد دولة في العالم حاليا لا تنظم هذه الأحداث بإصدار مجموعة من القوانين التي تناولت الحوادث والإصابات الناجمة عن حوادث العمل.

بل تهتم المنظمات الدولية مثل "منظمة العمل الدولية" Organisation Internationale du Travail " ومنظمات العمل الإقليمية منها العربية كمنظمة العمل العربية بتوفير إطار للتعاون الدولي لإنضاج هذه التشريعات، وحتى الوسائل لتطبيقها، فمثلا أصدر كل من اتحاد العمال العرب ومجلس وزراء العرب العديد من الإحصائيات والأدلة الخاصة بمرافقة تنفيذ هذه التشريعات، كما يبين أحدثها وهو الجدول الاسترشادي لإجراءات تفتيش العمل " المعد بإشراف مجلس وزراء العمل العربي.

تختلف هذه القوانين والأنظمة باختلاف نضج الاقتصاد ونضج القوانين، فكلما كان الاقتصاد ناضجا ازداد عدد وتنوع الشركات الصناعية، وكلما كانت قوانين تنظيم مسؤوليات هذه الشركات أكثر، لأن العمل فيها ينطوي على مخاطر متعددة.

أما بالنسبة لأنواع القوانين التي نظمت ذلك مثل "قانون العمل code de travail" ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل، و "قانون الضمان الاجتماعي code d'assurance social" ويتناول التعويضات compensation التي يستحقها الذين يتعرضون للإصابات، و قد تصدر الدولة أنظمة

1 - الصيرفي محمد: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، اسكندرية: 2006، ط1، ص23.

وتعليمات خاصة بمجال أو آخر، كأن تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها وغالبا ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية.

وفي الدول الصناعية المتقدمة فالإتجاه هو إصدار قوانين أكثر تشددا تتناول أوجه مختلفة من السلامة الصحية والمهنية، كما تتوسع في تحديد مسؤوليات أصحاب العمل، وعمليات التفتيش وتلزم أصحاب العمل بدفع غرامات كبيرة جدا إذا اكتشف المفتشون تقصيرا في مكان معين، لذلك فإن أكثر الكتب الحديثة عن الموارد البشرية تتضمن فصولا تفصيلية عن هذه القوانين ومتطلباتها، لأن الاهتمام بما يرد يشكل مسؤولية كبيرة جدا لإدارات الموارد البشرية فيها بل هناك تخصص فرعي لهيئة مختصين في السلامة المهنية¹.

وبغض النظر عن طبيعة القوانين إلا أنها تشترك بكونها تتناول موضوعين:

أ/ الإجراءات القانونية لمنع الحوادث:

هو إلزام المنظمة بإجراءات وقائية تمنع حدوث الإصابات وتختلف تفاصيل هذه الإجراءات باختلاف نوع النشاط والمخاطر التي يسببها اختلاف الدول في مدى تحمل أصحاب العمل هذه المسؤوليات، إلا أنها تلزم المنظمات التي تستخدم أجهزة ووسائل يمكن أن تعرض العمال للإصابات أو أمراض باتخاذ إجراءات وقائية تمنع حدوثها.

ب/ تحديد التعويضات التي تمنح للمصاب:

اما الموضوع الثاني الذي تهتم به الحكومات فهو إلزام المنظمة بتعويض المصابين عن الإصابات التي تحصل لهم، وغالبا ما تثبت الدولة ذلك في قوانين العمل والضمان الاجتماعي وفي قوانين أو تعليمات خاصة بأنشطة محددة حسب طبيعة الدولة ونضج قوانينها وحالة الاقتصاد فيها كما تضمن الدولة تنفيذ هذه القوانين بوحدة من الطريقتين:

ب/1: إلزام المنظمة بإجراء تأمين على حوادث وإصابات العمل بحيث تضمن حصول العاملين على تعويضات من المؤمن الذي قد يكون شركة تأمين أو صندوق ضمان اجتماعي، وفي هذه الحالة تنحصر مسؤولية المنظمة بدفع حصتها من أقساط التأمين.

ب/2: إلزام المنظمة بتعويض المصاب التعويض المناسب.

¹ - سعاد نايف برونوبي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، 2004 ، ط 2 ، ص 56.

ولفهم أكثر لمختلف التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية وكيفية تعاطي الحكومات مع الموضوع السلامة المهنية نعرض كل من تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر في مجال التشريع الخاص بالسلامة المهنية :

أولاً: قانون السلامة الأمريكي

لقد أجاز قانون الامن والسلامة الوظيفية في "الكونجرس" عام 1970 لضمان ظروف عمل صحية و آمنة لكل عامل وعاملة في الدولة ان أمكن، للحفاظ على الموارد البشرية، والموظفين الوحيدين الذين لم يشملهم لكل القانون هم المشتغلين بالأعمال الحرة والمزارع التي يعمل بها فقط أعضاء العائلة وبعض أماكن العمل التي تحميها وكالات فيدرالية أخرى او في ظل قوانين وأوضاع أخرى، اما الوكالات الفدرالية فيشملها القانون برغم من ان فقراته لا تنطبق على الحكومات المحلية والولايات في دورهم كموظفين¹.

وفي ظل فقرات وبنود القانون تم تشكيل "إدارة السلامة المهنية *Ocha*" داخل وزارة القوى العاملة والغرض أو الهدف الأساسي لها إدارة القانون ودعم مستويات ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة، تدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير وتحفز على الالتزام بها ويعمل لدى إدارة السلامة والصحة المهنية مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة لضمان الإذعان لمبادئ القانون.

إن هذه الإدارة تعمل في ظل قاعدة عامة مفادها: "يتعين على صاحب العمل أن يزود موظفيه بالعمل والمكان المناسبين الخاليين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سببا في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه".

ولتنفيذ هذه المهمة الأساسية، تكون إدارة السلامة والصحة المهنية عن نشر إعلان المعايير أو المعدلات التنفيذية بشكل قانوني وهي تتكون من خمسة أجزاء تغطي معايير الصناعة العامة ومعايير الملاحه ومعايير الإنشاء وقوانين وإجراءات أخرى ودليل للعمليات الميدانية.

¹ - جاري دسلر : إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض ، 2003 ، ص. 524.

ثانيا: السلامة المهنية في التشريع الجزائري

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غيابا في مرحلة التنمية الصناعية، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات نتيجة لارتفاع عدد حوادث العمل صدر في 23/04/1974 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، وبهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على صحة و سلامة و صحة العمال، و لقد كرس القانون الأساسي رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 حماية العمال خلال نص المادة 13 منه التي تنص على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية و السلامة المهنية التي يحددها التشريع المعمول به، حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دفعا تشريعيا لوظيفة السلامة في المؤسسة¹.

فيما يخص التأمينات المرتبطة بالحوادث فقد حددها القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها، بعد القانون 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل وأهم تشريع يبين الشروط الواجب توفرها في أماكن العمل، أشار إلى مواضيع أساسية في السلامة المهنية:

أ. القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل.

ب. القواعد العامة في مجال طب العمل.

ج. القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام.

د. الرقابة في مجال السلامة من طرق مفتش العمل.

هـ. العقوبات الواجبة جزاء مخالفة القواعد التشريعية.

إن هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية على المستوى الوطني، حيث توجد حاليا على المستوى الوطني هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي أنشئت خصيصا لهذا الغرض، حيث يتمثل أهمها في:

1 - بوحفص مباركي، العمل البشري، دار العري للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ط2، ص78.

1. مفتشية العمل: وهي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، و ذات دور أساسي في مجال الوقاية، ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، و بحماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، و بالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة و التفتيش في شروط و ظروف العمل في المؤسسات الوطنية على المستوى الوطني، ولكنها أداء عملية التدخل هذه عن طريق مفتشي العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات، كما تساهم مفتشية العمل في مجال السلامة المهنية من خلال أداءها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح و التوجيهات للعمال و المسؤولين ومدراء الوحدات و المؤسسات فيما يخص تطبيق تشريع العمل و السلامة من الأخطار و الأمراض المهنية¹.

2. المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة: أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أداءه لمجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسية.

* **الجانب الإعلامي:** يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي، وتحسيس العمال ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة وآثارها الإيجابية، ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصيه وأيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية.

* **الجانب التكويني:** في هذا الجانب يقوم المعهد التكوين بإجراء تكوين لصالح المؤسسة موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وكذلك الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية، كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

* **الجانب الدراسي:** يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة المهنية الأبحاث والدراسات العلمية والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة.

¹ - فريدة بومنجل : تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية ،مجلة الصحة والسلامة المهنية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر ، 1981 ، ص.112.

3. الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية من الأشغال العمومية والبناء: لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/09/02 قبل الاستقلال، وتم إعادة تنظيمها بتاريخ 1976/02/20 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة و السلامة، و لكن نشاطات هذه الهيئة متركزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء و المؤسسات الملحقة بها، نظرا لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من الحوادث على المستوى الوطني.

يتمثل هدف هذه الهيئة في توفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية وبالتالي فهي تقوم بما يلي:

* البحث عن أسباب حوادث العمل في هذا القطاع.

* إعداد الإحصائيات وجمع مختلف البيانات والمعلومات الضرورية.

* القيام بنشاطات تكوينية وإعلامية في المعاهد والمراكز العاملة في ميدان البناء والأشغال العمومية.

* تكوين أعضاء لجان الصحة والسلامة وتقنيي الوقاية في هذا القطاع.

* القيام بالزيارات الميدانية للورشات والمؤسسات التابعة لهذا القطاع.

4. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراة: تعتبر الوقية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي أنيط بها الصندوق الذي كان معروفا سابقا بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية من حوادث العمل وهو مكلف أيضا بتقديم التعويضات، وكذا القيام بالنشاطات التالية:

* حصر جميع الاحصائيات المرتبطة بحوادث العمل.

* إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانيا.

* القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية.

* العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية للعمل.

كما أن هذا الصندوق يعمل على تشجيع جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك بمنح المكافآت والقروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها، إضافة الى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانونا¹.

¹ - فريدة بومنجل : مرجع سابق، ص113.

سابعاً: إجراءات وبرامج السلامة المهنية

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب العمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات وتبني لإجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية، و لعل من أهم هذه الإجراءات و البرامج ما يلي:

أولاً: تحسين ظروف العمل

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث وحصر آثارها وذلك عن طريق:

أ/ تعديل الوظيفة وبيئتها:

يتعلق الامر بإجراء تحسينات جزئية لا يؤثر على تنظيم العمل و أساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثراً ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي اعتمد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارات لدى شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام، اختار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج؛ من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة؛ لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على مجرات نسق ومتطلبات المنصب نلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء و المتطلبات عن طريق:

* تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.

* تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة...إلخ

* تغيير طرق أداء من خلال أتمت (automatisation) العمليات.

ومن جهة أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية والتنظيمية التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:¹

¹ - عمر وصفي عقيلي : إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ط 1 ، ص 588 .

أ/1: توفير الإضاءة المناسبة: إذ يجب ان يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط، فهناك اعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محدودة كالأعمال الدقيقة مثلا، في حين لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار، كما يجب أن تأخذ مسألة تغطية الضوء لكافة مساحة العمل الاهتمام اللازم.

أ/2: توفير درجة الحرارة المناسبة:

تبرز اهمية هذ العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، او تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة او سريعة الانفجار كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الاعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا. إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء الى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة او التبريد

أ/3: معالجة الضجيج: يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الاعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال:

- التصميم الجيد للمباني والورشات بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء تتضمن وسائل عزل فعالة.

- تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج وعزلها في مواقع خاصة.

أ/4: تنقية الهواء الداخلي: يمثل هذا العنصر غاية من الأهمية ولتحقيقه يجب:

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل.

- مكافحة ومنع التدخين.

- تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء.

أ/5: الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل: إن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفير المساحات الأزرمة للعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث مهنية، كما أن توفر أجهزة الإنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين.

أ/6: تعديل وقت ونسق العمل: رغم ما حققه العمال من إنجازات على مستوى وقت العمل خلال نضالهم النقابي، وما عززته مختلف التشريعات، إلا أنه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ظلها قدرات كل فرد على تحملها والتأقلم معها¹.

وعلى اعتبار أن أداء المؤسسة ومردوديتها لا يتحددان فقط وفق وقت العمل الممارس فإن مسألة تخفيض مدته تضحى بتأييد شريحة مهمة من العمال بالمقارنة مع مسألة الأجور، كما تحظى آلية إعادة توزيع مدة العمل على الساعات، والأيام والسنوات بتأييد واسع وسط العمال في الدول الصناعية الغربية، أكبر من مدة العمل في حد ذاته.

ب/نوعية الحياة في مكان العمل:

وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية من خلال:

ب/1: أخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل: وفق

- الاتصال المستمر والتكوين الدائم حول السلامة وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية.
- إشراك أكبر عدد ممكن من العمال في مجموعات العمل عبر كافة مستويات المؤسسة، والالتزام بفكر المشاركة في ظل ثقافتها.
- الدراسة الجماعية للمخاطر الخفية في العمليات الإنتاجية ومعالجتها ومحاولة معالجتها جماعيا.
- دراسة وتحسين الإجراءات العملية، وتشجيع العاملين على ضمان النوعية، السلامة والإنتاجية.

ب/2: تشجيع المسؤولية الفردية: عن طريق

- تكريس وعي الفرد بأهميته في نمو المؤسسة وتطورها.

¹ - عمر وصفي عقيلي : مرجع سابق، ص 589.

- تعزيز مسؤولية كل فرد تجاه السلامة المهنية مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة.
- إشراك كل فرد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال السلامة المهنية.

ب/3: تحسين المناخ الاجتماعي: كما هو معلوم فإن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل المؤسسة، فلهذا لا بد من تحسين هذه البيئة من خلال:

- تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.
- انتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة وإقحام العمال في اتخاذ القرارات، خاصة تلك القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.
- توفير نمط قيادي تشاركي يعطي فيه القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال واهتماماتهم، واتخاذ القرارات المناسبة في المسائل كالتدريب حسب تقييمه لقدرات ومؤهلات كل فرد، كما يعطي مسألة الوقاية من المخاطر المهنية الأهمية الأزمنة للحفاظ على سلامة موظفيه.

ج/تعديل المهام:

وذلك بطريقة جذرية تمس العمل وآليات أداءه عن طريق:

ج/1: تدوير المناصب: وتقتضي هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود والملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة وأدائهم لنفس المهام يوميا طيلة عملهم بالمؤسسة، وبذلك نلبي ضرورة عدم شغل نفس الافراد للأعمال الأقل جاذبية والتي يتفادها الآخرون.

وتمارس هذه الطريقة أثرا مزدوجا، فهي من جهة وسيلة فعالة للرفع من معنويات العمال وتعزيز ثقتهم بقدراتهم، ومن جهة أخرى تلبية احتياجات المؤسسة من حيث خلق عمال متعددي المهارات يساهمون في تحسين أدائهم.

ج/2: إثراء المهم وتوسيعها: تهدف هذه الطريقة الى الرفع من سلطات الفرد ومسؤولياته فيآن واحد، مما يخلق نوعا من الحركية الفردية تزيد من مستوى تركيز العامل وحيويته¹.

ثانيا: إدماج السلامة المهنية ضمن اختيارات التوظيف

إن تورط العامل وتسببه في وقوع حوادث العمل دفع بالعديد من الخبراء الى اقتراح اجراء احتياطات استباقية لتجنب الحوادث المهنية، عن طريق اختيار اليد العاملة الأقل عرضة للحوادث وذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للمميزات المطلوبة، ومن بين هذه الاختبارات نجد:

أ/ اختبارات الاستقرار النفسي: اختبرت هذه الطريقة على سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة الامريكية، حيث وجد ان السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات او اكثر سجلوا ثلاثة حوادث على الأقل، في حين سجل الباقون ممن تجاوزوا هذه الاختبارات بنجاح 1,3 حادث في المتوسط فقط.

ب/ مقاييس التنسيق العضلي: يعد هذا المؤشر من اهم علامات السلامة، ففي احدى الدراسات التي استهدفت 600 عامل تم تقسيم الى أربعة مجموعات، وجد أن الربع الأسوأ في مقاييس التنسيق العضلي سجل 51 % من مجمل الحوادث.

ج/ اختبارات المهارات البصرية: تلعب الرؤية الجيدة دورا هاما في منع الحوادث المهنية خاصة في وظائف معينة حيث أوضحت احدى الأبحاث ان مقارنة 52 عاملا سجلهم خالي من الحوادث بنفس العدد ممن تعرضوا للحوادث، تبين أن 63% من المجموعة الاولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازها 33% فقط من المجموعة الثانية.

د/ اختبارات المصادقة الموظف: تشير العديد من الدراسات ان اختبار مصداقية الموظف تساعد بشكل كبير على تفادي الحوادث، وبقية هذا الاختبار مدى الأداء الحريص والامن للوظيفة ودرجة الوعي، وتقدم كاستجاب أثناء مقابلة التوظيف.

ثالثا: إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية :

لقد جمعت ادلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العمال في اثاره اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد نها حمايتهم ورعايتهم وعلى سبيل المثال فقد اكد بعض الباحثين انه اذا تم تشجيع العمال

1 - جاري دسلر: مرجع سابق ، ص 539.

على الاشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سيصنعون أنفسهم القواعد وسوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها تكون نابعة من انفسهم.

ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب، حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الإصابات في اقدام العمال، وطلب منهم ان يقدموا الاقتراحات او التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الإصابات، ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة السلامة المهنية من زواياها المتعددة و تم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، كما تقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على أساس التجريب ولم يتدخل مهندس السلامة المهنية ولم يضع أي اقتراحات بينما ترك ذلك للعمال انفسهم وكان دوره مقتصرًا على اثاره النقاشات و مباحدة العمال للوصول الى قرارات محددة، وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون رأيهم، و معنى ذلك أن الاقتراحات و التوصيات لم تكن قاصرة على هذه الفئة المختارة فقط، وإنما كانت نابعة من جميع العمال، وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعا معينًا من الأحذية طول وقت العمل، وكانت النتيجة أن تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة كبيرة¹.

وهنا نتساءل لماذا نجح هذا المنهج؟ والسبب الواضح أن هذا القرار كان صادرا مباشرة من الناس الذين يتأثرون مباشرة بهذا القرار، إنه صادر منهم ولهم، ومما يؤكد علم النفس ان الناس يهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد نشاطهم، وعلى العكس مما هو شائع فإن كثيرا من الناس يحبون تحمل المسؤولية وإن الشخص ليشعر بالسعادة عندما يجد الناس يحترمون قرارا من صنعه أو وضعه.

ومما سبق أيضا على قبول هذا القرار وفاعليته أن التغيير في الراي حدث بين الجماعة تدريجيا وليس فجائيا، التغيير المفاجئ سيجابه بالمقاومة من طرف العمال، وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة والأسلوب تقديمًا تدريجيا وتجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات ولا يتأثرون بها.

رابعا: التدريب على منع الحوادث :

¹ عبد الرحمان محمد العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال ، دار الراتب الجامعية ، بيروت ، 2007 ، ب ط ، ص 124.

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، أما في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم، بدلا من السلوك الخطير الذي يؤدي إلى وقوع الحوادث مهما يكن طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب.

يمكن تخفيض معدلات الحوادث إذا تعلم العمل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العمل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب ان تستهدف جانبين:

* إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

* حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

ثامنا: السلامة المهنية في النظريات الإدارية:

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية، واختلف تحليلها لهذا الموضوع حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر، ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

1. نظرية سلم الحاجات (ماسلو MASLOW):

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان وأن عملية إشباع حاجة من حاجاته يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تدرج حسب الأهمية تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس السكن...إلخ. ثم تليها أهمية احتياجات الأمن والحماية، فشعور الإنسان بها للأمن والحماية من المخاطر مهما كان نوعها يكون ضمنا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرها ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء ثم حاجات تأكيد الذات.

يرى بعض العلماء أن إشباع حاجات الأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل وأفواها، إذ أولت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم وبعض العلماء يرى أن التقسيم

يقوم على أساسين هما حاجات أولية تشمل الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن، و حاجات ثانوية تشمل باقي الحاجات، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية¹.

2. نظرية العاملين (هيزمبيرغ) :

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى:

أ/مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه مثل سياسة المؤسسة الإدارة، الاعتراف بالعامل ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين المركز الاجتماعي الأمن الوظيفي والحياة الشخصية ويؤدي عدم وجود الاستياء وعدم رضا العاملين إذا نظرنا إلى هذه العوامل، نجدها جميعا تصب في إطار السلامة النفسية والاجتماعية، إضافة إلى السلامة الجسدية للعامل . خاصة في بند ظروف العمل .

ب/مجموعة العوامل الدافعة: وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه، وتوفرها يؤدي إلى رضا العامل مثل: تحدي العمل، الإنجاز، الاعتراف بمجهود الفرد، التقدم، النمو في العمل والمسؤولية. هذه العوامل كذلك لها تأثير على الصحة وسلامة الفرد وإن كانت بطريقة غير مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات، وكانت نتائجها أن الأفراد يعيشون بدرجة عالية من الرضا . أي الاطمئنان والأمان . وكانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث².

3. نظرية التنظيم الإداري (هنري فايول):

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري، قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفية الفنية الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية، الوظيفة الإدارية.

ويعد فايول، أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

¹ - وفيه أحمد الهنداوي : سياسات العمل و السلامة المهنية (الواقع ومقترحات التطوير) ، مجلة الادارة العامة ، معهد الادارة العامة العدد 82 ، مارس 1994 ، ص 48 .

² - عدنان العابد : الصحة و السلامة المهنية في القانون و القوانين العربية ، محاضرات الدورة الاصلية بالسلامة و الصحة المهنية ، بغداد 1991 ، ط 1 ص 17 - 18 .

إن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية، من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة، لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، المالية).

4. النظريات الإنسانية:

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من المشاكل، فقد كان ينظر للعامل على أنه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير أن هذه النظرية تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية التي نادى باحترام إنسانية العامل ومن أهم روادها (التون مايو).

كانت دراسة "التون مايو" وفريقه في تجربة هاوثورن، منصبة على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال، وهذا الدليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لأن ظروف العمل المادية تعد قسما من هذا المجال.

خلاصة الفصل:

السلامة مسؤولية كل فرد في موقع عمله بعلاقته مع من حوله كالأشخاص والآلات وطرق التشغيل وغيرها فالسلامة مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث والعمل على استقرار العمال داخل المؤسسة إذا فالهدف من السلامة هو تحقيق إنتاج من دون حوادث وإصابات.

لقد أصبحت السلامة المهنية عبارة عن أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها، كما يجب أن يمون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة.

الفصل الثالث الاستقرار المهني

تمهيد

أولاً: مفهوم الاستقرار المهني

ثانياً: أهمية الاستقرار المهني

ثالثاً: عوامل الاستقرار المهني

رابعاً: مظاهر الاستقرار المهني

خامساً: مظاهر عدم الاستقرار المهني

سادساً: التدريب وعلاقته بالاستقرار المهني

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن هدف العامل يرتكز على وجود جو مريح ومرضي في المؤسسة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاز عمله والذي يعود إلى المؤسسة بصفة عامة.

ووفقا لقناعتنا الشخصية فإن الاستقرار المهني يتأثر بمجموعة من العوامل التي لا يمكن الفصل بينها من الناحية العملية، وسنذكر كل عامل من العوامل على حدة، ونتطرق له بالشرح والتفصيل بغرض الدراسة النظرية فقط وذلك من أجل إضفاء المزيد من الوضوح على الدراسة التي نحن بصددتها.

أولاً: مفهوم الاستقرار المهني:

• الاستقرار لغة:

" الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دوام....، واستقر بالمكان أي قام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة"¹.

• اصطلاحاً:

يعرفه محمد علي محمد على أن " الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار"².

من خلال هذا التعريف يعتبر الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه.

ويعرفه احمد عبد الواسع على انه " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه 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".

ومعنى ذلك هو " خلق جو مناسب للعمل وتهيئة الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، والاستقرار أيضاً هو ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد، كما ويشير أيضاً للاستقرار بقاء العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد.

¹ - أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصر، دار عالم الكتب، القاهرة، ط1، ص208.

² - محمد علي محمد: مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1975، ص201.

أما السيد شتا فيرى "الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني"¹.

والاستقرار يعبر أيضا على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة وإمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيةهم في وظائفهم من خلال التعريف التالي

الاستقرار هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم.

التعريف الإجرائي:

و من خلال ما قدم نستخلص أن مفهوم الاستقرار هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته وإشعاره على الدوام الأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل المؤسسة.

ثانيا: أهمية الاستقرار المهني:

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المادي والمعنوي ومن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم ، وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات ايجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل على عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة مع جماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هاته العوامل الغير معروفة للعامل تشكل له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيط للمعنويات².

أما مزايا استقراره في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال لإتقانه في عمله والتحكم في آليته ، وبالتالي تقليل احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد ، كما أن استقرار جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها وبال تلي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها

¹ السيد شتا ، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الاسكندرية لكتاب، 1997، ص344.

² محمد علي محمد: مرجع سابق ، ص290.

التنظيمي والعكس صحيح فكلما انعدم الاستقرار المهني في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها فالوفاة الجديد قد يحمل ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها ففقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وبالتالي يكون احتمال التفكير في مغادرة المنظمة وترك العمل في هذه الحالة ، وإذا كان الاستقرار المهني له أهمية للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة تتضاعف أهميته فيمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها وكمال انه يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة والمكتسبة للخبرة ويعفيها من تكاليف البحث عن الكفاءات البديلة عن التي تسربت وتركت مناصب عملها بعد أن كلفت المنظمة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين .

إذن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعها ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة ، فهم يجتمعون فيها كل يوم من اجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة توفير عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبل مهني .

ثالثاً: عوامل الاستقرار المهني :

أن هدف العامل يرتكز على وجود جو مريح ومرضي في المؤسسة التي يعمل بها ، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاز عمله والذي يعود إلى المؤسسة بصفة عامة، ووفقاً لقناعتنا الشخصية فإن الاستقرار المهني يتأثر بمجموعة من العوامل التي لا يمكن الفصل بينها من الناحية العلمية ، إنما سنذكر كل عامل من العوامل على حدا ، ونتطرق له بالشرح والتفصيل بغرض الدراسة النظرية فقط، وكل ذلك من اجل إضفاء المزيد من الوضوح للدراسة التي نحن بصددنا ، فإن الاستقرار المهني يرتبط بالعوامل التالية:

فيزيائية ،مادية ، تنظيمية ،اجتماعية ونفسية.

1 - العوامل الفيزيائية : تأكد البحوث المتعلقة بدراسة التنظيمات على ضرورة توفر الظروف الفيزيائية التي تساعد العامل على تحسين ورفع الكفاية الإنتاجية ، ومن ثمة تحقيق الرضا والاستقرار في العمل ، ويقصد بالظروف الفيزيائية تلك "الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أداءه لعمله وليس من شك أن هذه الظروف تتأثر مباشرة بعملية التغيير التكنولوجي ، لمل تحدثه هذه الأخيرة من تغيير في آلات ومعدات

ووسائل الإنتاج ،بحث يؤدي هذا التغير إما لتحسين الظروف الفيزيائية وإما إلى اختفاء تلك الظروف نهائيا وظهور ظروف جديدة بدلا منها ، وتدخل ضمن الظروف الفيزيائية للعمل:¹.

1-1 - الحرارة والرطوبة: يقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة مما يؤثر على انتباهه وجعله يشعر بالملل وبالتالي عدم الاستقرار ، ونفس الشيء بالنسبة للرطوبة مما يؤثر على أداء العامل يؤدي في الأحيان إلى المرض ، وعلى العموم يمكن القول أن هناك بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها ، أو بارتفاع نسبة الرطوبة أو انخفاضها ، ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل في بيئته التي ترعرع فيها ،وعلى المؤسسات الصناعية أن تأخذ بعين الاعتبار هذا الأمر عند توظيفها لأعضاء جدد ،كما أن ظروف الحرارة والرطوبة تختلف بين الأعمال المكتبية والإدارية من جهة ،والأعمال المتعلقة مباشرة بالإنتاج من جهة أخرى ،وعليه يتوجب على المؤسسة أن تولي المزيد من الاهتمام لأولئك الأفراد الذين يعملون في خطوط الإنتاج.

إن استبدال تكنولوجيا قديمة بتكنولوجيا جديدة سيؤدي لا محالة إلى التغيير في ظروف العمل التي تدخل ضمنها الحرارة والرطوبة ،وعليه فقد تتغير الدرجة والنسبة في كلا المتغيرين ،وهذا بدوره سيؤثر على الاستقرار المهني للعمال مما يتطلب من المؤسسة إما جلب تكنولوجيا تتشابه مع التكنولوجيا القديمة في هذين المتغيرين أو تحسن فيهما ،وإما الاتصال أكثر بالعمال وبذل المزيد من الجهود لإقناعهم بالعمل تحت الظروف الجديدة .

1-2 الضوضاء : يتأثر الاستقرار المهني للعمال في المؤسسات الصناعية بالضوضاء التي تحدثها الآلات والضجيج الكبير الذي تسببه تلك الآلات خاصة القديمة منها ،والتي أصبحت تستدعي استبدالها بآلات جديدة لتوفير الظروف الملائمة للعامل ليقوم بواجباته على أكمل وجه والضوضاء تؤثر على العلاقات الاجتماعية بين العمال وخاصة على الاتصالات فيما بينهم مما قد يؤدي إلى سوء فهم العامل لما يقوله أو يطلبه العامل الآخر الذي يحتل مكانا بجواره ،ويمتد التأثير السيئ للضوضاء إلى الحياة الاجتماعية العامة للعامل خاصة أولئك الذين يملكون مهارات عالية يفكرون في مغادرة المؤسسة والبحث عن عمل جديد في مؤسسات أخرى أين يقل الضجيج ،ويعني هذا أن الضوضاء تؤثر سلبا على الاستقرار المهني للعمال مما

¹ - امين عز الدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته ، مكتبة القاهرة ، مصر ، 1964 ، ص23.

يدفع بالمؤسسة إلى البحث عن حلول لهذه المشكلة العويصة ، ويكون ذلك إما باستبدال الآلات القديمة أو بتوفير وسائل الوقاية للعامل¹.

وفي كلتا الحالتين على المؤسسة أن تهتم بالعمال أكثر سواء بتوضيح كيفية العمل على الآلات الجديدة التي تنتجها في عملياتها الإنتاجية، أو بتوضيح كيفية استخدام الوسائل الوقائية للتقليل من تأثير الضجيج.

1-3 الإضاءة:

تختلف الوظائف المنتشرة عبر مختلف الوحدات التنظيمية للمؤسسة الصناعية من حيث متطلبات شدة الإضاءة، فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أشد من الأعمال التي لا تتطلب الدقة في التنفيذ، والإضاءة الشديدة أو الضوء الخافت يؤثران على بصر العامل مما تسبب في تضائل إمكانياته في النظر تصل في الحالة مجبرة على تحسين ظروف العمل للعمال بداخلها ، وذلك بتوفير شدة إضاءة مناسبة لكل وظيفة على حدا ، بحث تسهل للعمال بأن يقوموا بوظائفهم بفعالية ونجاح .

1-4 توفير الوقاية والأمن:

كما أشرنا سابقا من الضروري ملائمة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعامل ،وتكيفه مع الآلة والأجهزة التي يستخدمها في منصب عمله ،فمن اللازم أن يكون أو ينفر وسائل الأمن والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية أن مشاكل الصحة والأمن في العمل تمثل أحد العناصر الهامة والمحددة لصا العمال عن المهنة وبالتالي الاستمرار فيها أو عدمها .

فكل عمل مهما كانت بساطة مخاطرة مثل: الوقوع في حوادث مهنية أو الإصابة بأمراض ،يحتاج الفرد لوسائل وأجهزة خاصة للوقاية منها.

ويرى المختصون في الوقاية أن وسائلها تكون على مستويين:

- **المستوى الفردي:** والذي يمثل في ارتداء اللباس العازل، الأقنعة والقفازات، النظارات والأحذية.

¹ جبلي فاتح: الرتبة الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، 2006، جامعة منتوري قسنطينة، ص42.

• **المستوى الجماعي:** ويقع على عاتق المؤسسة مثل توفير قاعات استراحة للأعمال الخطيرة، تغيير الجو الحراري وتلطيفه عن طريق التهوية الاصطناعية، الإكثار من وسائل الإطفاء وجعلها سهلة المبلغ وتدريب العمال على استعمالها¹.

2- العوامل الاجتماعية : تلعب العلاقات الإنسانية الجيدة بين الأفراد والتداخل الذي يتم بين الجماعات المختلفة في العمل دورا أساسيا في تحقيق الاستقرار المهني، وعليه فقد اهتم المختصين هذا الموضوع منذ ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية وأفكارها على يد "التون مايو"، حيث أكد هؤلاء أنه يجب أن لا ننظر إلى الإنسان في التنظيم على أنه آلة، وإنما يجب اعتباره كائن حي له حاجاته الاجتماعية والشخصية من الضروري إشباعها إذا ما أردنا تحقيق الفعالية المطلوبة في الإنجاز، والفرد بطبيعته يحاول دائما إيجاد علاقات طيبة مع زملاء العمل، والشعور بالأهمية من قبل الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى من قبل الزملاء في العمل، ولكن عندما تقوم المؤسسة بإحداث تغيير على مستوى أنساقها الفنية فإن ذلك سيؤثر دون شك بطريقة سلبية على الجماعات والأفراد على حد سواء، وكذلك على العلاقات والروابط الاجتماعية فيما بينها، وهذا ويمكن القول أن المؤسسة يمكنها توفير بيئة اجتماعية سليمة من خلال الاهتمام بأمرين أساسيين :

2-1- تشجيع تكوين الجماعات الاجتماعية في العمل:

تعمل المؤسسات الصناعية الحديثة جاهدة من أجل خلق جو اجتماعي ملائم لعمل الأفراد، ولقد تبين من خلال عدد من الدراسات الميدانية أن تجمع الأفراد في شكل جماعات يخلق نوعا من الولاء للجماعة، هذه الأخيرة تفرض على عناصرها مجموعة من القيود يتحدد من خلالها سلوكهم و تصرفاتهم داخل العمل فعلى المؤسسة تشجيع هذه الجماعات وترقيتها، محاولة في نفس الوقت كسب ولاء هذه الجماعة غير الرسمية من خلال كسب ولاء قائدها الذي يعتبر بمثابة القدوة بالنسبة لباقي أعضاء الجماعة.

وعند تغيير الآلات والمعدات تتعرض تلك الجماعات لهزات تتباين شدتها حسب نوع التغيير ونسبته (جزئي أو كلي)، مما يزيد من مسؤولية إدارة المؤسسة في حل المشاكل المترتبة عن هذه الهزات وذلك بمحاولة المحافظة بقدر الإمكان على تلك الجماعات، وضع كل جماعة في العملية الإنتاجية الجديدة في بيئة تشابه

1 - امين عز الدين: مرجع سابق، ص 27.

تلك البيئة التي كانت سائدة قبل إحداث التغيير، بالإضافة إلى مساعدة الأفراد الذين ينتقلون للعمل خارج الجماعة القديمة في التأقلم مع جماعة الجديدة وتوفير الرعاية النفسية اللازمة لهم للحفاظ على روحهم المعنوية، وبالتالي تجنبهم القلق والاضطراب الذي يهدد استقرارهم¹.

2-2 توفير الإشراف الجيد: يلعب الإشراف دوراً أساسياً في توجيه سلوك العاملين داخل المؤسسة الصناعية وزيادة مستويات التحكم والضبط للأعمال التي يقوم بها أفراد معينين في شكل جماعات برعاية فرد واحد هو ما نطلق عليه في اللغة التنظيمية اسم "المشرف". والمشرف هو الممثل الشرعي للعمال في الإدارة حيث يعمل على نقل رغبات واتجاهات الإدارة للعمال بأمانة تامة وشرحها لهم، كما أنه يمثل هؤلاء العمال لدى الغدارة عند عقد الاجتماعات.

فمسؤولية المشرف تعتبر مسؤولية كبيرة من أجل إنجاز هذه العملية وضمان تحقيق الأهداف المسطرة، ذلك أنه بمثابة القائد الذي يحثك مباشرة بالعمال طوال قيامهم بعملهم اليومي، حيث يقوم بتوفير التدريب الكافي للعمال، وتحديد احتياجاتهم التدريبية بالموازاة مع التغيير الحاصل، كما يساعد العمال الجدد التكيف مع ظروف العمل، وتعليمهم أساليب العمل الجديدة، ومساعدتهم على استعمال الآلات بطريقة صحيحة وتنبههم على عدم استعمال الآلات التي يجهلون إدارتها وحثهم على استعمال وسائل الوقاية من الحوادث، بالإضافة إلى معاونتهم في التغلب على الصعوبات التي تعترضهم.

ويعتبر الإشراف "عملية توجيه وتنظيم وتنسيق لعمل الآخرين تحت قيادة وسلطة ترمي إلى تحقيق أهداف مختلفة يحاول المشرف تجسيدها من خلال الأعمال والمهام المسندة إليه"².

ويتمحور عمل المشرف على النقاط التالية :

○ دراسة ومعرفة نوعية الآلات التي تتبناها المؤسسة الصناعية والإشراف عليها من حيث نوعيتها وذاتيتها ومراقبة الفنية، ومراقبة تماسك أجزائها قبل استعمالها من قبل بقية الأفراد لتفادي الحوادث أو الأضرار.

¹ - ضياف عز الدين: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي، شهادة ماجستير في علم النفس العمل، 2001/2000، جامعة منتوري قسنطينة، ص 49.

² - ضياف عز الدين: مرجع سابق، ص 52.

○ يتناول الإشراف سير العمل وذلك من خلال المحافظة على التلاؤم والتوافق بين العمال والآلات بحيث يجب على المشرف أن يعطي للعمال تعليمات فنية دقيقة حول ما يتعلق بكيفية إدارة الآلات وكيفية تجنب الحوادث عند العمل على الآلات وكيفية استعمال وسائل الوقاية .

○ يعطي المشرف للعمال معلومات إضافية حول شروط تنظيم العمل الجديد ابتداء من تحديد أوقات العمليات ونظام الأجر التشجيعي وطرق تنظيم العمل.

3 العوامل النفسية: لا تنحصر الحاجات المهنية للعمال في الجوانب المادية أو الجوانب الاجتماعية فحسب ،بل يتعدى ذلك إلى الجوانب النفسية ،فالأفراد في المؤسسات الصناعية الحديثة بحاجة ماسة إلى الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية ،وعدم تلبية هذه الحاجات قد يؤدي إلى التوتر النفسي ، وعدم التوافق الاتزان مع البيئة التي يعمل بها ،وربما يدفع ذلك إلى التفكير في ترك المؤسسة وغادرتها بطريقة نهائية.

ويعتبر شعور العامل بالرضا عن العمل كمقياس أساسي للاستقرار المهني ،فإن كان العامل راض فإن تمسكه بالعمل سيزداد أكثر والعكس صحيح ، ويتحقق الشعور بالرضا عن العمل من خلال الشعور بالانتماء للمؤسسة الذي يستلزم ثلاث عوامل نفسية.

○ مدى توافق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة.

○ مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعاملين ورعايتهما.

○ مدى تفاعل العاملين مع بعضهم، والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بينهم¹.

4 الاتصال: يعتبر الاتصال عصب كل مؤسسة ، فهو يساعدها على تحقيق أهدافها فلذلك يعرفه "كاتز"

و "كاهن" : "هو تبادل المعلومات ونقل المعنى"².

¹ - جبلي فاتح: مرجع سابق، ص48.

² - رونالد ريجيو : مدخل الى علم النفس الصناعي التنظيمي ، ترجمة: فارس حلمي ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 1999 ، ص 334.

أي انه تبادل المعلومات بين شخص وشخص آخر قصد التفاهم فيما بعد.

كما يعرف الاتصال الرسمي :عملية ظهر في الخريطة التنظيمية وفقا للنظم واللوائح والقواعد العامة للمنظمة وفقا للبناء التنظيمي الرسمي الذي يحكمها ،وغالبا ما تكون هذه القواعد مكتوبة ،أو منصوص عليها في الهيئات والمنظمات الإدارية .

*أشكال الاتصال:

• **الاتصال الهابط:** وهو من الأعلى إلى الأسفل ،وهو نقل أوامر وتعليمات إدارية للعاملين بالمؤسسة .

أي أن الاتصالات الهابطة هي تلك الرسائل التي يبعث بها الرؤساء إلى المرؤوسين وتحمل تعليمات وأوامر وتوجيهات عن الأداء المهني ،أو معلومات تشرح سياسات المؤسسة وأهدافها والإجراءات التنظيمية. هو تلك الأوامر والتعليمات من الأعلى إلى الأسفل.

• **الاتصال الصاعد:** من الأسفل إلى الأعلى ،وهي تلك الرسائل المتجهة من المستويات الدنيا في المؤسسة إلى المستويات الأعلى ومعظمها معلومات عن مستويات الإنتاج ،أو مشكلات العمل

أو شكاوى واقتراحات وغيرها ،ولهذا النوع أهمية بالغة لأنه يعطي فرصة للمشاركة في توجيه عمل المؤسسة. أي هو نقل المعلومات من الأسفل إلى الأعلى من المرؤوسين إلى الرئيس تتمثل في شكاوى واقتراحات ومعلومات عن وضع العمل....الخ.

• **الاتصالات الأفقية:** نفس المستوى ،وهي التي تحدث بين النظرات في العمل في المستوى التنظيمي الواحد وهو يوفر جهد والوقت والدعم الاجتماعي والمساعدة على حل المشاكل وفض النزاعات .

من أجل أن تحقق المؤسسة أهدافها ينبغي أن يكون الاتصال الرسمي مشبعا بالعلاقات الإنسانية ،وحتى يسهل مهمة العمال والمشرفين ،وكلما كان الاتصال جيد يساعد على الكشف بعض الظواهر النفسية و الاجتماعية التي يعاني منها العمال ،مما يدفعهم إلى مساعدتهم وتنمية قدراتهم ودفعهم للعمل¹.

¹ - رونالد ريجيو : مرجع سابق، ص 35.

5 الترقية : وهي نقل الموظف إلى وظيفة ذات مستوى أعلى تختلف في المسؤوليات ويصحبها في المرتب والدرجة ،وهي تعبر عن نمو وتقدم الفرد في عمله¹.

إن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل والعكس، ويمكن القول حصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر عن كون هذه الترقية متوقعة والعكس يحدث له استياء إذا لم يتحصل عليها.

رابعاً: مظاهر الاستقرار المهني في العمل:

يعد استقرار العامل مجال في عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحا وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي ، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار المهني للعمال وسير العملية الإنتاجية ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاستقرار المهني فيما يأتي حيث نذكر منها :

أ. تماسك جماعة العمل: تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في: جماعة الزملاء جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة².

والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار المهني ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة ، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد من

¹ - مصطفى نجيب شاويش : ادارة الموارد البشرية وادارة الافراد ،دار الشروق للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2005 ، ط3 ، ص 295.

² - السيد شتا : تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، 1997 ، ص 344.

ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد اكبر وإلى زيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة العمل إلى التمسك ببيئة العمل التي تحوي هاته الجماعة.

ب . الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي : يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراره في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته ، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه ان يلبي حاجة الأمان كي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية يحتاج إلى مختلف التأمينات الاجتماعية مثل : التأمين ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة ... الخ وعند تحقيقه لهذا المطلب ينعكس إيجابا على أدائه ، لان الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية فإذا توازن الفرد نفسيا أدى إلى امن الجماعة.

ج . المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات : أن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدتها في رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات ، وتشير البحوث والدراسات المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى انه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من للاستقرار في المنظمة وقد أشار بلاك واكرز إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل ولتحقيق هذه الأهداف يجب إشراك العمال والإطارات في المؤسسة في إعداد الخطط بالحوار المستمر والفعال بإبداء آرائه في سير العملية الإنتاجية.

د . تخطيط وتنمية الموارد البشرية: يرى "والكر" أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة توظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير النشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات

ويسهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين والتخطيط والتطوير وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والترقية على مستوى المنظمة، فمن خلال الاستخدام الأمثل

للموارد البشرية تضمن المنظمة درجة عالية من الاستقرار المهني للعاملين ، فبعملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فلا يكون هناك حالة من الاستياء والتذمر وغموض لدى العاملين فإذا كان لبس أو اختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلبيا على سير العملية الإنتاجية وعلى استقرار العمالة في المنظمة ، وكذلك عليها تخطيط الموارد البشرية وتهيئة مناخ تنظيمي تسود فيه علاقات منسجمة لتقضي تماما على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين العمال جراء التنافس وعدم التوازن في الأدوار خاصة إذا كان هناك اختلاف في المؤهلات والكفاءات العمالية.

خامسا: مظاهر عدم الاستقرار المهني في العمل:

1 . الغياب:

يختلف التغيب عن الغياب ، في أن الأول يعني غياب العامل عن عمله دون مبرر او سبب مقنع، أما الغياب فسببه معلوم وخارج عن إرادة العامل.

والتغيب هو الوقت الضائع في المنشآت الصناعية بسبب تغيب العاملين هذا التغيب يمكن اجتنابه والتغيب كثيرا ما تكون أسبابه الظروف الفيزيائية الصعبة ، وعلاقات العمل السيئة أو الإشراف الدكتاتوري إضافة إلى عدم وجود توازن في العمل ، وفي هذه الحالة تعبر عن عدم الرضا عن الوضعية المهنية ، كما قد يكون سبب التغيب عدم كفاية الدخل المادي مما يدفع العامل إلى مغادرة المؤسسة¹.

وقد أثبتت بعض الدراسات بان المنطقة ذات الطابع الزراعي التي يتواجد بها المصنع تأثر على ظاهرة التغيب ففي مواسم الحرث والبذر والحصاد أو جني الثمار يرتفع مستوى التغيب لان اغلب العمال من مالكي الأراضي أو من ذويهم أو حتى من الباحثين عن الزيادة في الدخل .

2 . دوران العمل:

دوران العمل من مؤشرات عدم الاستقرار المهني ، ويعني كثرة تنقل العمال بين مناصب العمل دون الثبات في احدهم ، بعد فترة تجريب غير مرضية ، أو عدم القدرة على التلاؤم مع منصب جديد لأسباب مختلفة منها الإشراف السيئ وعلاقات العمل الإنسانية الرديئة، الإحساس بالظلم ، وموقفهم من الجهاز الإداري ومن حجم التنظيم ، ومستوى الإشراف السيئ الذي يجعلهم يشعرون بان هناك من يأخذ أجرا شهريا دون

¹ - طلعت ابراهيم لطفي : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة النشر والتوزيع ، مصر ، 1982 ، ص 59.

مقابل عمل واضح يقوم به التنظيم وبالتالي أجره مقتطع من حساب العمال مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم ، وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في دوران العمل نتيجة المبالغة في عدد المشرفين غير الضروريين .

3 . الإضراب :

يعتبر الإضراب شكل من أشكال الصراع الصناعي داخل المؤسسة ، وهو احتجاج يقوم به العمال للتعبير عن وضع سيء يعانون منه ويعني كذلك التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث التغييرات في المكافآت أو ظروف العمل ، وهو مظهر تكتيكي للضغط ويفترض أن يكون هناك نوع من الوعي الجماعي بحجم المشكلة والإحساس بان الهدف واحد وإن النتائج تعود على الكل .

ظهور رد فعل العمال عن أوضاع غير مرغوب فيها، وهو ترك العمل لفترة زمنية محددة ومطالبة حقوق العمال ، ومن هنا فالإضراب من أقوى المؤشرات على ترك المؤسسة.

4 . التماريض :

إيهام النفس بالمرض أو وجود علة فهو عملية اجتماعية تمكن العامل عن طريقها بالتظاهر بالمرض .

كما يعني تبرير الغياب شهادات مرضية دون علة تذكر ، وينتشر بين العمال الذين يشعرون بالضيق في العمل للأسباب المهنية قد توصلهم إلى حالات نفسية مضطربة سببها إشراف سيء ، إحساس بالظلم، عدم التلاؤم مع منصب العمل إلى أن تتحول إلى رغبة في ترك المؤسسة والهروب المقنع من العمل.

5 . كثرة الشكاوي :

تظهر حالات الشكاوي لدى العمال في عدة مناسبات فيعود بعضها إلى الشعور الصادق لا بظلم وقع بالفعل وتعود في أحيان كثيرة نتيجة اضطرابات نفسية يهدف بها العامل إلى الدفاع عن نفسه وعلى العموم تعود الشكاوي إلى عدم الرضا عن الأوضاع العامة للعمل ، أو نتيجة شعور العامل . بعدم قبوله من طرف الآخرين، مما ينجم عليه كرهه لجو العمل وبالتالي تزيد الرغبة في ترك المؤسسة¹.

¹ - عبد المنعم عبد الحي : علم الاجتماع الصناعي ومشكلاته ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 1984 ، ص

سادسا: التدريب وعلاقته بالاستقرار المهني:

يعتبر التدريب المهني من أهم العمليات ذات العلاقة بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية الحديثة نظرا لما تساهم به هذه العملية في رفع الكفاءة المهنية للأفراد سواء عند التحاقهم بالعمل لأول مرة، أم من خلال مساهمهم الوظيفي والمهني الذي يمتد من بداية العمل في المؤسسة إلى غاية الانتقال إلى التقاعد "وتعد وظيفة التدريب من أهم مقومات بناء جهاز لإدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية في المؤسسة الحديثة، فالتدريب هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة، وعلى الرغم من ان مؤسسة قد تضع خطة عمل وتوفر كل الوسائل لتنفيذها فان إغفال عملية التدريب للعاملين

ضمن الخطة قد يكون أكبر المسببات لإثبات عجز الخطة عن قدرة لتحقيق الأهداف المرجوة¹.

وإذا كانت المؤسسة الصناعية دائما بحاجة إلى التغيير نسقها الفني حتى تتكيف مع البيئة الخارجية بسهولة أكبر، فإنها كذلك مجبرة على التدريب وتكوين مرادها البشرية باستمرار لكي يتكيفوا بدورهم مع البيئة الداخلية للمؤسسة التي تتغير وفقا للتغيرات الحاصلة في النسق الفني ويمكن القول بصفة عامة أن الاهتمام بالتدريب كعملية استراتيجية هامة جدا بالنسبة كي تحقق أهدافها يدخل ضمن الاهتمام البشري للمحافظة على استقراره المهني من خلال تمكينه من السيطرة على الأعمال التي يؤديها، وتثقيفه لزيادة وعيه وتنمية الروح المعنوية لديه وبالتالي زيادة تمسكه بعمله .

هذا يمكن أن نشير إلى أن التدريب بمفهومه الحديث يختلف عن التدريب الذي كانت تعتمده المؤسسات الصناعية في الماضي، حيث أنه لم يعد في الوقت الحاضر ويقتصر على العمال الذين يلجون للمرة الأولى في سوق العمل، بل أن العمال القدامى كذلك يجب أن يستفيدوا من البرامج التدريبية والتأهيلية، حيث أكدت هذا الرأي المؤسسات التي استفادت فعلا من وظيفة التدريب، "هذه المؤسسات تراعي دائما حقيقة مرادها أن التدريب عمليه مستمرة، وأن كل عامل بالمؤسسة مهما كانت وظيفته هو في حاجة دائمة للحصول على معلومات جديدة، مؤهلات جديدة، وتطوير مهاراته واتجاهاته".

ونجاح العامل في عمله وتمسكه به يتحقق فقط من خلال اكتسابه للمهارات والإمكانات التدريبية ليسيطر عليه أكثر، ويؤديه وفقا للطريقة التي تريدها المؤسسة، لذلك على المؤسسات الصناعية الحديثة أن تختص وقتا كافيا وإمكانات معتبرة من أجل تدريب عمالها والارتقاء بهم إلى مستوى التحديات المعاصرة

¹ - علي غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، 2002 ، ص107.

، وأن تنظر إلى هذه الوظيفة التدريبية في علاقتها بباقي المتغيرات من منظور شامل يعبر عن الأهمية الكبيرة التي تحتلها من خلال تأهيل العمال ،تغير الثقافة التنظيمية وتعديلهافهذه العمليات كلها لا يمكن أن تحدث إلا من خلال التدريب الجيد للعمال، و المبنى وفق خطط علمية مدروسة من قبل خبراء متخصصين في هذا المجال.

ومن جهة أخرى فإن تضاعف المنتجات وتطور التقنيات والأشكال الجديدة لتنظيم العمل يزيد من إمكانيات تحقيق الإنتاج بتوليفات مختلفة من التكنولوجيا المتطورة، موارد بشرية جديدة ،برامج عمل، معلومات إضافيةالخ شرط أن تتمكن أولاً من الربط بطريقة مناسبة بين هذه المدخلات وترتيبها ترتيباً جيداً.

وقد دلت مختلف الدراسات التي اهتمت بالتكنولوجيا الجديدة أنه مع إدخال الآلات الأوتوماتيكية تزداد وتترقى مهمة ويفقد العامل كل صلة مباشرة مع منتج عمله وربما يرجع ذلك إلى نقص المهارات العلمية والخبرات الفنية لدى العامل والتي تمكنه من التأقلم مع الأوضاع والظروف الجديدة والحقيقية أن نظام العمل الجديد من نوع " الآلة - المنتج " يستوجب تنويع المعرفة فالأمر لا يخص الاستعداد لتحقيق منتج خاص ولكن لجملة من المهارات الأخرى حسب تنظيم العمل والشئ المعترف به هو أن فقدان الموظفين المؤهلين وعدم توفير الكفاءات المطلوبة يشكل العائق الرئيسي لإدخال تكنولوجيا جديدة للمؤسسات الصناعية فما دامت الأغلبية الساحقة من العمال لا تمتلك مستوى معين من التدريب والتكوين المهنيين فكيف لكل هؤلاء أن يتكيفوا مع الآلات والمعدات التكنولوجية التي تتبناها المؤسسة في كل مرة في عملياتها الإنتاجية¹.

1 - علي غربي : مرجع سابق ، ص110.

خلاصة الفصل:

نستنتج أن الاستقرار يشكل أهمية كبيرة بالنسبة للعمال في المجالات الصناعية إذ يعتبر من أهم الحوافز الواجب توافرها والاهتمام بها، حيث أن له تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين، وعلى المؤسسة التي تتطلع إلى الحفاظ على كوادرها البشرية وموظفيها وأن تعمل على توفير العوامل التي تؤثر على الاستقرار، سواء العوامل المادية أو الاجتماعية أو النفسية التي تحدث نتيجة تفاعل العامل مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة اطبداية

تمهيد

أولاً: مجال الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

خلاصة الفصل.

تمهيد:

في الدراسة السوسولوجية المتكاملة مبنية على ضرورة تحقيق الربط بين المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة وذلك باعتماد إجراءات ميدانية معينة تتماشى وطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها وكذا الواقع الذي توجد فيه الظاهرة المدروسة، وسيتم في هذا الفصل تناول مختلف الاجراءات المنهجية التي من خلالها أن تتعامل مع الجانب الميداني للدراسة وذلك بتحديد مجالات الدراسة والمنهج الملائم لها، بالإضافة إلى تحديد طريقة البحث بعد الكشف أن الادوات المنهجية المساعدة في جمع المعلومات قصد تحضيرها للدراسة والتحليل والتفسير.

1. مجال الدراسة:

إن التعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية ونقطة أساسية فب البحث الاجتماعي، ذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث ندرك مسبقاً أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما بعد من مواجهة المشكلة القائمة بالبحث، ويجمع كل المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية وهي: المجال الزمني والمكاني والبشري.

1-1- المجال المكاني:

وهو المكان الذي تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية وقد كان المجال البحثي متمثل في مؤسسة "أوراسكوم" مصنع الاسمنت ببلدية البيضاء ولاية الاغواط.

وأن المجال المكاني لدراستنا هو مؤسسة "أوراسكوم" لمصنع الاسمنت ببلدية البيضاء ولاية الاغواط.

2-1- التعريف بمكان الدراسة "أوراسكوم":

يقع مصنع الإسمنت بمنطقة "جبل لعلق" بمحاذاة الطريق الولائي الرابط بين بلديتي قلته سيدي سعد والبيضاء، يتربع على مساحة إجمالية قوامها 63 هكتارا، وهي المنطقة التي تتوفر على المواد الأولية ويتعلق الأمر بماديتي الكلس والطين ويأتي تجسيد هذا المشروع في إطار الاستثمار المحلي بمبلغ إجمالي يتجاوز 35 مليار دج، يمثل منهم التمويل الذاتي ما يقارب 11 مليار دج والباقي عبارة عن تمويل بنكي.

التعريف بمؤسسة أوراسكوم : تأسست شركة أوراسكوم للصناعات الإنشائية في عام 1950، تعتبر مجالات عملها الرئيسية هي مشاريع البناء، وإنتاج الإسمنت، وقد توسعت على مستوى الدولي ومازالت في نمو متزايد، كمنظمة عالمية، وكمنتج للإسمنت في مصر والجزائر، وتبلغ طاقتها الإنتاجية السنوية حوالي 21 مليون طن تقوم شركة أوراسكوم أيضا بإنتاج وتوزيع الخرسانة الجاهزة، وأكياس الإسمنت في مصر والجزائر¹.

1 - وثيقة مقدمة من طرف مؤسسة أوراسكوم).

3-1- المجال الزمني:

هي الفترة الزمنية التي يستغرقها الباحث لجمع البيانات من مجتمع البحث: حيث قمنا بترتيب جميع الأمور الخاصة بالدراسة بتحديد العينة وضبط حجمها وانجزنا الاستمارة ورتبنا الأسئلة في بداية شهر مارس وبعدها قمنا بجمع البيانات وتفريغها وتحليلها وأخيرا ضبط النتائج في أواخر شهر أبريل.

3-1-3 المجال البشري:

تعتبر هذه المرحلة أساسية في البحث إذ لا يتسنى للباحث دراسة جميع أفراد البحث، لذا ينبغي عليه اختيار عينة تمثيلية لإجراء البحث عليها، ويمكن تعريف العينة بأنها نموذج يشتمل جانب أو جزء من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث وتكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة وهذه العينة تغني الباحث عن دراسة المجتمع كله وخاصة في حالة استحالة دراسة كل تلك الوحدات¹.

*. نوع العينة: نظرا لطبيعة الموضوع فقد تم استخدام العينة <القصدية> والتي تتضمن أفراد مختارين على أساس وخصائص او صفات محددة ولا تتعامل مع الذين لا تنطبق عليهم تلك المعايير وتستعمل هذه العينة في الدراسات الاستثمارية اذ يختار الباحثون الافراد الذين يتناسبون مع بحثهم.

وتختار هذه العينة باعتبار انها تمثل العمال جميعا بكل جزء محدد من العمال. توجهننا الى بعض العمال حيث وزعت عليهم الاستبيان.

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة عمال ذكور فقط وتتراوح أعمارهم من 25 الى 46 فما فوق وقد ضمت عملية الدراسة 50 مبحوثا وذلك بعدما وزعنا عليهم 50 استمارة واسترجعنا العدد المطلوب مجملا بهدف التعرف على ماهية ظروف العمل داخل المؤسسة.

2. منهج الدراسة:

تعتبر جميع الدراسات في تخصص العلوم الاجتماعية عامة أن المواضيع والدراسات التي يستخدمها الباحث يجب أن يربطها بمنهج معين، فالمنهج يعرف أنه: عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية بحثه.

¹ - عامر ابراهيم قنديجلي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري العملية، الأردن، 1999، ط1، ص13.

لذلك فإن المنهج العلمي أصبح علما قائما بذاته يقوم على الدراسة المناهج التي يجب أن يتقيد بها الباحث في أي مجال من مجالات البحوث والدراسات ، وخاصة وأن هذه المناهج تعتمد على تقنيات وإجراءات تقتضي اختيار المنهج الملائم للبحث واستخدامه استخداما صحيحا¹.

ويعد المنهج بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث الاجتماعية، لأنه يسمح بتحديد المفاهيم وشرح المعاني الإجرائية وتحديد مجتمع البحث.

طبقا لموضوع دراستنا المتمثل في دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني، فلهذا استخدمنا المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المحيطات الفعلية للظاهرة.

ويهتم المنهج الوصفي بالتعرف على معالم الظاهرة أو المشكلة وتحديد أسباب وجودها وتشخيصها والوصول إلى كيفية تغييرها².

3- أدوات جمع البيانات:

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها أو جدولتها وهي ترجمة للكلمة الفرنسية (technique)، وتستخدم في البحوث الاجتماعية والكثير من الوسائل والتقنيات.

كما يمكن استخدام أكثر من تقنية في البحث الواحد إذا اقتضت الضرورة ذلك، أي حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة، فقد تفيد المقابلة أو الاستمارة عندما تكون نوع المعلومات المطلوبة تتعلق بآراء واتجاهات ومواقف الأفراد نحو موضوع معين، وتفضل الملاحظة المباشرة عند جمع المعلومات تتصل بسلوك الأفراد أو معاينة بعض الحقائق والوقائع³.

1 - خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جسر، الجزائر، 2012، ط2، ص31.

2 - أحمد عبد الله لالح، مصطفى محمود أبوبكر: البحث العلمي، تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الاحصائية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص52.

3- محمد شفيق: علم الاجتماع المنهج العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المطبعة العصرية، الاسكندرية 1985، ص104.

وبصفة عامة فإن الباحث يفضل الأدوات التي يرى أنها تمكنه من الوصول إلى البيانات المستهدفة بأكثر دقة وموضوعية، وذلك حسب طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة وكيفية استجابة المبحوثين لها، لأن المبحوث يعد طرفاً أساسياً في هذه العملية ويمكن ذكر أهم الأدوات فيما يلي:

3-1 التقنية الرئيسية:

- الاستمارة:

تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة سواء بالنسبة لاختصار الجهد أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، فهذه السهولة الظاهرة تخفي وراءها عدداً كبيراً من الصعوبات المنهجية مواجهتها حتى يتمكن الباحث من صياغة استمارة البحث، والتي تحقق أهداف الدراسة وتمكنه من الإجابة عن التساؤلات الأساسية للبحث.

وتعرف استمارة البحث على أنها نموذج يظم مجموعة أسئلة توجه على الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية وإما ترسل الاستمارة عن طريق البريد، والاستمارة من حيث طرح الأسئلة نوعان مغلقة ومفتوحة.

وبعد الصياغة الأولى لأسئلة الاستمارة وإعدادها في صورتها المبدئية حيث قمنا بترتيب أسئلة الاستمارة وفق البنود الأساسية لموضوع البحث، ومحاولة التأكد من مدى ملاءمة صياغة الأسئلة بالأسلوب الذي يفهمه المبحوثين.

المرحلة الأولى:

لقد تضمنت الاستمارة سبعة وثلاثون (37) سؤالاً في البداية تقيس في مجملها قضايا الدراسة التي وضعت مسبقاً، وقد تم اختيار الاستمارة على خمسين (50) مبحوثاً، وذلك لدرجة استيعاب العمال للأسئلة الواردة فيها ودرجة قبولهم والإجابة عليها دون إحراج، إلا أنه قد تطلب منا فيما بعد عدة تعديلات، كإلغاء بعض الأسئلة التي لا تخدم الموضوع وتعديل أسئلة أخرى، بعدها في النهاية تضمنت أسئلة الاستمارة ستة عشر (16) سؤالاً.

وتتمثل محاور هذا الاستبيان فيما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية

المحور الثاني: السلامة المهنية

المحور الثالث: الاستقرار المهني.

المرحلة الثانية:

تم توزيع الاستمارة على المبحوثين للإجابة على الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث وبعدها تم استلام كامل الاستمارات والتي يقدر عددها بـ 50 استمارة.

المرحلة الثالثة:

بعد أن انتهينا من جمع المعلومات بوجه عام، توجه اهتمامنا نحو تحليل وتفسير تلك البيانات المتحصل عليها.

الأساليب الاحصائية المستعملة :

تم الاعتماد في التحليل على الأسلوب الكمي لبيانات البحث والمتمثلة في حساب التكرارات والنسب المئوية وذلك لكفيتها للغرض، وتحسب النسب المئوية بالشكل التالي:

عدد الاستجابات المتحصل عليها $100 \times$

عدد أفراد العينة

3-2 التقنيات المساعدة:

- الملاحظة:

هي نقطة البداية في أي دراسة علمية، ذلك أنها تساعد في التعرف على طرق العمل وأنواع الخدمات الاجتماعية والمرافق المختلفة وظروف العمل، وتعتبر الملاحظة وسيلة من أهم وسائل جمع البيانات ولبحث أي ظاهرة تقريباً¹.

وتعتمد الملاحظة في جمع البيانات مبدئياً، والتي تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف واتجاهاتهم ومشاعرهم، وتعتمد الملاحظة على مدى خبرة ومهارة الباحث، فهذه الأداة سهلت علينا الدراسة الميدانية وساعدتنا فيما يلي:

- التعرف من خلال الدراسة الاستطلاعية على مجمل المصالح والدوائر والفروع وذلك من خلال تنقلنا إلى مختلف أماكن المؤسسة.

- التعرف على طبيعة العمل والشروط ومجمل الظروف التي يعمل فيها العمال، وكيف تتم العملية وسير العمل في مختلف الوحدات.

- الوصول إلى بعض الحقائق التي تعذر الوصول إليها بطريقة أو بأخرى، حيث يتم استخدام الملاحظة تطبق مقابلات البحث وشرح أسئلة الاستمارة للمبحوث حيث تمكنا من معرفة وملاحظة التغيرات الفيزيولوجية للمبحوث ومدى صدقه في الإجابة عن الأسئلة أو تهرب بعض العمال وتخوفهم من الإجابة على أسئلة الاستمارة، فكان لا بد من طمأننتهم بأن تعاونهم سيفيد في إعداد بحث علمي مكمل لنيل علمية اللسانس.

- ملاحظة العمال وهم في مكان عملهم وملاحظة الأخطار التي قد يتعرضون لها خاصة في بعض مراحل العمل الانتاجية.

ولقد كانت هذه الدراسة وسيلة عبر من خلالها العمال عن بعض المشاكل التي تصادفهم في العمل بالإضافة إلى بعض التخوفات وأمالهم في الاستقرار والحفاظ على وظائفهم ومؤسستهم.

¹ - عماد بوحوش : دليل البحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1990 ، ط2 ، ص 32.

- المقابلة:

إضافة إلى الملاحظة يعد استخدامنا للمقابلة كأداة لجمع البيانات فقد قمنا بمقابلة مختلف أفراد المؤسسة بناء على أسئلة الاستمارة ومحاورها.

والمقابلة هي حوار لفظي وجها لوجه بين قائم بالمقابلة وبين شخص آخر ومجموعة من الأشخاص، وعن طريق ذلك حاولنا الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات والمشاعر والدوافع¹.

وقد اعتمدنا على أداة المقابلة من أجل مساعدة المبحوثين على توضيح الموضوع "السلامة المهنية ودورها في استقرار المهني للعامل" وشرحه لأفراد العينة حتى يطمئن والأهداف البحث العلمي وليس لأهداف أخرى، وكذلك من أجل أن يشعر العمال بأهمية مشاركتهم ويتمكنوا من الإجابة على أسئلة الاستمارة بكل صدق.

كما تمت أطول مقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية ومدير الأمن الصناعي حيث قدموا لنا كل التسهيلات اللازمة والوثائق التي تفيد في انجاز هذه الدراسة، وكان صريحا ومهتما إلى أبعد الحدود، أما مدير الأمن الصناعي وفي سؤالنا له ما هو الدور الذي تلعبه السلامة المهنية في توفير الاستقرار؟ فأجابنا بكل صدق أن مصلحة السلامة هي أساس المؤسسة كما تلعب دور حماية العمال وتوفير كل وسائل الراحة حتى يطمئنوا بالاستقرار.

وهذا ما لاحظناه أثناء دراستنا فعلا وتجولنا في ميدان العمل حتى انتهاء الدراسة الميدانية.

¹ - محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ب. ط، 1983، ص33.

خلاصة الفصل:

من الضروري مراعاة العلاقة بين متغيرات الدراسة وبين طبيعة الدراسة وتحديد العينة والأدوات جمع البيانات، باتباع مجموعة في الإجراءات للتأكد من صحة الأدوات المستعملة في الدراسة وسلامتها قبل الانطلاق في العمل الميداني.

الفصل الخامس

عرض ومخيل نتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية

ثانياً: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

رابعاً: استنتاج الفرضيات

خامساً: الاستنتاج العام

1- البيانات الشخصية:

- الجدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
100%	50	ذكر
0%	0	أنثى
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه على أن كامل أفراد العينة هم ذكور، حيث بلغت نسبتهم 100% أي ما يعادل 20 من أفراد العينة، في حين أن نسبة الإناث منعدمة.

- الجدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد المبحوثين حسب السن.

النسبة	التكرار	السن
40%	20	25 إلى 35
60%	30	36 إلى 46
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه، أن أغلب الفئات العمرية ممن سنهم (من 36 إلى 46 سنة) مقدرة بنسبة 60% أي ما يعادل 30 مفردة من العدد الإجمالي من أفراد العينة، ثم تليها فئة السن (من 25 إلى 35 سنة) بنسبة 40% أي ما يعادل 20 مفردة من عدد العينة.

وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة والذي يتطلب فئة عمرية ناجحة من السير الحسن للمؤسسة والاستمرارية والحفاظ عليها.

- الجدول رقم (3): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
04 %	02	متوسط
30 %	15	ثانوي
66 %	33	جامعي
100 %	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه، أن أغلبية المبحوثين يحملون مستوى تعليمي جامعي، حيث بلغت نسبتهم 66% أي ما يعادل 33 مفردة من العدد الإجمالي للعينة، ثم تليها نسبة 30% يمثل نسبة الأفراد الذين يحملون مستوى تعليمي ثانوي ما يعادل 15 مفردة من العدد الإجمالي للعينة.

في حين نجد نسبة 4% من الذين يحملون مستوى تعليمي متوسط أي ما يعادل 02 مفردة من عدد العينة.

وهذا يعني أن العاملين المتواجدين على مستوى المؤسسة هم نخبة متعلمة ومثقفة ومؤهلة لأداء مهامها على أحسن وجه، وهذا دليل على أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لخريجي الجامعات من أجل مواكبة التطورات ومن أجل الوصول لتحقيق الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وتحقيق أهدافها، فإن تحديد واكتساب العمال للمهارات والتي تمثل أنجع طريقة لتحقيق أهداف المؤسسة.

- الجدول رقم (4): يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية.

النسبة%	التكرار	الأقدمية
20%	10	5 فأقل
50%	25	06 - 10 سنوات
30%	15	11 - 15 سنة
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلبية المبحوثين أقدمهم في المؤسسة ما بين (06-10 سنوات) حيث قدرت بنسبة 50% أي ما يعادل 25 مفردة من عدد العينة ثم تليها فئة ما بين (11-15 سنة) بنسبة 30% أي ما يعادل 15 مفردة من عدد العينة.

وأخيرا فئة (أقل من 05 سنوات) بنسبة قدرت بـ 20% أي ما يعادل 10 مفردات من عدد العينة.

من خلال كل هذه النسب تبين لنا أن أقدمية العمال داخل هذه المؤسسة (من 06 إلى 10 سنوات)، وهذه الفترة كافية لتكوين علاقات اجتماعية وتكسبه قيم ومعايير الجماعة التي ينتمون إليها، كما يكتسب العامل خبرات، ولهذا فإن استمرار الموظفين لمدة طويلة يعتبر مؤشر هام للاستقرار المهني الذي تتميز به المؤسسة.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

- الجدول رقم (5): يوضح لماذا تعرضت لحادث عمل أثناء قيامك بواجبك المهني:

النسبة %	التكرار	تعرضت لحادث عمل أثناء القيام بواجبك المهني
00%	0	نعم
100%	50	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 100% الذين صرحوا بعدم تعرضهم لحادث عمل. وهذا راجع إلى مدى توعية العمال بحضور العمل، واتباع تعليمات السلامة المهنية، وهو ما يؤدي إلى تخفيض في معدلات الإجابة بالأخطار المهنية إلى أقصى حد ممكن.

- الجدول رقم (06) يوضح التزام العمال بارتداء مهمات الوقاية الشخصية.

النسبة %	التكرار	الالتزام بارتداء مهمات الوقاية الشخصية
100%	50	دائما
00%	00	أحيانا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 100% الذين صرحوا بالالتزام بمهمات الوقاية الشخصية.

من خلال النتائج هذا الجدول نلاحظ أن العمال يواظبون على التزام ارتداء مهمات الوقاية الشخصية وهذا راجع إلى إرشادات وتوجيهات قسم السلامة المهنية.

- الجدول رقم (07): يوضح مساهمة الإدارة في إعداد برامج تكوينية متعلقة بالسلامة المهنية.

النسبة%	التكرار	مساهمة الإدارة في إعداد برامج تكوينية متعلقة بالسلامة المهنية
70%	35	دائما
30%	15	أحيانا
00%	00	أبدا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المتبين أعلاه أن أغلبية المبحوثين نسبة 70% صرحوا بأن الإدارة تساهم في إعداد برامج تكوينية متعلقة بالسلامة المهنية، ثم تليها نسبة 30% الذين صرحوا بأن الإدارة تقوم أحيانا بإعداد برامج تكوينية.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الإدارة تسهر دائما على الالتزام بإعداد برامج تكوينية متعلقة بالسلامة المهنية، من أجل تحسيسهم بالمخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء مزاولتهم لأعمالهم، فالمؤسسة الصناعية تسعى دائما للمحافظة على موردها البشري، والعمل على استقراره لأنه يعود بالمنفعة عليها وهذا لمصلحة المؤسسة ككل.

الجدول رقم (08): يوضح الاستفادة من التكوين أو التدريب المتعلق بالسلامة المهنية.

النسبة%	التكرار	استفادتك من التكوين
74%	37	دائما
26%	13	أحيانا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه، أن أغلب المبحوثين نسبة 74% استفادوا من التكوين بصفة دائمة، ثم تليها نسبة 26% أحيانا استفادوا من التكوين.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلبية العمال المبحوثين استفادوا من التكوين في إطار السلامة المهنية بشكل دائم.

- الجدول رقم (9): يوضح الاجراءات المتخذة التي تقوم بها الإدارة لتحقيق السلامة المهنية.

النسبة%	التكرار	الإجراءات المتخذة التي تقوم بها الإدارة لتحقيق السلامة المهنية
00%	00	محاضرات
00%	00	لوائح إرشادية
100%	50	كلاهما
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 50% صرحوا بأن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية من محاضرات ولوحات إرشادية.

نستنتج من خلال الجدول أن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لتحقيق السلامة المهنية تتمثل في تنظيم محاضرات ووضع لوحات إرشادية في أماكن العمل لتجنب الإصابات.

- الجدول رقم (10): يوضح الأماكن التي تقوم الإدارة بإرسال العمال إليها قصد التكوين.

النسبة%	التكرار	الأماكن التي تقوم الإدارة بإرسال العمال إليها قصد التكوين
100%	50	داخل المؤسسة
00%	00	خارج المؤسسة
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% صرحوا بأن الأماكن التي تقوم الإدارة بإرسال العمال إليها قصد التكوين هي داخل المؤسسة.

وهذا راجع إلى تأقلم العمال مع بيئة عملهم أو معرفة المخاطر التي تحيط بهم.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- الجدول رقم (11): يوضح رضا العمال عن المهنة التي يؤدونها.

النسبة %	التكرار	مدى رضا العمال عن المهنة التي يؤدونها
80%	40	نعم
20%	10	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلب المبحوثين أدلوا برضاهم عن المهنة التي يؤدونها داخل المؤسسة، حيث بلغت نسبتهم 80% أي ما يعادل 40 مفردة، في حين أن نسبة 20% من المبحوثين أدلوا بعدم رضاهم عن مهنتهم داخل المؤسسة أي ما يعادل 10 مفردات.

ومنه نستنتج أن أغلبية العمال راضين عن المهنة التي يؤدونها، مما يؤكد على أن قسم السلامة المهنية يقوم بدوره في حماية العمال والعمل على استقرارهم وتوفير كل الظروف.

- الجدول رقم (12): يوضح الشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية المهام.

النسبة %	التكرار	الشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية المهام
66%	33	دائما
34%	17	أحيانا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 66% من المبحوثين صرحوا بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية مهامهم داخل المؤسسة أي ما يعادل 33 مفردة، أما نسبة 34% من المبحوثين صرحوا بعدم راحتهم أثناء تأدية مهامهم أي ما يعادل 17 مفردة.

نستنتج أن المؤسسة تسعى جاهدة إلى توفير الراحة والطمأنينة للعمال لممارسة العمل على أكمل وجه وبالتالي الزيادة في فعالية وإنتاجية المؤسسة وهذا ما نتيجته نتائج الجدول.

- الجدول رقم (13): يوضح تخوف العمال من طبيعة العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرار	تخوف العمال من طبيعة العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة
60%	30	نعم
40%	20	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال المبين أعلاه أن نسبة 60% من المبحوثين أكدوا على عدم شعورهم بالخوف في صيغة العمل الذي يؤديه داخل المؤسسة أي ما يعادل 30 مفردة، في حين أن نسبة 40% من المبحوثين أدلوا بتخوفهم في صيغة العمل الذي يؤديه أي ما يعادل 20 مفردة.

نستنتج أن أغلبية العمال لا يشعرون بالخوف من طبيعة العمل الذي يؤديه وهذا راجع إلى جودة التكوين والتدريب وتوفير برامج السلامة المهنية.

أما فيما يخص العمال الذين يشعرون بالخوف ربما يعود إلى نقص الخبرة وقلة التكوين.

- الجدول رقم (14): يوضح التفكير في تغيير الوظيفة التي يؤديها العمال داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرار	التفكير في تغيير الوظيفة التي يؤديها العمال داخل المؤسسة
10%	05	نعم
90%	45	لا
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 90% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم التفكير في تغيير الوظيفة التي يؤديها داخل المؤسسة أي ما يعادل 45 مفردة، في حين أن نسبة 10% صرحوا برغبتهم في التفكير لتغيير الوظيفة التي يزاولونها داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال النتائج أن معظم المبحوثين يفكرون بعدم تغيير عملهم الحالي، مما يؤكد أن المؤسسة تتوفر على جميع برامج السلامة المهنية المعتمدة من طرف المؤسسة.

- الجدول رقم (15): يوضح الاعتقاد بعدم وجود نظام السلامة المهنية من شأنه أن يؤدي بالعمل إلى تغيير المؤسسة التي تعمل بها.

النسبة %	التكرار	الاعتقاد بعدم وجود نظام السلامة المهنية من شأنه أن يؤدي بالعمل إلى تغيير المؤسسة التي يعمل بها
100%	50	نعم
00%	00	لا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن جميع المبحوثين صرحوا بعدم وجود نظام السلامة المهنية من شأنه أن يؤدي بالعمل إلى تغيير المؤسسة بنسبة 100%.

نستنتج من خلال الجدول أن وجود نظام السلامة المهنية يساهم في الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة مما يؤكد أن العامل حريص على العمل داخل مؤسسات تتوفر على برامج السلامة المهنية.

- الجدول رقم (16): يوضح برامج السلامة المهنية المطبقة بالمؤسسة لها تأثير بالاستقرار المهني.

النسبة %	التكرار	برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة لها تأثير بالاستقرار المهني
92%	46	نعم
08%	07	لا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 92% صرحوا بأن برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة لها تأثير في الاستقرار المهني أي ما يعادل 46 مفردة في حين نسبة 08% صرحوا أن برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة ليس لها أي تأثير في الاستقرار المهني.

من خلال الجدول نستنتج أن برامج السلامة المهنية المطبقة بالمؤسسة لها تأثير إيجابي في الاستقرار المهني حيث يتلقى العمل محاضرات حول تحليل المخاطر التي تحيط بهم واتباع تعليمات الأمن الصناعي، حيث تعمل المؤسسة ضمن استراتيجية نظام تحفيزي وتمنح شهادات للعمال الملتزمين بتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

- الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والاجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		المستوى التعليمي إجراءات السلامة المهنية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	إعلانات وإرشادات
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	محاضرات
%100	50	%66	33	%30	15	%04	02	كلاهما
%100	50	%100	33	%100	15	%100	02	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 100% من المبحوثين صرحوا بأن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لتحقيق السلامة المهنية قد استعملوا كلا الإجراءين (إعلانات - إرشادات - محاضرات) مدعمة بنسبة 66% العمال ذو المستوى الجامعي ثم تليها نسبة 30% من العمال ذو المستوى الثانوي، وفي الأخير نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأن الإجراءات المتخذة من طرف الإدارة في سبيل السلامة المهنية بلغت 4% وهم عمال من مستوى التعليم المتوسط.

من خلال القراءة الإحصائية نستنتج أن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية وهذا ما لوحظ في تصريحات العمال المبحوثين ذو المستوى الجامعي، فهذا دليل على أن المؤسسة تعطي أهمية كبيرة للمستويات العليا.

- الجدول رقم (18) يوضح العلاقة بين الأقدمية وتعرضك لحادث العمل أثناء القيام بموجبك المهني.

المجموع		11-15 سنة		6-10 سنوات		5 فأقل		الأقدمية تعرضك لحادث عمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	50	%30	15	%50	25	%20	10	نعم
%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	لا
%100	50	%30	15	%50	25	%20	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 100% الذين صرحوا بعدم تعرضهم لأي حادث عمل أثناء تأدية واجبهم المهني، حيث دعمت بنسبة 50% من العمال الذين تتراوح أقدميتهم من (05-10 سنوات) ثم تليها نسبة 30% من العمال الذين أقدميتهم تتراوح (11-15 سنة)، ثم تليها نسبة 20% من العمال الذين تتراوح أقدميتهم من 5 سنوات فأقل.

من خلال نتائج هذا الجدول الذي يبين العلاقة بين الأقدمية وعدم تعرض العمال لحوادث عمل داخل المؤسسة.

- الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين تعرضك لحادث أثناء القيام بواجبك المهني والشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية واجبك المهني.

المجموع		لا		نعم		تعرضك لحادث عمل الشعور بالراحة
%	ك	%	ك	%	ك	
66%	33	66%	33	00%	00	دائما
34%	17	34%	17	00%	00	أحيانا
100%	50	100%	50	00%	00	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 66% من المبحوثين الذين صرحوا بالشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية المهام المهنية حيث دعمت نسبة 66% بعدم تعرضهم لحوادث العمل أثناء القيام بواجبهم المهني ثم تليها النسبة الأخيرة وهي 34% الذين صرحوا بشعورهم أحيانا بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية مهامهم المهنية، حيث دعمت 34% الذين لم يتعرضوا لأي حادث مهني أثناء تأدية واجبهم المهني.

ومن خلال نتائج الجدول الذي يبين العلاقة بين التعرض لحادث العمل أثناء تأدية المهام والشعور بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية المهام المهنية.

نلاحظ أن أغلب العمال يشعرون بالراحة أثناء أداء مهامهم المهنية الذين لم يتعرضوا لحادث عمل وهذا راجع إلى دور المؤسسة في الإجراءات المتخذة من أجل سلامة العمال وهذا ما توليه المؤسسة للعنصر البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية في اقتصاد وتنمية المؤسسة واستمراريتها لأن تجنب أي حادث يضمن السير الحسن للعمل.

- الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين ارتداء مهمات الوقاية الشخصية أثناء القيام بمهام المهنية، والتفكير في تغيير الوظيفة التي تؤديها داخل المؤسسة.

المجموع		أحيانا		دائما		ارتداء مهمات الوقاية الشخصية الشعور بالراحة
%	ك	%	ك	%	ك	
%00	00	%00	00	%00	00	نعم
%100	50	%10	05	%90	45	لا
%100	50	%100	05	%100	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 100% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم التفكير في تغيير الوظيفة حيث دعمت بنسبة 90% من المبحوثين الذين يلتزمون بارتداء مهمات الوقاية الشخصية أثناء تأدية المهام المهنية.

من خلال نتائج هذا الجدول الذي يبين العلاقة بين الالتزام بارتداء مهمات الوقاية الشخصية أثناء تأدية المهام الوظيفية والتفكير في تغيير الوظيفة، نلاحظ أن أغلب العمال لا يفكرون في تغيير وظيفتهم أثناء القيام بالمهام المهنية، وأغلبهم الذين يرتدون مهمات الوقاية الشخصية، لأن المؤسسة تسهر دائما على الالتزام بتعليمات الامن والسلامة المهنية، وهذا يتجلى من خلال تركيزها على عمليات المحاضرات والاعلانات بصورة كبيرة على أن يفهم العامل بيئة عمله وكيفية التعامل مع الأخطار المهنية.

استنتاج الفرضيات:

1- استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها بمصنع اسمنت البيضاء افترضنا بأن إجراءات السلامة والوقاية المهنية من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني للعمال داخل المؤسسة تبين ان هناك علاقة بين عدم تعرض العمال لحوادث عما وشعورهم بالراحة والطمأنينة أثناء القيام بالمهام الوظيفية، حيث تبين أن كافة المبحوثين يشعرون بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية مهامهم المهنية.

من خلال ما ذكر مسبقا نستنتج أن هناك علاقة بين إجراءات السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني للعمال داخل المؤسسة، وذلك لمعرفة المخاطر التي تحيط بها وهذا أدى إلى عدم تعرضهم لحوادث مهنية وشعورهم بالراحة والطمأنينة والرضا بالمهام المهنية وعدم تغييرهم لوظائفهم والتزامهم بتعليمات الأمن الصناعي.

كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي والإجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية حيث صرح كافة العمال من المبحوثين من المستوى التعليمي الجامعي ان هناك إجراءات تقوم بها الإدارة في مجال السلامة، وهذا دليل أن الإدارة تولي أهمية للمستوى الجامعي.

كما توصلنا كذلك أن هناك علاقة بين الأقدمية، والتعرض لحادث عمل أثناء القيام بواجبهم المهني، حيث صرح أغلب المبحوثين ممن أقدميتهم وخبرتهم كبيرة في المؤسسة أنهم لم يتعرضوا لحوادث مهنية وهذا يساعد على السير الحسن للمؤسسة وتحقيق الاستقرار.

2- استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بها في مصنع الاسمنت البيضاء افترضنا أن معايير السلامة والوقاية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني للعمال داخل المؤسسة، وتوصلنا إلى نتائج التالية:

أثبتت الدراسة الاحصائية من خلال تحليلنا ان هناك علاقة بين الإجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية وتأثيرها في الاستقرار المهني، حيث صرح أغلب المبحوثين بان إجراءات الإدارة تقوم على المحاضرات واللوحات الإرشادية، وهذا ما يفسر ضمان وتحقيق الاستقرار المهني للعامل.

كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة بين ارتداء مهمات الوقاية الشخصية، والتفكير في تغيير الوظيفة، حيث صرح أغلب المبحوثين أن نسبة 90% لا يفكرون في تغيير وظائفهم داخل المؤسسة.

الاستنتاج العام:

من خلال الدراسة التي قمنا بإجرائها حول دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني، والتي شملت بعض العمال بمصنع الاسمنت البيضاء، وفي ضوء التأكد من صدق إشكالية الدراسة والمصاغة كالتالي:

إلى أي مدى تساهم السلامة المهنية في الاستقرار المهني للعامل؟

وحسب فرضيات دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية:

بأن العمال المبحوثين في مصنع اسمنت البيضاء لم يتعرضوا لحوادث مهنية ويشعرون بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية المهام الوظيفية.

كما كشفت الدراسة أيضا بأن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية حققت استقرار مهني آمن.

خاتمة

خاتمة

وفي الأخير نرجو أن نكون قد وفقنا في اختيار هذا الموضوع وأنا أئمننا بجوانبه النظرية والتطبيقية في دراسته وعرضه بالشكل الذي يخدم ميدان تخصصنا علم الاجتماع تنظيم وعمل، كما نرجو أن نكون قد ساهمنا ولو مساهمة بسيطة في تقديم قيمة مضافة، كما نأمل أن نكون قد وفقنا في جمع هذا الموضوع وإسقاطه على الواقع.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

- عباس أبو شامة : الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 1999، ط 1، ص 29.
- سنان الموسوي : ادارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها ، دار مجدلاوي للطبع و التوزيع، عمان، 2004، ط1، ص266.
- السيد رمضان : حوادث الصناعة و الأمن الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث ، اسكندرية، 1984، ب ط ، ص 88.
- الظاهر محمد عبدالله: إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، المكتبة الوطنية ، عمان ، 1994، ب ط، ص 09.
- معن يحيى الحمداني :الأمن والسلامة المهنية (الاسعافات الأولية) ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2009 ، ط 1 ، ص 25.
- خالد فتحي ماضي : السلامة المهنية العامة .دار الكنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع الاردن 2011 ، ط1، ص53.
- خالد فتحي، أحمد الخطيب: السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ط 1، ص 44.
- الصيرفي محمد: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، اسكندرية: 2006، ط1، ص23.
- سعاد نايف برنوطي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، 2004 ، ط 2 ، ص56.
- جاري دسلر : إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض ، 2003 ، ص 524.
- بوحفص مبارك، العمل البشري، دار العري للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ط2، ص78.
- فريدة بومنجل : تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية ،مجلة الصحة والسلامة المهنية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر ، 1981 ، ص.112.
- عمر وصفي عقيلي : إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ط 1 ، ص 588.
- عبد الرحمان محمد العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال ، دار الراتب الجامعية ، بيروت ، 2007 ، ب ط ، ص 124.
- وفية أحمد الهنداوي : سياسات العمل و السلامة المهنية (الواقع ومقترحات التطوير) ، مجلة الادارة العامة ، معهد الادارة العامة العدد 82 ، مارس 1994 ، ص 48 .

- عدنان العابد : الصحة و السلامة المهنية في القانون و القوانين العربية ، محاضرات الدورة الاصلية بالسلامة و الصحة المهنية ، بغداد 1991 ، ط 1 ص ص 17 -18 .
- أحمد مختار عمر : معجم اللغة العربية المعاصر، دار عالم الكتب ،القاهرة، ط1، ص208.
- محمد علي محمد: مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي ، الهيئة المصرية للكتاب، الاسكندرية، 1975، ص201.
- السيد شتا ، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الاسكندرية لكتاب، 1997، ص344.
- امين عز الدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته ، مكتبة القاهرة ، مصر ، 1964 ، ص23.
- جبلي فاتح :الرتبة الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، 2006، جامعة منتوري قسنطينة، ص42.
- ضياف عز الدين: السلوك الاشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي، شهادة ماجستير في علم النفس العمل، 2001/2000، جامعة منتوري قسنطينة، ص49.
- رونالد ريجيو : مدخل الى علم النفس الصناعي التنظيمي ، ترجمة: فارس حلمي ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 1999 ، ص 334.
- مصطفى نجيب شاويش : ادارة الموارد البشرية وادارة الافراد ،دار الشروق للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2005 ، ط 3 ، ص 295.
- السيد شتا : تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، 1997 ، ص 344.
- طلعت ابراهيم لطفي : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة النشر والتوزيع ، مصر ، 1982 ، ص 59.
- عبد المنعم عبد الحي : علم الاجتماع الصناعي ومشكلاته ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 1984 ، ص 84.
- علي غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، 2002 ، ص107.
- (وثيقة مقدمة من طرف مؤسسة أوراسكوم).
- عامر ابراهيم قنديجلي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري العملية، الأردن، 1999، ط1، ص13.
- خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جسر، الجزائر، 2012، ط2، ص31.
- أحمد عبد الله لحاح، مصطفى محمود أبوبكر: البحث العلمي، تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الاحصائية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص52.
- محمد شفيق: علم الاجتماع المنهج العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المطبعة العصرية، الاسكندرية 1985، ص104.

- عماد بوحوش : دليل البحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1990 ، ط2 ، ص 32 .
- محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ب. ط، 1983، ص33.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بعنوان: دور السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار المهني للعامل

دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت -البيضاء- "أوراسكوم" نموذجاً

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل, ثم وضع هذه الاستمارة للحصول على المعلومات الضرورية حول السلامة المهنية ودورها في الاستقرار المهني للعامل مؤكداً لكم بأن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط وأن جميع إجاباتكم على جميع فقرات الاستبيان بكل مصداقية وموضوعية منكم سوف يكون لها أهميتها في إكمال هذا البحث.

ملاحظة: وضع علامة في المكان المناسب ولكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.



المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى ذكر
- 2- السن: أ- من 25-35 سنة من 36-46 سنة
- 3- الأقدمية في العمل: أ- 5 فأقل ب - من 6 - 10 سنة ج - من 11-15 سنة
- 4- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

المحور الثاني: السلامة المهنية

- 5- هل حدث لك ذات يوم حادث عمل أثناء القيام بواجبك المهني؟
نعم لا
- 6- هل ترتدي الألبسة الواقية أثناء القيام بمهامك المهنية؟
دائماً احيانا
- 7- هل تقوم الإدارة بإعداد برامج تكوينية متعلقة بالسلامة المهنية؟
دائماً احيانا ابدا
- 8- هل حصل وان استفدت من تكوين أو تدريب متعلق بالسلامة المهنية؟
دائماً احيانا
- 9- ما هي الإجراءات التي تقوم بها الإدارة في سبيل السلامة المهنية؟
محاضرات لوحات ارشادية كلاهما
- 10- ما هي الأماكن أو الجهات التي تقوم الإدارة بإرسال العمال لها قصد التكوين أو التدريب؟
داخل المؤسسة خارج المؤسسة

المحور الثالث:الاستقرار المهني

11- هل أنت راضي عن المهنة التي تمتنها داخل المؤسسة؟

نعم لا

12- هل تشعر بالراحة والطمأنينة أثناء تأدية مهامك المهنية؟

دائما احيانا

13- هل أنت متخوف من طبيعة العمل الذي تؤديه في المؤسسة؟

نعم لا

14- هل تفكر في تغيير الوظيفة التي تؤديها داخل المؤسسة؟

نعم لا

15- هل تعتقد بأن عدم وجود نظام السلامة المهنية من شأنه أن يؤدي بك إلى تغيير المؤسسة التي

تعمل بها؟

نعم لا

16- هل ترى بأن برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة من شأنها أن تؤثر في الاستقرار المهني

للعامل؟

نعم لا