

الحوادث المهنية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمصنع آجر الأطلس ببوسعادة "

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتوراه:

- بلقرمي سهام

إعداد الطلبة:

- عادل حديبي

- غرابي مريم منار

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء



قال تعالى : ﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة

وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا﴾ الإسراء 24

الحمد لله حمدا كثيرا على توفيقه لنا في إكمال هذا البحث ولهذا فإنني
أهدي هذا العمل إلى الذي قال فيهما تعالى : واخفض لهما جناح الذل كما
ربياني صغيرا.

الى من انحنى ظهره حتى يستقيم ظهري، وهرم عمره حتى يشتد عودي،
ومن تشقت يداه وتحمل الشقاء حتى اعيش في نعيم الى ابي الغالي رحمه
الله واسكنه فسيح جناته.

الى من حملتني تسعة أشهر وهنا على وهن الى من بقيت مستيقضة طول
الليل لكي أنام، الى من كانت رمزا للعتاء ونبعا للحنان إلى أعز ما أملك
في هذه الدنيا أُمي الغالية اطال الله في عمرها.

إلى التي تشاركني أفراحي وأحزاني "زوجتي" وتفعل كل ما بوسعها لإسعادي
ورسم البسمة على شفاهي، والى سر سعادتي "ابنائي" محمد علي وفاطمة
الزهراء جعلهما رب قرّة أعيننا.

والى اخوتي جميعا صغيرهم وكبيرهم حفظهم الله

الى من تقاسمت معهم عناء السفر وتشاركت معهم في تجاوز عقبات
الدراسة في الجامعة زملائي واخوتي الطلبة.

كما أهدي عملي هذا الى من كان لنا عوناً في إنجاز هذا العمل ولو

بالشيء البسيط

عادل حديبي



إهداء



قال تعالى : ﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة

وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا﴾ الإسراء 24

الحمد لله حمدا كثيرا على توفيقه لنا في إكمال هذا البحث ولهذا فإنني
أهدي هذا العمل إلى الذي قال فيهما تعالى : واخفض لهما جناح الذل كما
ربياني صغيرا.

إلى من وضع الله الجنة تحت قدميها أمي أطال الله في عمرها وإلى روح أبي
الطاهرة رحمه الله إلى من أتمنى لهم من أعماق قلبي النجاح والسعادة
والاستقرار اخوتي واخواتي

إلى من أتمنى لهم ان يحملوا مشعل العلم وان يكونوا دعاة تقاة ابنتي أمني
هبة الرحمان وابني محمد رضا

إلى من كان سندا لي زوجي إلى من شاركني هذا العمل إلى صاحب المكتبة
إلى الاساتذة بلقربي سهام حفظها الله وكل طلبة ماستر 02 علم الاجتماع
تنظيم وعمل وإلى كل من يعرفني

مريم منار



كلمة شكر

قال تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿19﴾﴾

سورة النمل الآية 19 .

وقال ﴿:﴾ من لم يشكر الناس لم يشكر الله ﴿﴾

ونحن نظوي صفحة من صفحات الحياة ونخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية مودعين هذا الصرح الذي احتوانا طوال مسارنا الدراسي .

فإنه لا بد لنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والعرفان إلى الاستاذ الفاضل

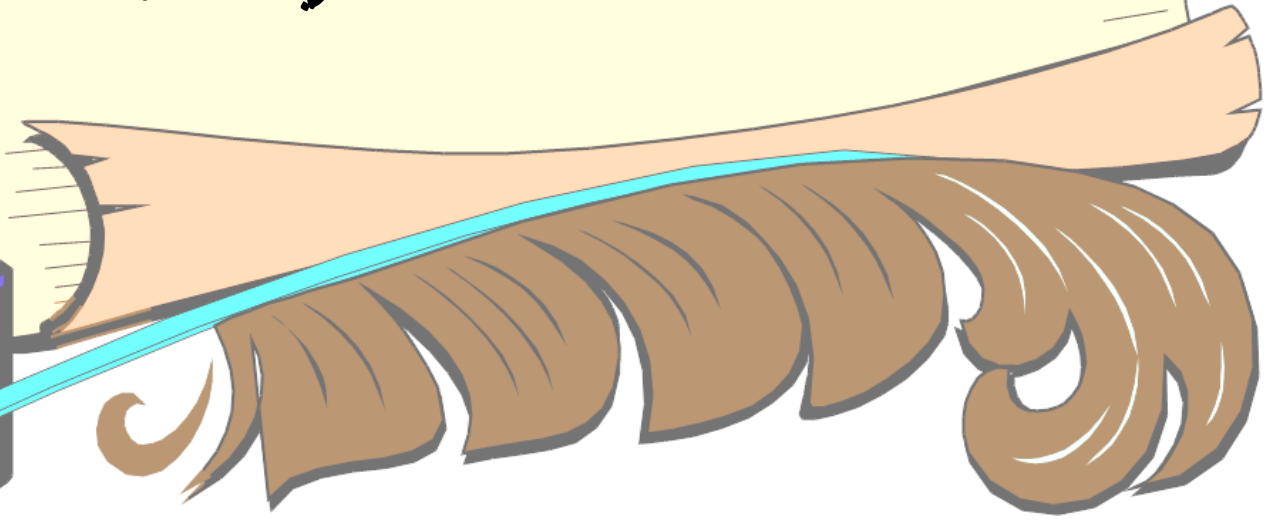
الدكتورة " بلقريمي سهام " التي وافقت بقبولها الاشراف على بحثنا هذا

والتي منحت من وقتها الثمين ومعرفتها وخبرتها الواسعة التي شكلت إضافة

كبيرة لبحثنا، فقد كانت المناورة التي إستندنا إليها طوال عملنا هذا، لذلك نسأل الله

أن يطيل عمرها ويجازيها خير الجزاء .

عادل - مريم منامر



فهرس المحتويات

الصفحة	بسملة
	اهداء
	شكر وتقدير
	فهرس الجداول والأشكال
أ	مقدمة
	الاطار العام للدراسة
03	أولاً: الإشكالية
04	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
05	ثالثاً: أهداف الدراسة
05	رابعاً: فرضيات الدراسة
06	خامساً: تحديد المفاهيم
09	سادساً: الدراسات السابقة
16	سابعاً: المقاربة النظرية
	الفصل الثاني: الحوادث المهنية
19	تمهيد
20	أولاً: مفهوم الحوادث المهنية
23	ثانياً: أسباب الحوادث المهنية
25	ثالثاً: النظريات المفسرة للحوادث المهنية
27	رابعاً: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية
29	خامساً: تكاليف الحوادث المهنية وطرق القياس
31	سادساً: طرق قياس الحوادث المهنية
31	سابعاً: أهداف الوقاية من الحوادث المهنية
32	ثامناً: استراتيجيات ووسائل الوقاية من الحوادث المهنية
40	خلاصة
	الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي
42	تمهيد
43	أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي

44	ثانيا: المصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي
46	ثالثا: فوائد الاستقرار الوظيفي
47	رابعا: أهمية الاستقرار الوظيفي
48	خامسا: مظاهر الاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه
55	سادسا: المقاربة النظرية الاستقرار الوظيفي
61	خلاصة
الفصل الرابع: منهجية الدراسة	
63	تمهيد
64	أولا: الدراسة الاستطلاعية
68	ثانيا: المنهج المستخدم
69	ثالثا: عينة الدراسة
73	رابعا: حدود الدراسة
74	خامسا: أدوات الدراسة
75	سادسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة
76	خلاصة
الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج	
78	تمهيد
79	أولا: عرض نتائج الدراسة
85	ثانيا: تفسير النتائج
89	ثالثا: استنتاج عام
92	خاتمة
94	قائمة المراجع
99	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
22	الفرق بين حوادث العمل والامراض المهنية	1
66	معاملات الثبات لاستبيان الحوادث المهنية	2
67	يبين معامل الارتباط والصدق الذاتي لاستبيان الاستقرار الوظيفي	3
68	معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الاول و الثاني لمحاور اداة القياس (ن = 5) لاستبيان الاستقرار الوظيفي	4
70	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس	5
71	يبين توزيع المبحوثين حسب السن	6
72	يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	7
73	يبين توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة	8
74	توزع بنود استبيان الحوادث المهنية في صورته الأولية	9
79	يبين العلاقة بين لتحسين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي	10
80	يبين العلاقة بين استخدام معدات وأدوات الوقاية والاستقرار الوظيفي	11
81	يبين العلاقة بين التدريب على منع الحوادث والاستقرار الوظيفي	12
82	يبين العلاقة بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي	13
83	يبين العلاقة بين الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي	14
84	يبين العلاقة بين الصيانة الدورية للأجهزة والآلات والاستقرار الوظيفي	15

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
33	وسائل الوقاية الشخصية من الحوادث المهنية	.1
34	معدات وقاية الرأس (الخوذة)	.2
34	معدات وقاية العين	.3
56	التدرج الهرمي لنظرية ماسلو	.4
57	هرم الدلفر للحاجات	.5
70	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس	.6
71	يبين توزيع المبحوثين حسب السن	.7
72	يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	.8
73	يبين توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة	.9

مقدمة

إن حماية العنصر البشري من الحوادث المهنية يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، حيث نجد ان معظم الاشخاص يفقدون حياتهم بسبب الحوادث المهنية مما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس الحوادث المهنية مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو الآلام والتشوّهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل إضافةً إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره.

تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع الحوادث المهنية في جميع البيئات والمجتمعات، وبما ان الحوادث تعتبر من محكاة الإنتاجية في المؤسسات، إذ نلاحظ ان ثمة جوانب متنوعة يتم تقييم هذا المحك في ضوءها هي : تصنيف الحوادث أسبابها، أثارها على الأفراد والمعدات ولكل ما سبق فقد اهتمت الكثير من الدول من خلال إجراء العديد من الدراسات، وسن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع أو الحد من حوادث أو إصابات العمل.

وقد تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول:

حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار العام للدراسة حيث عرضنا فيه اشكالية الدراسة والفرضيات، أما الفصل الثاني فقد خصصناه للحوادث المهنية، في الفصل الثالث الاستقرار الوظيفي، والفصل الرابع خصص للإجراءات الميدانية للدراسة تم فيه عرض نتائج الدراسة وتحليلها في الفصل الخامس ثم إلى الاستنتاجات وخاتمة وقائمة المراجع وقائمة الملاحق.

الاطار العام للدراسة

أولاً: الإشكالية

"تعتبر المبادئ السيكولوجية للسلوك الإنساني في العمل من الأمور الهامة التي تساعد على الوقاية من الحوادث وعلى سبيل المثال فقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن سلامة العامل ما هي إلا عملية تعليمية وتوضح هذه الحقيقة دراسة أجريت على سائقي الحافلات بإحدى المدن حيث حضروا برنامجاً للتدريب على الوقاية من الحوادث لمدة 2-4 أسابيع وبعدها أجروا امتحاناً ثبتت فيه صلاحيتهم للقيام بأعمالهم، و لقد سجلت معدل ارتكابهم للحوادث خلال 17 شهراً ووجد أن هذا المعدل استمر في الهبوط طوال هذه المدة و تعادها إلى ما بعدها ومعنى ذلك أن للتدريب فائدة كبيرة للوقاية من الحوادث.

فبرغم من تعدد العوامل السيكولوجية التي تمكن في مشكل الحماية من الحوادث هناك اتجاه قوي في كثير من الشركات لإهمال الاتجاه السيكولوجي في وضع إستراتيجية لمنع الحوادث، و يرجع السبب في ذلك إلى أن مهندسي الأمن الصناعي لم يتلقوا دراسات وتدريباً خاصة في مجال السلوك الإنساني أي في علم النفس، ويبدو أن مشكلة الوقاية من الحوادث ينظر إليها بشكل خاطئ على أنها مشكلة هندسية يمكن حلها عن طريق التصميم الصحيح للألات الخاصة بالأمن الصناعي والحقيقة أن المهندس يستطيع أن يساهم مساهمة ايجابية عن طريق اختراع آلات لا تسبب في وقوع حوادث. ومعظم الحوادث والإصابات تحدث في أيدي العمال فقد وجد أن هناك نحو ربع الحوادث التي تقع في مقر العمل تصيب أيدي العمال وتصبح هذه الأيدي عاجزة عن العمل بعد ذلك¹.

ولعل الاهتمام بتحسين ظروف العمل داخل المنظمة تمثل إلى حد الآن أحد أهم صور الاهتمام بالعنصر البشري التي يناضل العمال من أجلها منذ وقت طويل وإلى غاية الآن، وقد جاءت هذه الدعوات كردة فعل للظروف المهنية السيئة التي كان يعمل في ظلها العمال ومختلف أشكال الاستغلال من طرف أرباب العمل، وقد استمرت أصوات ونضالات العمال حتى تنظمت شيئاً فشيئاً في شكل حركات اجتماعية تناضل في سبيل تحسين أوضاعها المهنية².

وتعتبر تحسين ظروف واستقرار العمل من أهم المطالب التي يطمح كل عامل إلى توفرها داخل المنظمة حتى يتمكن من أداء مهامه بشكل جيد وتكون حقوقه محمية اتجاه رب العمل، وقد اختلفت الدراسات في تبيان أولويات إشباع هذه الحاجات لدى الفرد، ففي الوقت الذي يعتبر فيه البعد المادي

¹ مريم ضبع: حوادث العمل والأمراض المهنية، أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، العدد الثالث، جوان 2014، ص77.

² عزوي حمزة: ظروف العمل وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للعامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019، ص14.

كالأجر مهم جدا لدى اتجاه ما، تذوب أهميته لدى جماعة أخرى مقارنة بأهمية العلاقات الإنسانية داخل الجماعة، لذلك فان ضرورة إلمام إدارة الموارد البشرية بمتطلبات عاملها الدفينة أمر مهم قبل خروجها في شكل مطالب رسمية ترفع للإدارة أو بشكل غير رسمي يعيق عمل المنظمة.

ومن خلال ما سبق ذكره سيتم من خلال هذه الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل التالي:

- هل للحوادث المهنية أثر على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بمصنع أجر الأطلس ببوسعادة؟

وينطوي تحت هذا السؤال عدة أسئلة:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق

الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع أجر الأطلس ببوسعادة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية

في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع أجر الأطلس ببوسعادة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في

تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع أجر الأطلس ببوسعادة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في

تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع أجر الأطلس ببوسعادة؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

تتبلور أسباب اختياري لهذه الدراسة التي تتجلى في دراسة الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي

إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

1- أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة موضوع الحوادث المهنية، واثرها على الاستقرار النفسي والمادي للعامل.

- حب الاطلاع على هذا النوع من المواضيع.

- محاولة اثناء معلوماتنا ومكتبتنا حول موضوع الحوادث المهنية.

2- أسباب موضوعية:

- المساهمة في جمع المعلومات وتحصيل الحقائق حول موضوع الحوادث المهنية وإبراز الأثر الذي

يلعبه في استقرار العامل.

- محاولة ربط الحوادث المهنية بالاستقرار المهني والوظيفي.

ثالثا: أهداف الدراسة

تكمن أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- تحديد أهم الأسباب الإنسانية والمادية المؤدية إلى تكرار ظاهرة حوادث العمل في الوسط المهني.
- معرفة مدى تعرض العامل أثناء العمل إلى حوادث والخسائر التي تنجم عنها وتؤثر على استقراره المهني.
- معرفة الحوادث المهنية المرتبطة بنشاط العامل داخل المؤسسة لها علاقة بالظروف الفيزيائية أثناء العمل.
- معرفة كيفية عمل المؤسسة على وضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث.

رابعا: فرضيات الدراسة

تعتبر فروض الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، لأن الصياغة الدقيقة للفروض توضح صورة البحث بصورة عامة وفروض الدراسة تعني حل أو تفسير مقترح بشأن مشكلة أو عينة أو أنه تعميم أو تقرير يتكون من عناصر صيغت كنظام منسق تحاول تفسير أحداث لم تتأكد بعد عن طريق الحقائق.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

خامساً: تحديد المفاهيم

1. الحادث:

- لغة: حادث: فاعل من حَدَثَ من يَحْدُثُ، حَدُوثًا، فهو حادث، والمفعول مَحْدُوثٌ عنه حَدَثَ الأمرُ: وقع وحصل. أو وَقُوعِ أَمْرٍ طَارِيٍّ¹.

- اصطلاحاً: الحادث هو كل ما يصيب أياً من عناصر الإنتاج ويؤدي إلى خسارة تلحق به. وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة ظروف خارجية ليس بالإمكان السيطرة عليها ولا تفاديها

وإصابات العمل هي فعل خارجي مفاجئ يصيب جسم الإنسان بالضرر سواء كانت أثناء العمل أو بسببه ويترتب عنها أضراراً اجتماعية واقتصادية مختلفة.²

التعريف الإجرائي: كل حادث يقع بسبب أخطاء بشرية أو مادية في مصنع أجر الأطلس ببوسعادة، ويكون بصورة مفاجئة وغير متوقعة قد تلحق أضراراً اجتماعية واقتصادية مختلفة حسب درجة خطورتها، وتنشأ الحوادث أساساً عن صعوبة تكيف الأفراد مع أدوارهم والظروف الفيزيائية والاجتماعية الداخلية التي يعملون في ظلها، بالإضافة إلى ضغط المشاكل التي يحملونها معهم من المحيط الخارجي متمثلة في المشاكل الأسرية ومشكل السكن ومشكل التنقل... الخ.

2. مفهوم المؤسسة:

- لغة: كلمة مؤسسة في اللغة العربية مشتقة من فعل أسس وهو يدل على بناء حدود الشيء وإقامته ورفع قواعده، ويقابلها في اللغات.

- اصطلاحاً: تعتبر الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.

المؤسسة من الناحية الاقتصادية هي عبارة عن: تنظيم اقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج وتبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.³

¹ - محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، الأردن، 2004، ط1، ص 186.

² أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 212.

³ ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1998، ص 10.

ويعرف علماء الاجتماع المؤسسة على أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، هي نظام اجتماعي، تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرفها بارسونز: "بأنها وحدات تقوم وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة وبهذا اعتبر المؤسسة كل وحدة اجتماعية ترتبط أعضاؤها فيما بينهما خلال شبكة من العلاقات تنظمهم مجموعة محدودة من القيم الاجتماعية والمعايير."

ويعرفها سيستر برنارد أيضاً فيقول: "بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعورياً أو أنها قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري.¹ وما يلفت الانتباه أن تعريف المؤسسة في كل من الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع يركز على جانب الإنساني مع إهمال الجوانب الأخرى كما اهتم علم الاقتصاد على الجانب المادي، ولكننا نعلم أن المؤسسة ليست عبارة عن تجمع بين الأفراد فقط بل أكبر وأعقد من ذلك.

التعريف الإجرائي.

إن المؤسسة ميدان الدراسة هي مديرية التوزيع للولاية والتي تتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية عبارة عن مكاتب ومصالح، تتفاعل فيما بينها داخل وحدات معينة لتحقيق أهداف محددة.

3. مفهوم الاستقرار:

- لغة: "الاستقرار جاء بمعني متانة، رسخ صلابة، ثبات، دوم واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة.

- اصطلاحاً: يعرفه محمد على محمد على أن "الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا 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 المؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه. ويعرفه أحمد عبد الواسع على أنه

¹ مراد زعيبي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية، منشورات برج، مختار دط، عنابة. الجزائر، ص12.

² احمد المختار، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد1، دار عالم الكتب القاهرة، ط2، 2008، ص1433.

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 والبيئية الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، والاستقرار أيضا هو ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد، كما ويشير أيضا للاستقرار العامل في بقاء المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد.

والاستقرار يعبر أيضا على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة وإمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واضطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيتهم في وظيفتهم من خلال التعريف التالي: الاستقرار هو: درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم.¹

التعريف الإجرائي:

ومن خلال ما قدم نستخلص أن مفهوم الاستقرار هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته وإشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل مصنع أجر الأطلس ببوسعادة.

4. العامل:

- لغة: العامل ج عمال وعاملون وعملة. كل من يعمل بيده، من يتولى أمور رجل في ماله ومملكه وهو الذي يأخذ الزكاة من أربابها.²

- اصطلاحا: العامل هو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل.³

ويعرفه الجوهري على أنه "موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسم، في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة.⁴

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 162.

² المنجد في اللغة والإعلام، دار الشروق، بيروت لبنان، ط 4، 2003، ص 531.

³ المعجم الوسيط، القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، ط 4، 2005، ص 627.

⁴ الشوبكي، سمير، المعجم الإداري، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، 2006، ص 214.

أما هشام هاشم رفعت فيعرف العامل أنه " : كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه.¹

- **التعريف الإجرائي:** ونحن بدورنا نعتمد تعريف العامل كما ورد في التشريع الجزائري وهو " العامل هو كل شخص يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

سادسا: الدراسات السابقة

الدراسات السابقة من اهم العناصر التي تنير طريق الباحث في حل مشكلة بحثه لما لها من أهمية فهي منطلقا هاما في البحوث الاجتماعية ميدانية كانت أم نظرية على أهمية في التحليل والمقارنة أساس أنه ينطلق بحث جديد مما سبقه من البحوث لأن البحث لا ينطلق من فراغ، وفي نفس الوقت لا تكون هناك إعادة لما كتب من طرف الغير، سنتناول الدراسات التي تخدم موضوعنا ولو من جوانب معينة من خلال عرض لهذه الدراسات وأهم النتائج التي توصلت إليها.

الدراسات التي تناولت موضوع حوادث العمل:

- **الدراسة الأولى:** دراسة محمد صالحى بـ " حوادث العمل في الصناعة " بتاريخ جوان 1983، وهي عبارة عن دراسة ميدانية أجريت بوحدة صهر الحديد بمدينة " وهران " التابعة للشركة الوطنية للآلات الميكانيكية (السوناكوم) تتمثل في بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي. حيث استغرقت عملية جمع الإحصائيات تسعة أسابيع متتالية واستغرقت عملية الفرز والتصنيف والجدولة شهرين كاملين، وبعدها تم القيام بحساب النسب المئوية وتحليل البيانات الإحصائية وتحليل النتائج الواقعية.

- وهدف الباحث من خلال هذه الدراسة معالجة الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى يمكن أن ترتبط الحوادث الصناعية، بالظروف الفيزيكية لبيئة العمل ؟

- وهل يمكن للظروف الاجتماعية المتوفرة داخل المؤسسة وخارجها أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل؟

- كيف يمكن معالجة هذه الحوادث والقضاء عليها ؟

أما بالنسبة للفرضيات التي اعتمدها فهي:

¹ عمر حسين، الموسوعة الاقتصادية، القاهرة، دار الفكر العربي لنشر والتوزيع، ط4، 1992، ص65.

- توجد علاقة بين الأشكال المادية للعمل والحوادث الصناعية، بمعنى آخر هناك بعض الارتباطات الموجودة بين الظروف الفيزيكية للعمل والحوادث الصناعية.
 - طبيعة انخفاض الحوادث الصناعية تقتضي توفير ظروف اجتماعية ملائمة، وتوفير وسائل أمن وتدريب مناسبة وكافية وتوفير خدمات اجتماعية مختلفة.
 - طبيعة الحوادث الصناعية لا تفسر إلا من خلال جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية وغيرها.
- واستخدم الباحث في دراسته المنهج الاستكشافي الوصفي إضافة إلى المنهج الإحصائي أما بالنسبة للتقنيات فقد استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة وكذلك المقابلة لصياغة أسئلة الاستمارة وبناءها بدقة وموضوعية.
- أما العينة التي اعتمدها الباحث فهي العينة الطبقية العشوائية نظرا لاختلاف الورشات من حيث ظروف العمل داخل الوحدة حيث أن هذه الورشات غير متجانسة.
- وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- أن العوامل المؤثرة والمسببة للحوادث الصناعية هي عوامل متتابعة ومتداخلة ومعقدة تنحصر أغلبها في عاملين هما:
 - عامل الظروف الفيزيكية (ارتفاع درجة الحرارة، كثرة الضوضاء، نقص التهوية، قدم الآلات... الخ).
 - عامل الظروف الاجتماعية ويدخل ضمنها (السكن غير الملائم، سوء التغذية، نقص الخدمات الاجتماعية على اختلافها، سوء التكيف، عدم الاستقرار في العمل، نقص التدريب... الخ).
 - التأكيد على أن العوامل الاجتماعية لها أهميتها البالغة في وقوع الحوادث تتضاءل إلى جانبها العوامل الفيزيكية لأنه لا يمكن بحال من الأحوال النظر إلى الفرد منعزلا من الناحية الاجتماعية.
 - الدراسة الثانية: دراسة سمير صلحاوي بعنوان الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة. من إعداد الطالب:. وهي مذكرة مقدمة استكمالا لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، أجريت هذه الدراسة في مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة، في السنة الجامعية 2007-2008.
- وانطلق الباحث في دراسته من التساؤلات التالية:

1/التساؤل العام: ما مدى تأثير حوادث العمل على تنافسية المؤسسة؟ وكيف يحدث ذلك؟

وضمن هذا التساؤل قدم مجموعة من الأسئلة:

- 1- ما هي التنافسية؟ وهل من طرق لقياسها؟
 - 2- كيف يمكن للمؤسسة أن تحسن من تنافسياتها؟
 - 3- ما هو الحادث المهني؟ وما هي آثاره؟
 - 4- هل يمكن السيطرة على الحوادث المهنية؟ وهل هذه السيطرة كاملة أم جزئية؟
- فرضيات الدراسة: تمثلت في:

- 1- تؤثر الحوادث المهنية بشكل سلبي على أداء المؤسسات وقدراتها.
 - 2- يمكن للمؤسسات الحد من الحوادث المهنية إذا ما نجحت في تحديد مسبباتها ومعالجتها.
 - 3- تولي المؤسسة الجزائرية أهمية كبيرة للحوادث المهنية والوقاية منها.
- استهدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز - المديرية الجهوية للتوزيع ببسكرة العاملين في مصلحة الاستغلال لكل من قطاعي الكهرباء والغاز ببسكرة المدينة دون الفروع الأخرى، ونظرا للتجانس الكبير في خصائص هاتين المصلحتين عبر كافة الفروع، فجاأ اختيار مجتمع البحث للمصلحة التي تعرض أفرادها أكثر للحوادث، بلغ حجم المجتمع 126 (90) عاملا في مصلحة الاستغلال لكهرباء و36 عاملا في مصلحة الاستغلال للغاز) ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومسؤوليات متنوعة.

ثم الاعتماد على عينة عشوائية نسبتها 25% من مجتمع الدراسة أي ما يعادل 32 فردا من المجتمع الكلي.

بالنسبة لأدوات جمع البيانات: تم استخدام كلا من أداتي المقابلة والاستبيان، استخدم الباحث المقابلة مع فئة المسؤولين والحاجات مصلحة المالية والمحاسبة وكذا الموارد البشرية، أما الاستبيان فتم استخدامه مع الأفراد المصابين.

من أهم نتائج الدراسة:

واتضح من خلال هذه الدراسة أن الحوادث المهنية تشكل فعلا عاملا سلبيا على أداء المؤسسة - مؤسسة سونغاز وحدة بسكرة- إلا أن لها في المقابل القدرة على تخفيضها والتحكم فيها نوعا ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل والمصادر المؤثرة و المشكلة للمخاطر المهنية.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة شعلال مختار، بعنوان "دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل"، من إعداد الطالب وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير: تخصص علم النفس العمل والتنظيم، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الجزائر، وهي دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة net- com، وقد تمت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2008-2009.

- إشكالية الدراسة:

هل لنوع التكوين الذي يتلقاه عمال النظافة دور في التخفيض من حوادث العمل؟

- الفرضية العامة:

نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة دور في التخفيض من حوادث العمل لديهم.

وقد قدم الباحث الفرضيات التالية:

- ليس هناك فروق ذات دلالة في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن.

- ليس هناك فروق ذات دلالة في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب وحدات العمل.

- ليس هناك فروق ذات دلالة في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب الأقدمية في العمل.

أما فيما يخص المنهج المستخدم فقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي من أجل وصف واقع العلاقة بين التكوين وحوادث العمل.

وقد اختار الباحث العين بطريقة عرضية تتكون من 45 عامل - 24 عامل ينتمون إلى وحدة باب الواد، و 21 منهم ينتمون إلى وحدة بوزريعة -.

ومن أجل جمع البيانات من الميدان استعان الباحث بثلاثة أدوات تمثلت الأولى في أداة المقابلة توجه بها إلى المسؤولين والمشرفين لبعض المصالح التابعة للمؤسسة، وكذا استخدم أداة الاستبيان وتم توزيعه على

العمال، إضافة إلى الاستعانة بالوثائق والسجلات المتعلقة بالحوادث التي وقعت في المؤسسة في السنوات الأخيرة.

نتائج الدراسة:

- إن التكوين الذي يقدم لعمال النظافة على مستوى مؤسسة النظافة خلال مدة أسبوعين له تأثير إيجابي في اكتساب عمال النظافة طرق العمل الآمنة من حوادث العمل أثناء جمع النفايات في مختلف أماكن العمل.

- أثبتت الدراسة أن نتائج التكوين برزت في تخفيض من عدد حوادث العمل في مؤسسة النظافة بين سنتي 2007 الذي بلغ عددها 89، وسنة 2008 التي سجل 71 حادث أي انخفاض في عدد الحوادث ب18 حادثاً.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات السن ووحدات العمل و الإقدمية في العمل فيما يخص التكوين الذي يتلقاه العمال ودوره في التخفيض من الحوادث.

الدراسات التي تناولت موضوع الاستقرار المهني:

- **الدراسة الأولى:** دراسة زياد محمد علي الحمادي وفارس محمد الرواشدة 2009 الاردن: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الاردن.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280 عاملا من عمال مؤسسة الموانئ تم اختيار هذه العينة بطريقة طبقية.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليل بأسلوبه النظري والميداني وتأتي أهمية الدراسة لمؤسسة الموانئ لما لها من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية وذات دلالة احصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر واستخدام الموظف لمهارته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي أما بالنسبة العلاقة بين الادارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية لذا أوصت الدراسة بصورة توفير الحوافز للموظفين وتحسين بيئة العمل وعلاقة العمال مع الادارة العليا.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل و الرضا والاستقرار الوظيفي.
- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.

- لكن الفرضية التي تفترض بان هناك علاقة بين الادارة العليا ومستوى الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي جاءت سلبية عكس الفرضية المتعلقة باستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لان العمال مؤمنون بان استخدام الحاسوب والدورات التدريبية لاستخدامه ضرورية لزيادة الانتاجية والكفاءة المهنية.

- **الدراسة الثانية:** دراسة سمير حليس 2006 الجزائر: التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية. حيث انطلق الباحث من فرضية اساسية مفادها يتوقف نجاح عملية التغيير التكنولوجي على مدى الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، هدفت الدراسة الى معرفة التأثير الذي تحدثه عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية وكيف ان استقرار الموارد البشرية و رضاهم عن اوضاعهم و اعمالهم يمكن ان يتسبب في انجاح عملية التغيير التكنولوجي

على الاستقرار المهني لدى العمال في المؤسسة الصناعية وكيف ان استقرار الموارد البشرية ورضاهم عن اوضاعهم و اعمالهم يمكن ان يتسبب في انجاح عملية التغيير و تحقيقها للأهداف المخطط لها من قبل الادارة العليا للمؤسسة، اعتمد البحث في هذا الموضوع على المنهج الوصفي واعتمد في تطبيقه طريقة المسح بالعينة واستخدم لجمع البيانات مجموعة من الادوات كالملاحظة، المقابلة، الاستمارة بالإضافة الى الوثائق والسجلات. وتوصلت الدراسة الى ان العمال يقبلون بالتغيير التكنولوجي في المؤسسة بين الفترة والآخرى اذا كان هذا التغيير يتم وفق مجموعة من الخطط المدروسة و يشارك فيه كل العمال المعنيين بالأمر، كما ان التغيير التكنولوجي لا يمثل لهم تهديدا و يؤثر بشكل واضح على البناء التنظيمي للمؤسسة، فالتغيير التكن ولوجي يحدث دون مشاركة العمال الذين يحتكون بالآلات يوميا و بالتالي هذا يعرضهم للاضطرابات ويزيد من مقاومتهم لهذه العملية.

تعتمد المؤسسة في عملية التغيير التكنولوجي على استراتيجية القوة القسرية فهي تقسي العمال وتعتمد على الاوامر الصارمة التي تصدر من الادارة العليا ولهذا نجد من القرارات فيما يخص التعديلات والتجديد الذي يحدث على مستوى البناء التنظيمي في المؤسسة فهم متجاهلون رغم انهم الركيزة الاساسية للعملية الانتاجية وبالتالي هذا يخفض من معنوياتهم ويقلل من رضاهم عن مؤسستهم ويخلق جوا من الاضطرابات وعدم الاستقرار في العمل.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة كينيث و تايلور: هي دراسة قاما بها الباحثان "كنيث" و"تايلور"، كان الهدف من وراءها التنبؤ بأسباب ترك العمل على عينة مكونة من 475 عاملا و عاملة موزعون على 5 ورشات للصناعات النسيجية، وكانت 7 من أفراد العينة من الإناث، وقد قسمت عينة البحث إلى مجموعتين متماثلتين من ناحية الجنس، السن، مدة الخدمة، و الحالة الاجتماعية، وقد طبق الباحثان في هذه الدراسة اختبار للرضا يقيس أبعاد مختلفة للعمل، وقد دلت النتائج على أن هناك فرق بين المجموعتين في 10 مقاييس، و كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة ب 0.01 في 6 مقاييس وهي: الأجر- القدرة-المطلوبة-الأمن-المكانة الاجتماعية-و الجنس. كما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 في 4 مقاييس وهي: التحصيل- المسؤولية- الخدمات الاجتماعية- التنوع. وكان الأفراد الذين تركوا العمل قد بلغت نسبتهم 20 من الأفراد العينة و تبين أنهم أقل رضاء بالنسبة للمقاييس العشرة السابقة.

وقد توصل الباحثان إلى نتائج مهمة تتلخص في إمكانية التنبؤ بمغادرة العامل للمنظمة عن طريق تقفي الأسباب قبل حدوث المغادرة.

- **الدراسة الرابعة:** دراسة دافوين و رافاسي: جاءت الدراسة بعنوان الاستقرار النسبي لأنماط المسارات المهنية لدى تيار المدراء الأوروبيين في زمن العولمة: مقارنة فرنسا، ألمانيا، بريطانيا، سويسرا قام بها الباحثان دافوين ورافاسي العام 1999 م، في أكبر المؤسسات لكل من البلدان المذكورة من بريطانيا، ألمانيا، فرنسا، وسويسرا. اعتمد الباحثان على عينة مكونة من 111 مؤسسة كبرى، أخذ منهم 916 مدير موزعين على هذه المؤسسات وعلى المنهج البيوجرافي، معتمداً في ذلك على أدوات جمع البيانات متمثلة في تتبع السير الذاتية لكبار المدراء، وقد صياغة فروض الدراسة جاءت على النحو التالي:

1- من المحتمل أن يدرس كبار المدراء الفرنسيين في واحدة من المؤسسات الأكثر انتقائية لبلدهم بشكل أكبر منه لدى كبار المدراء الألمان والبريطانيين.

2- من المحتمل أن يعمل كبار المدراء الفرنسيين في الوظائف العليا للخدمة المدنية بشكل أكبر لدى نظرائهم الألمان والبريطانيين.

3- من المحتمل أن يمتلك كبار المدراء الألمان درجة الدكتوراه بشكل أكبر منع لدى نظرائهم الفرنسيين والبريطانيين.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كانت تتمحور حول أن عوامل معيار شغل المركز الإداري يعني ثلث أو نصف المدراء الذين يعملون في تلك المؤسسات رغم انفتاحها، وقد كانت خاصة بالأطر

المؤسسية المختلفة، المدارس الكبرى وكبار موظفي الخدمة المدنية لدى المدراء الفرنسيين، مسارات تسلق الحبال ودرجات الدكتوراه لدى الألمان والمدارس والمعاهد العامة بالنسبة للمدراء الألمان، وحتى لو سمحت الفرصة بتطوير المهارات فهي لا تملك عادة وظائف مماثلة في جميع البلدان. كما أن امتلاك درجة الدكتوراه لدى الألمان تؤكد عضويتهم في النخبة الأكاديمية ولكنها لا تزود بنفس الشبكات في المدارس الفرنسية أو المعاهد البريطانية. وتمتلك الخبرة الدولية قيمة كبيرة أكثر لدى أكثر من نصف المدراء إذ يوجد في الشركات السويسرية و البريطانية عدد أعلى من المدراء الذين يمتلكون بروفيلات دولية، فيما يعتبر النموذج السويسري نموذج وطني هجين للمسارات المهنية بكبار فتركية كبار المدراء مدونة بشكل عال ومتكونة من العديد من الجنسيات وتآكل النماذج الوطنية بسبب الترقية التدريجية للمدراء الأجانب.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة مع الدراسات السابقة وذلك من خلال اهتمامها بالتعرف على الأسباب التي تقود العامل إلى الإصابة بالحوادث المهنية والذي يشكل المحور الأساسي للدراسات الحالية وان كانت الدراسات السابقة لم تتناول في العديد من المتغيرات الواردة في الدراسة وهذا يعود الى عدم تمكننا من الوصول إلى هذه الدراسة على الرغم من البحث الحثيث وذلك بسبب قلة هذه الدراسات مع حد علم الباحثة ولهذا اكتسبت الدراسة الحالية مكانة خاصة لاهتمامها بدراسة متغيرات ترتبط بشكل كبير مع حوادث مهنية لم تتم دراستها أسباب الحادث، أثار الحوادث... بالتالي تأتي الدراسة الحالية استمرارا لتلك الدراسات التي ركزت على البيئة العمالية وأسباب الإصابة فيها بالحوادث المهنية وتتفق هذه الدراسة في نتائجها مع الدراسات السابقة بالبحث الحالي وبالتالي تناولت متغيرات الدراسة الحالية كالعمر الخبرة بوجود علاقة دالة بين المتغيرات المذكورة والإصابة بحوادث المهنية.

سابعا: المقاربة النظرية

- المقاربة النظرية:

تعتمد أغلب الدراسات الميدانية على المقاربة السوسولوجية باعتبارها خطوة أساسية يستطيع الباحث من خلالها الوصول الى نتائج علمية يمكن تنظيمها بطريقة علمية، وقد عرفه عمار بوحوش بأنها " تحديد الزاوية الفكرية أو الاتجاه الفكري الذي نتناول منه دراستنا"¹

1- النظرية الاجتماعية:

¹ عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1975، ص 19.

يرى أصحاب هذه النظرية أن الحوادث ترجع إلى أسباب وإلى عوامل اجتماعية وعائلية غير ملائمة بالنسبة للفرد في محيطه الاجتماعي الذي يعيش فيه وهذه العوامل تتداخل مع عوامل أخرى داخل بيئة العمل ومع العوامل الإنسانية، الأمر الذي يؤدي إلى وقوع الحوادث، ويقرون أن المشاكل الاجتماعية أعقد وأكثر عمقا من العوامل الأخرى، لأنها تتغير من حين لآخر ولها علاقة ترابط وتداخل مع العوامل الأخرى، مما يصعب علينا الفصل بينها وإرجاعها لعامل واحد دون الآخر.¹

كتبرير لاستعمال هذه النظرية كون الضغوط التي يواجهها الفرد في منزله أو حيه سوف تتسحب معه إلى عمله وستعكس على نفسيته وأدائه، فمن الصعب على الفرد أن يتجاهل الضغوط التي يواجهها خارج العمل عندما يأتي كل صباح .

بمعنى أن الفرد يتعرض من وقت لآخر إلى أحداث في حياته الشخصية أو في المنزل أو العمل، تؤدي هذه الأحداث إلى توتر ينتقل أثره إلى العمل فيشعر الفرد بضغط العمل.

2- نظرية الضغط والتكيف:

تبعا لهذه النظرية، فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث من العامل المتحرر من التوترات.²

حيث يرى أصحاب هذه النظرية، " أن فقدان القدرة على التكيف في منصب من مناصب العمل سواء كان فقداناً فكرياً أو عضلياً من شأنه أن يؤدي إلى حوادث العمل"³

كتبرير لاستعمال هذه النظرية هو أننا بصدد قياس مدى تكيف العمال مع متطلبات كقياس عبء الدور من الناحية الكمية - كثرة المهام، صعوبة العمل....- أو الناحية الكيفية كنقص المهارة...وكذلك صراع الدور -متطلبات العمل مقابل متطلبات المنزل، وعلاقة ذلك بوقوع الحوادث.

¹ محمد صالح: حوادث العمل في الصناعة، رسالة ماجستير "غير منشورة"، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1983، ص33.

² عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000. ص108.

³ Charbonnier Jaques: L'accident du travail et le management de la prévention, édition hommes et techniques, Paris, 1980. , p77

الفصل الثاني: الحوادث المهنية

تمهيد:

تعتبر الحوادث المهنية في بيئة العمل من القضايا الأساسية والهامة، التي تأخذ حيز كبير من اهتمام مسؤولي المؤسسات والوحدات الإنتاجية والخدماتية، ويزداد الاهتمام بتناول هذه الظاهرة يوماً بعد يوم نظراً للأثار السلبية والنتائج الخطيرة التي تخلفها سواء على الفرد أو على المؤسسة.

أولاً: مفهوم الحوادث المهنية

قبل التطرق لمفهوم الحوادث المهنية ارتأينا إلى أنه يجب الإشارة لبعض المصطلحات ذات علاقة بالمفهوم:

- **الأمن الصناعي:** مجموع الاجراءات والتدابير الوقائية التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة المهنية وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية¹

- **الأخطار المهنية:** " هي كل ما يهدد سلامة وآمن وطمأنينة العامل في موقع عمله"²

* **الخطر المقبول** هو خطر محتمل تم تقليله الي الحد الذي يمكن احتماله بواسطة المنظمة الملزمة بالقوانين التشريعية وسياسته"³

* **مصدر الخطر:** " هو مصدر أو موقف أو فعل يحتوي على ضرر كامن يسبب أذى للإنسان أو مرض لصحته أو الاثنين معا".⁴

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب التعرض لها من عدة نواحي سواء الناحية التشريعية أو الصناعية وغيرها.

- نجد أن التشريع الجزائري عرف الحوادث المهنية بموجب القانون رقم 83/13 المعدل والمتمم، بموجب الأمر 96/19 المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل ثم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن التعرض لها أثناء العمل أو بسببه.

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل"⁵

¹ بكرابي عبد العالي وحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران، العدد 32، 2018، ص 267.

² نفس المرجع، ص 268.

³ Occupational Health and Safety Assessment Series, Terms Definitions, OHSAS.18001,2007

⁴ نفس المرجع.

⁵ المادة 6 من القانون 83/13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 24 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل، الجريدة الرسمية العدد 28.

ويفسر كل حادث عمل الحادث الواقع أثناء:¹

- القيام خارج المؤسسة بعمل استثنائي، أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

كما وأن المشرع الفرنسي عرف الحادثة المهنية في قانون الحماية الاجتماعية بكونه "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم، مهما كان منصبه أثناء، أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب بغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه".²

كما نجد أن هناك عدة تعاريف أخرى للحوادث المهنية، تعرض لها العديد من الكتاب والمؤلفين في عدة مجالات نذكر منها:

- حوادث العمل "هي أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء"³

- حوادث العمل هي "كل واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق غير ائنة، قد تؤدي إلى ضرر أو خسائر اقتصادية، أو حدوث إصابة للعامل، أو العاملين تلحق ضرر جسدياً أو نفسياً، أو تلف الة أو ضياع وقت، أو كل هذه الأمور مجتمعة، ولكل حادث سبب ونتيجة"⁴

- كما عرفت حادثة العمل على أنها "تلك التي تنشأ في موقع العمل، إما بسبب العمل نفسه، أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة، أو بسبب الفرد نفسه لسوء أداءه أو لسوء استعداده"⁵

هناك من يفرق بين حادثة العمل وإصابة العمل، ومعيار التفرقة هو إصابة العامل من عدمها، فإذا نجم عن الحادث إصابة فرد أو مجموعة من الأفراد سميت بإصابة عمل، وهناك من يذهب إلى أبعد ذلك حيث أكدوا على ضرورة اقتران الحادثة بإصابة الفرد لكي يطلق عليها حادثة أنه لا، معتبرين يكفي

¹ المادة 7، نفس المرجع.

² وفاء برهان برقواوي، ا دارة الموارد البشرية المفهوم الوظائف والاستراتيجيات، ط 1، دار اليازوري، عمان، 2013، ص407.

³ بحري صابر، مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد6، العدد 2، 2016، ص140.

⁴ محمد عبد الرضا الشميري، السلامة المهنية والامن الصناعي، ط 1، دار الصف لنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص15.

⁵ عادل حرحوش وصالح مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، عالم الكتب الحديث لنشر التوزيع، الاردن، 2006، ص 252.

أن يقع الفعل الضار بسبب العمل، أو أثناء القيام به من أن يوصف بأنه حادث عمل، مؤكداً أنه يجب أن ينتج عن الحادث أضرار تصيب جسم الإنسان حتى يكتسب هذا الوصف.¹

* **الأمراض المهنية:** هي الأمراض التي تنتج عن مزاوله مهنة معينة لمدة من الزمن، اذ يظهر في صورة اعراض مرضية تلازم العامل في هذه المهنة.²

* **الفرق بين الامراض المهنية وحوادث العمل:** ان التميز بين الحوادث المهنية والامراض المهنية يستوجب تبيان أوجه التشابه والاختلاف القائم بينها وهذا ما يمكن اختصاره في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: الفرق بين حوادث العمل والامراض المهنية

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
- الحادث يكون فجائي أما المرض المهني يتكون ببطأ ويتطور تدريجياً	- كل من المرض المهني وحادث العمل يجمعهما عامل مشترك ألا وهو كل منهما ناتج عن العمل وظروفه
- التعويض يشمل جميع الحوادث المهنية على وفي حين يشمل التعويض الأمراض المهنية تلك الأمراض المنصوص عليها في اللوائح التشريعية	- يشتركان في حاجة المصاب إلى العلاج والمساعدة
- التصريح بالأمراض المهنية يقع على عاتق العامل المصاب على عكس الحادث المهني الذي يصرح به المستخدم	- تظهر آثار كلاهما على جسم العامل

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري،

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، 2014/2015.

¹ عادل حرحوش وصالح: مرجع سابق، ص 252.

² وسام عداد، الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء التعليم المتوسط والثانوي دراسة ميدانية في ولاية ام البواقي، أطروحة دكتورا في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2016/2017، ص 41.

ثانياً: أسباب الحوادث المهنية

كأول خطوة للوقاية من الحوادث المهنية ومنع تكرارها، يجب البحث أسباب هذه الأخيرة، لأن تحديد هذه الأسباب يعتبر أهم عوامل نجاح أي برنامج للوقاية، وبصفة عامة يمكن إرجاع أسباب الحوادث المهنية إلى مجموعة من العوامل منها ما هو متعلق بالفرد نفسه، أو بيئة العمل، إضافة إلى أسباب. عوامل فنية، وفيما يلي إيراد لبعض هذه الأسباب والعوامل:

1.2. أسباب مرتبطة بالفرد العامل:

هي مجموع الخصائص والسمات المرتبطة بالفرد العامل نفس، ويمكن لهذه الخصائص والسمات أن تكون سبباً رئيسياً في الحوادث المهنية، ومن هذه الخصائص نذكر:¹

- الموقف والاتجاه الغير سليم والذي يتضمن:

* الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث عند تأدية العمل؛

* عدم الولاء والتفاني في العمل؛

* سرعة الانفعال في المواقف الحرجة؛

* النفور والخوف من تأدية العمل؛

- نقص المعرفة والمهارة والتي تنتج عن:

* عدم إحاطة العامل بالمعلومات المتعلقة بالعمل المكلف به؛

* سوء فهم الأوامر والتعليمات؛

* نقص أو انعدام الخبرة؛

2.2. أسباب وعوامل فنية: هي تلك الأسباب الناتجة عن عدم اتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع

المشروع، تصميمه وعدم الاختيار السليم للأجهزة والمعدات وغيرها ويمكن إدراج هذه الأسباب في:²

- عدم اختيار موقع المناسب لإنشاء المصنع سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة؛

- سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المصنع؛ مما يؤدي إلى ارتطام الأشخاص والمعدات؛ عدم اتباع

المواصفات الهندسية في التأسيس وبناء، وارتفاعات، وأطوال المصنع؛

¹ سلمى لحمر، تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل - مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في تسيير الموارد البشرية، كلية التسيير والاقتصاد وعلوم التجارة، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2013/2012، ص 89.

² محمد جاد الرب، مرجع سابق، ص 412.

- عدم اتباع نظم سليمة للإضاءة والتهوية والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل؛

3.2. أسباب مرتبطة بمكان العمل: تضم كل من:¹

* أسباب فيزيائية: تشمل أي نقص أو قصور في تهيئة ظروف العمل الفيزيائية من درجة حرارة، التهوية، الرطوبة، الضوضاء، النظافة، ترتيب المكان؛

* أسباب ألية: هذه الاسباب ناتجة عن سوء استخدام الآلات، والمعدات؛ بالإضافة إلى هذ نجد:

أسباب تنظيمية: التنظيم لا يعد هدف في حد ذاته، بل هو اداة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وكل تنظيم لا يسعى لتحقيق أهداف العاملين مآله الفشل لا محالة، وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي سببا رئيسيا في زيادة حالة التوتر والصراع، وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات تصل لحد الوفاة أحيانا ومن بين الاسباب التنظيمية التي تؤدي إلى حوادث العمل نذكر:²

✓ اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح العلاقات التنظيمية؛

✓ الالهام واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين؛

✓ التركيز على المواقع التنظيمية العليا وإهمال المشرفين والملاحظين والعاملين على مستوى الإدارة الوسطى؛

✓ الافتقار إلى الامن الوظيفي خاصة في ظل اتباع سياسات التشغيل المؤقت؛

وهناك من يرى أنه توجد ثلاث أسباب رئيسية تؤدي لوقوع الحوادث المهنية:³

- ظروف العمل الغير آمنة: تتمثل في:

✓ عدم وضع إشارات تحذيرية وتواجد العمال في أماكن خطرة؛

✓ عدم مراعاة النظافة والترتيب؛

✓ عدم ملائمة الظروف الفيزيائية والتخزين الخطر؛

✓ التصميم السيء وعدم توفر معدات الوقاية؛

- تصرفات العمال الغير آمنة: والمتمثلة في:

✓ رفع المواد بشكل غير آمن وصيانة الآلات أثناء عملها؛

¹ يوسف حليم الطائي وآخرون، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، ط1، دار الوراق لنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 460.

² رمضان عمومن وحمزة معمري الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص، ص5.

³ أميمة صقر المغني، مرجع سابق، ص5.

- ✓ الاستعمال الغير مناسب لمعدات الوقاية الشخصية؛
- ✓ استخدام الآلات والمعدات دون حواجز؛
- الاسباب الشخصية: وتنقسم إلى:
- ✓ عيوب في الحواس وقصور مثل ضعف البصر، ضعف السمع؛
- ✓ الحالة النفسية: التوتر والانفعال؛
- ✓ أسباب مهنية: الخبرة والمهارة وطبيعة الوظيفة؛

ثالثاً: النظريات المفسرة للحوادث المهنية

حاول العديد من المختصين وضع نظريات تساعد على تفسير الحوادث المهنية ومسبباتها بهدف تجنب الخسائر المادية والبشرية، ومن بين هذه النظريات نذكر¹:

- **النظرية القدرية:** ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة والهناء، ونوع يحظى بالكأبة والبؤس الدائم، وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من لا يملكها وهذا ما يجعل إمكانية تعرضه للحوادث أكبر، وهذه النظرية ترجع التعرض المستمر للحوادث إلى الصدفة وسوء الحظ، وبالتالي فهي تنفي عن الانسان كونه شخصية واعية تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية، ويفكر ويتأقلم مع مختلف المواقف التي تعترض حياته، إذا فهو ليس مرتبطاً بالصدفة وسوء إضافة إلى هذا فهي تنفي نهائياً الجانب المادي للحوادث المهنية.

- **نظرية علم النفس التجريبي:** حسب هذه النظرية هناك أسباب عديدة للحوادث المهنية، فالعامل هنا يكون تحت تأثير ظروف عمله، وعلاقاته، وهذا التأثير يمتد ليشمل مختلف الوظائف النفسية للفرد العامل، كما ترى أن هناك عدة دوافع، فبعض الحوادث يكون الدافع منها الحصول على تعويض مادي أو معنوي

- **نظرية الاحتمالات الخاطئة:** تقوم هذه النظرية على فكرة مفادها أن تعرض العامل لحادث مهني يجعل من احتمال تعرضه لنفس الحادث في المستقبل أكبر أو أقل من تعرض الآخرين له، لكن لن يكون مساوياً له بأي حال.²

¹ عز الدين سليمان، الامن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، العدد الاقتصادي، المجلد 1، العدد 32، 2017، ص 34.

² سمير صلحاي، الحوادث، المهنة واثرها على تنافسية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية التسيير والاقتصاد، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008/2009، ص 81.

- **نظرية الحرية، الاهداف، اليقظة:** وفقا لهذه النظرية فإن الحوادث المهنية سلوكا رديئا، ينتج عن بيئة عمل غير مشجعة، أي أن العامل لا يتلقى فيها مكافآت نظير أداءه، وتربط هذه النظرية بين التحفيز والحوادث المهنية معتبرة أنه كلما زاد تشبع بيئة العمل بالفرص النفسية والاقتصادية الملائمة كلما ابتعد سلوك العامل عن الحوادث إذ أن المناخ الصحي يوفر المكافآت والجزاء على ما يبذله من جهد يعطيه فرصة لوضع الأهداف البعيدة والقريبة، مثل هذه الفرصة تدفعه نحو تشكيل الحيطه، الحذر واليقظة.¹
- **نظرية الضغط والتكيف:** ترجع هذه النظرية وقوع العاملين في الحوادث المهنية والاختفاء إلى الضغوطات والتهديدات المختلفة والمتغيرة هذا كعامل أساسي، وتركز هذه النظرية على الظروف المادية في بيئة العمل كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وتؤكد على توفير المناخ المطلوب وتحسين الأوضاع لما لهذا من مساهمة في تكيف العامل وسلامته من التعرض للحوادث المهنية.²
- **نظرية الميل لاستهداف الحوادث:** تعتبر أقدم النظريات المفسرة للحوادث المهنية من الناحية السيكولوجيا، إضافة إلى أنها أشهر النظريات، فالعاملين الذين يتعرضون للكثير من الحوادث المهنية وبصورة متكررة يطلق عليهم "مستهدفي الحوادث" ويرجع ذلك إلى بعض السمات الوراثية الخاصة، لأن هذا النوع من الأفراد يقحمون أنفسهم في السلوكيات الخطرة المؤدية للحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع بعض الرغبات والدوافع داخل الفرد عينه.³
- **النظرية الاجتماعية:** تعتبر واحدة من النظريات التي ربطت بين الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله بالظروف الاجتماعية الغير ملائمة التي يواجهها، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل والمتمثلة في المشاكل المرتبطة بالأسرة، السكن، والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه، تولد جملة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة والتي بتفاعلها مع ظروف العمل تكون سببا في وقوع الحوادث، ولتفادي ذلك يجب أولا تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذه الاسباب.⁴

¹ سمير صلاحوي، نفس المرجع، ص 81.

² عزالدين سليمان، مرجع سابق، ص34.

³ سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية - دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات Cpg قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص 51-54.

⁴ سمير حديبي، مرجع سابق، ص55.

– **النظرية الوظيفية:** تتصف هذه النظرية خلاف على غيرها من النظريات بالشمول والتكامل في تفسيرها للحوادث المهنية، إذ أن أغلب النظريات السابقة تربط الحوادث المهنية بسبب واحد، في حين ترى هذه النظرية أن هذه الظاهرة لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينها، بحيث لا يمكن ارجاعها إلى عامل واحد بل لمجموعة من العوامل والاسباب الانسانية والتنظيمية.

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج تلك التي قام بها h-heinrich إذ توصل إلى أن العوامل الانسانية تتسبب في 88% من الحوادث، أما الظروف البيئية تتسبب في 12% من هذه الحوادث. كما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الامن القومي بالولايات المتحدة الامريكية إلى:¹

- 18% من الحوادث ترجع إلى عوامل تقنية غير آمنة.
- 19% من الحوادث ترجع إلى عوامل انسانية غير آمنة.
- 63% من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والانسانية الغير آمنة.

رابعاً: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية

كثيرة ومختلفة هي النتائج والاثار التي تخلفها الحوادث المهنية على المستوى الفردي، الجماعي. والتنظيمي فهي تلقي بضلالها على أكثر من جانب وتظهر الاثار السلبية من خلال:²

البعد الاقتصادي: ينعكس هذا البعد على:

*** المنظمة: ويتجلى هذا البعد من خلال:**

أولاً- من خلال التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل:

- ✓ علاج الحوادث واصابات العمل؛
- ✓ رواتب واجور المصابين خلال فترة العلاج؛
- ✓ تعويضات العجز الدائم والوفيات؛
- ✓ خسارة انتاجية، وقت عمل ضائع بسبب الحوادث؛
- ✓ خسارة قوة يجب تعويضها؛

ثانياً- على ربحية المؤسسة: إذ تؤثر مجمل التكاليف السابقة على التكلفة النهائية، وبالتالي على هامش الربح وهو ما يؤثر سلبا على موقع المؤسسة وعلى قدرتها التنافسية.

¹ نفس المرجع، ص60.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص-ص 574-575.

* الاقتصاد الوطني: وتظهر آثار هذا البعد من خلال:

أولاً- من خلال انخفاض الناتج الوطني نتيجة لما تدفعه مختلف الوحدات الاقتصادية لتحمل تكاليف الحوادث والأمراض المهنية.

ثانياً- من خلال تأثيرها على القوة العاملة لدولة وهو ما يسبب تدهور الطاقة الانتاجية.

1- البعد النفسي: تؤثر الزيادة في الحوادث المهنية على الحالة النفسية والمعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تخلفه حوادث العمل الخطرة من مخاوف وتوترات تؤثر سلباً على صحة العمال النفسية والبدنية، ويترجم هذا البعد في مستويات متدنية من الرضا الوظيفي وسيادة جو من التوتر والعدائية.

2- البعد القانوني والنقابي: يحتل موضوع السلامة المهنية في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الاجور، حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى من أجل تحسين بيئة العمل وتعزيز موقعها من خلال مختلف القوانين التي تشدد على السلامة في بيئة العمل.

إضافة إلى أن الحوادث المهنية تؤثر سلباً على أداء العاملين وذلك من خلال:¹

* بما أن حادث العمل هو كل ضرر غير متوقع يحدث في مكان العمل بسبب طبيعة العمل أو

* العتاد المستخدم أو حتى العامل نفسه؛ فنجد أن العامل الذي يؤدي عمله في ظروف غير مهيأة يشعر بعدم الرضا نتيجة لعدم تمكنه من اشباع رغباته في مكان العمل، وعدم الرضا هذا ينعكس على الحالة النفسية للعامل واحساسه تجاه عمله؛

* ينتج عن الحوادث المهنية أضرار على مستوى الآلات أو العمال، فالحادث الذي يمس الآلات ويتسبب في توقفها عن العمل يؤثر سلباً على أداء العامل والمؤسسة إذا ما كان عمله يعتمد كلياً على الآلة التالفة، حيث أن عمله يتوقف إلى غاية إصلاح الآلة أو اقتناء غيرها وبالتالي تؤثر مثل هذه الحوادث على سير العمل بالمؤسسة وتقلل من إنتاجيتها، وأدائها ناهيك عن تأثر ميزانية المؤسسة نتيجة تحمل تكاليف إضافية عند اصلاح الآلات وإعادة اقتنائها، مما يحد من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

¹ سلمى لحر، مرجع سابق، ص99.

خامسا: تكاليف الحوادث المهنية وطرق القياس

- تكاليف الحوادث المهنية:

تخلف الحوادث المهنية أضرار مباشرة بعناصر الإنتاج سواء المادية والبشرية وبالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار وهي المؤسسة الانتاجية، العامل، الاقتصاد الوطني ويمكن ايراد ذلك في ما يلي:¹

- تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة:

تعتبر حوادث العمل مصدرا أساسيا من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الانتاجية، وتظهر آثارها على عناصر الانتاج في شكل اصابات يتعرض لها العمال إضافة إلى خسائر وأضرار تصيب وسائل الانتاج المادية هذه الاضرار تؤدي إلى توقف العملية الانتاجية.

كما وان الخسائر والامراض التي تنتج عن الحوادث المهنية تؤدي إلى زيادة تكاليف الانتاج وتدني الانتاجية ما يؤثر سلبا على ربحية المؤسسة، عموما تحمل حوادث العمل المؤسسة الانتاجية مجموعة من التكاليف سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة؛

أ- التكاليف المباشرة للحوادث المهنية: ويقصد بالتكاليف المباشرة تلك التكاليف الظاهرة والتي يمكن تقديرها مباشرة والمتمثلة في:

✓ التعويضات المدفوعة للعمال المصابين؛

✓ تكلفة استبدال واصلاح معدات الانتاج المتضررة؛

✓ تكلفة المواد والمنتجات التالفة؛

ب- التكاليف الغير مباشرة للحوادث المهنية: هي تلك التكاليف المرتبطة بالأفعال والاجراءات التي

تتخذ في حال وقوع حادث (تكاليف التسيير، تكاليف الاجور) وتتمثل في:

✓ تكاليف تتحملها المنظمة تبعا للحادث تكاليف في الانتاج، تكاليف مادية، حسابية)

✓ تكاليف ناتجة عن غياب العامل المصاب أو نتيجة تعرضه لعقوبة؛

✓ الفقد في وقت المشرفين والمراقبين والمسؤولين وذلك بسبب التحقيق في الحادث؛

¹ شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008/2009، ص، 75،76.

✓ الاضطرار لدفع أجور إضافية لضمان استمرار المستوى المطلوب من الانتاجية، إضافة إلى تكاليف أخرى مرتبطة مثلًا بالجانب التجاري، بسبب تدني صورة المؤسسة التي وقع فيها الحادث.

– تكاليف الانتاج: وتشمل:¹

✓ تكلفة تعطل الانتاج عند حدوث الاصابة؛

✓ تكلفة المواد التالفة و مواد التنظيف، والتسوية بعد الحادث؛

✓ تكلفة المعدات التالفة؛

✓ تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة التأخر في التسليم؛

✓ تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب؛

– تكلفة الحادث بالنسبة للعامل: يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل لإصابات مختلفة

والتي تخلف آثار متفاوتة يصعب معالجتها وهي:²

– الآثار البدنية: ونعني بها كل مخلفات وتكاليف الاصابة الخطيرة التي تؤدي بالعامل إلى احدى الحالات التالية:

❖ عجز جزئي يقلل من انتاجيته ويؤثر على صحته؛

❖ عجز كلي يقعه نهائيا؛

❖ الوفاة حيث تقضي على حياته نهائيا؛

– تكاليف الحوادث المهنية بالنسبة للاقتصاد الوطني: تكلف حوادث العمل الاقتصاد الوطني خسائر ضخمة أهمها:

❖ تكلفة فقدان اليد العاملة والمدرّبة سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه

وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية والتقدم؛

❖ التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الاجر، أو نفقات العلاج؛

❖ تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث وخاصة تلك المشتريات المستوردة من الخارج؛

❖ تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الانتاج في المؤسسات؛

¹ عادل حرحوش وصالح مؤيد السالم، مرجع سابق، ص 254.

² شعلال مختار، مرجع سابق، ص 77.

سادسا: طرق قياس الحوادث المهنية

تعتبر معادلتني معدل تكرار الحادث معدل شدة الحادث من أبرز المعادلات المستخدمة لقياس حوادث العمل التي شاع استخدامها من طرف المؤسسات وهي:¹

* معدل تكرار الحادث عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة إجمالاً في المؤسسة أو في قسم معين فيها، قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للمؤسسة ككل أو القسم المهني خلال نفس الفترة مضروباً في مليون.

(عدد الحوادث خلال فترة معينة / عدد ساعات العمل الفعلية خلال نفس الفترة) مليون.

* معدل شدة الحادث: (فداحة الحادث) (يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية مضروب في مليون.

(عدد الايام المفقودة بين الحوادث في فترة زمنية معينة عدد ساعات الفعلية ف نفس الفترة) مليون.

سابعا: أهداف الوقاية من الحوادث المهنية

تسعى المؤسسات من خلال الوقاية من الحوادث المهنية لتحقيق جملة من الاهداف نذكر منها:²

* الهدف الانساني: يعتبر الهدف الاساسي للوقاية من الحوادث المهنية هو حماية العنصر البشري، من تعرضه للحوادث بشتى أنواعها على اعتبار العنصر البشري أهم مقومات العملية الانتاجية وتسعى الوقاية لتحقيق جملة من الاهداف الانسانية نذكر منها:

- ✓ منع أو تقليل ما تخلفه الحوادث المهنية من آلام ومعاناة للعنصر البشري؛
- ✓ الحوادث المهنية قد تترتب عنها آثار غير مستحبة بتر ساق، فقدان عين، عجز كلي لذلك يتوجب الوقاية من هذه الحوادث؛
- ✓ لأسباب اجتماعية تدعو لحماية أسرة العامل المصاب من التشرد والضياع بسبب فقدان عائلها أو انقطاع مورد الرزق؛

بالإضافة إلى ما تسببه الحوادث من آثار للمجتمع وتتمثل في فقدان عامل ماهر وما يترتب عن ذلك من دفع تعويضات كبيرة تحمل لأفراد المجتمع على شكل زيادة في الأسعار.

- خفض التكاليف: يعتبر الدافع الأساسي لكثير من المؤسسات من تطبيق الوقاية من الحوادث المهنية تخفيض التكاليف بغرض زيادة الأرباح تجنب التوقفات في الانتاج.

¹ عادل حرحوش وصالح مؤيد السالم، مرجع نفسه، ص233.

² عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية الدار الجامعية، 2007، ص - ص 512-514.

- رفع معنويات العاملين: يخلق تكرار الحوادث المهنية عن بيئة عمل غير مؤمنة أو لتقصير الادارة حالة نفسية غير ملائمة، وبالتالي التأثير على معنويات العمال واستيائهم من لامبالاة الادارة بهم وتركيزها فقط على الربح، وهذا ما يخلق حالة من عدم الرضا.
- تحسين العلاقات العامة: تسعى الادارة في مجال العلاقات العامة إلى تحقيق الرفاهية للعاملين الاتصال بالرأي العام، وذلك عن طريق الحملات الاعلانية لتعريف بالجهود التي تبذلها الادارة لتخفيض معدل تكرار الحوادث وما تحققه المؤسسة من منافع، لأن هذا من شأنه تحسين العلاقات العامة.

ثامنا: استراتيجيات ووسائل الوقاية من الحوادث المهنية

1.8. استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية:

توجد مجموعة من الاستراتيجيات التي تساهم في الوقاية من الحوادث المهنية والتي نذكر منها:¹

- 1- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث: تنص هذه الاستراتيجية على اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوع الحوادث، وينصح الخبراء بدراسة اسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة، والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة لإهمال من العامل أو شرود ذهنه، أ بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في اجراءات الامن الصناعي.
- استراتيجية تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والاضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الاشياء التي تلحق خطر بالعامل، كما وأصيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفاة الحريق قد يتسبب في كارثة.

- استراتيجية الجو التنظيمي: للجو التنظيمي اثر نفسي كثير على العمال من حيث التورط في الحوادث، وهناك عدد كبير من الدراسات التي تؤكد على الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين التورط في حوادث العمل.

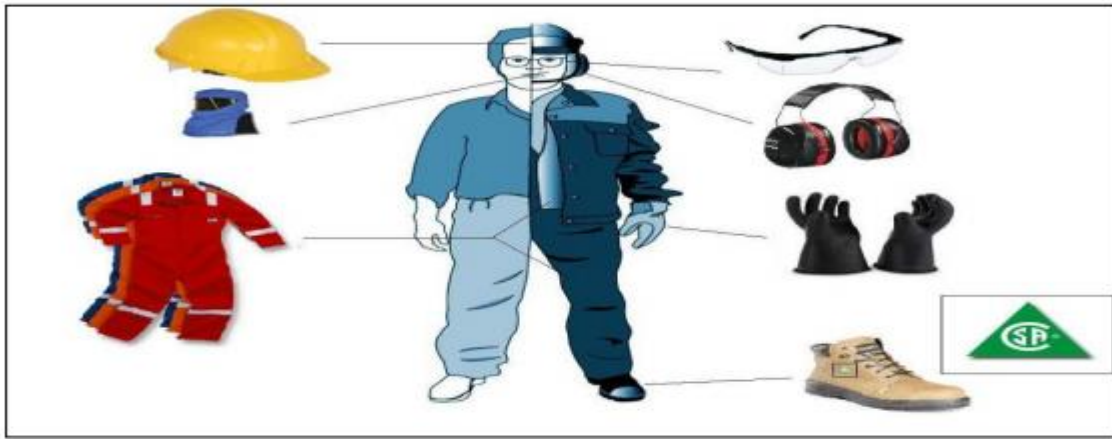
¹ دوباخ فويدر، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل والامراض المهنية - دراسة ميدانية صناعة الكوابل ببسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص سلوك التنظيمي والموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص 55.

- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من وقوع الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل، وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المخصصة.

2.8. وسائل الوقاية من الحوادث المهنية:

هناك مجموعة من الوسائل والاجراءات التي يكون الهدف منها الوقاية من الحوادث المهنية، والحد من الاخطار الناتجة. عن هذه الاخيرة. وسائل الوقاية الشخصية من الحوادث المهنية: يقصد بها مجموعة من المعدات والوسائل التي يستعملها العمل من اجل تغطية وحماية جزء من جسمه أوكل. لتقليل أو منع اصابته بحوادث العمل أثناء القيام بعمله.

شكل رقم (1): وسائل الوقاية الشخصية من الحوادث المهنية



- يجب توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة لكل نوع من الأخطار وتدريب العامل على استخدامها، وأن تلتزم المؤسسة بإجراءات الصيانة الدورية لها، بحيث تكون صالحة للاستخدام دائما، وان تكون ملائمة للعامل ولا تعقه في أداء عمله، كما يجب على العامل الالتزام باستخدامها والمحافظة عليها، وتتمثل وسائل الوقاية الشخصية في:¹

¹ ناصر منصور الروسان وآخرون، لأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010، ص-ص 136-140.

- **معدات وقاية الرأس (الخوذة):** تستخدم لوقاية الرأس من عدة صدمات وحوادث وتختلف في صنعها تبعاً لظروف العمل، حيث نجد أن الخوذة المستخدمة لمقاومة الصدمات تصنع من مواد عازلة كهربائية، أما الخوذة المستخدمة لوقاية الرأس من تطاير المعادن المنصهرة فتصنع من الألمنيوم، وتستخدم الخوذة أيضاً للوقاية من أشعة الشمس والصدمات، وللحماية من خطر سقوط الأجسام الثقيلة وهي أنواع: خوذة البلاستيك خوذة الألمنيوم؛ خوذة النحاس إلخ...

شكل رقم (2): معدات وقاية الرأس (الخوذة)



- ولحماية الأذن والعين نستعمل ما يلي:

معدات وقاية العين: هي المعدات التي تحمي العين ويشترط فيها أن تؤمن الحماية المطلوبة والرؤية الواضحة، وتمنع وصول الغبار والمواد الضارة إلى العين، ويجب أن تكون من الزجاج أو البلاستيك الشفاف، وأن تكون مقاومة للصدمات، وهي مهمة للوقاية من الإشعاعات الحرارية وأعمال اللحام...

شكل رقم (3): معدات وقاية العين



معدات وقاية الأذن: تقوم بحماية الأذن وتخفيض درجة الضوضاء في مكان العمل إلى حد أقل من الحد المسموح التعرض له، ويكتب على كل معدة منها قيمة التخفيض في شدة الضوضاء التي يمكنها أن تخفضها وهي".

- **أغطية الأذن:** تغطي الأذن الخارجية وتكون حاجز الصوت، وهي توفر حماية للأذن من خطر التعرض للضوضاء العالية، حيث تقوم بتقليل شدة الضوضاء في حدود 15 إلى 35 ديسيبل وتستعمل عندما تكون شدة الضوضاء في مكان العمل 90 إلى 120 ديسيبل.

- **سدادات الأذن:** توضع داخل قناة الأذن وتصنع من البلاستيك أو المطاط، ويمكنها تقليل الضوضاء التي تصل إلى الأذن في حدود 20 إلى 30 ديسيبل، وتستعمل في الأماكن التي تبلغ شدة الضوضاء 85 إلى 115 ديسيبل.

ويتم ارتداء سدادات الأذن مع أغطية الأذن حيث يتم تقليل الضوضاء في هذه الحالة إلى 50 ديسيبل. ولحماية الجهاز التنفسي والأقدام نستعمل:¹

معدات وقاية الجهاز التنفسي: تستعمل أجهزة التنفس المختلفة لتمكين الشخص الذي يرتديها من العمل في الأماكن التي تكون نسبة الأكسجين فيها غير كافية لعملية التنفس، وتسبب خطر على الحياة أو أماكن بها غازات سامة أو أتربة تضر بالصحة، ويتم اختبار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون ودرجة خطورتها وبعد إجراء القياسات اللازمة لنسبة الأوكسجين.

حذاء الأمان: تتعرض القدم في الصناعة إلى العديد من المخاطر كسقوط الأجسام على القدم أو الدهس على الأجسام الحادة والمواد الحارقة، ويلزم العاملون بحماية أقدامهم وذلك باستعمال احذية مناسبة ومعدة خصيصا حسب الشروط ومزودة بمعدن حماية ومواد عازلة وحافطة للحرارة وذلك حسب ظروف ومتطلبات الحركة والتعرض اثناء الشغل ونوعية العمل.

واقيات الأيدي أو القفازات: تتعرض ايدي العاملين في الصناعة إلى العديد من المخاطر عند التعامل مع الات مكشوفة، أو درجة حرارة عالية أو مواد كيميائية مثل المواد السامة والعضوية والأملاح وغيرها التي تلزم العمال باستعمال قفازات خاصة معدة علميا وعمليا عند التعرض لكل الظروف الخطرة مثال:

- استعمال القفازات الواقية عند التعامل مع الات مكشوفة أو اجهزة متحركة.

¹ مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ط1، فريدريش إيبيرت، مصر 2016، ص-ص 85-

- استعمال القفازات الواقية عند التعامل مع درجة حرارة عالية أو منخفضة.
- استعمال القفازات المبطنه بالرصاص بالمقاومة للإشعاعات.
- استعمال القفازات المعقمة عند التعامل مع الميكروبات وناقلات الأمراض.

1- أحزمة الأمان: تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها، وكذا أماكن

العمل المرتفعة مع مجموعة أدوات أو عدد أو أي شيء آخر.¹

إن وسائل الوقاية الشخصية لا تكفي لوحدها من الوقاية من الحوادث المهنية، بل يجب تدعيمها

بطرق الوقاية الهندسية والمتمثلة في:²

1- استبدال المواد السامة بمواد أقل سمية كاستبدال القصدير والباريوم بدلا من الرصاص؛

2- العزل والاقفال: يقصد به عزل المواد السامة المستعملة في الصناعات للتقليل من إضرارها على

العمال ويتم العزل باستخدام حواجز عازلة للصوت أو أن تكون العملية مغلقة تماما ويتم السيطرة

كليا عن طريق الكمبيوتر؛

3- الترطيب لتخلص من الأتربة والغبار المتصاعد في جو العمل وخلال رش الماء؛

4- تغيير طريقة العمل مع المادة إذ أن ظروف العمل أحيانا تتطلب تعديل طريقة العمل لتقليل من

الأبخرة والغبار الناتج وغيرها وبالتالي التقليل من الخطورة،

5- التهوية المحلية باستخدام أجهزة التهوية التي تعمل على إزالة الملوثات من أتربة وغازات وأبخرة

موجودة في جو العمل؛

6- التهوية العامة باستخدام الشبابيك والأبواب ومداخل الهواء ومخارجه والأنابيب الناقلة؛

7- الاهتمام بجانب النظافة العامة ووضع برامج لإزالة وتخلص من الفضلات والنفايات أولا بأول

وإعداد فريق عالي الخبرة في حالة وجود نفايات خطرة كنفيات الكيميائية من أجل تحقيق النظافة

في بيئة العمل؛

8- الوقاية الإدارية وتعتمد على معالجة ظروف العمل الصعبة من حيث تقليص ساعات الدوام

ومعالجة بيئة العمل الصعبة وتأمين ظروف ملائمة للعمل؛

¹ عجيلة حاج محمد وبين جروة حكيم، مرجع سابق، ص 93.

² ناصر منصور الروسان وآخرون، مرجع سابق، ص 156-157.

بالإضافة إلى هذه الوسائل هناك مجموعة من الاجراءات التي من شأنها تقليص الحوادث المهنية ومن هذه والاجراءات نذكر:¹

1- الدقة في تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين: تتمكن المنظمة من تقليل الاصابات والحوادث عن طريق التحديد الدقيق لمواصفات ومؤهلات العاملين، ويتجلى ذلك من خلال توصيف الوظيفة، لكي تضمن اختيار العاملين المناسبين وتزويدهم بالتدريب المناسب وهذه الطريقة مناسبة للحد من الحوادث والاصابات الناجمة عن الاسباب الشخصية؛

2- التأكد أن بيئة العمل آمنة وصحية: وهذا يتطلب تحديد مصادر الخطر والتهديد الخاصة بعمل المنظمة وتحديد سبل الوقاية منها، واتخاذ الاجراءات الوقائية لكل مصدر تهديد محتمل، التأكد من وتمتع البيئة بالمواصفات الازمة لتكون آمنة وصحية، مع ضرورة اصدار تعليمات لسلامة تلتزم العاملين بسلوك يمنع حدوث الاصابات؛

3- الوقاية المتشددة: على المنظمات التي يتعرض فيها العاملون لمخاطر العمل، ومعالجة ذلك من خلال فرض رقابة شديدة وممارستها لتأكد تعليمات السلامة المهنية؛

4- خفض الاعمال الغير آمنة من خلال الملصقات: تساعد وسائل الدعاية على غرار ملصقات الامان في خفض الاعمال الغير آمنة، فأحدى الدراسات اكدت أن تزايد استخدام هذه الملصقات زاد من نسبة السلوكيات الامنة ب 20 بالمئة، ولكن يجب تغيير الملصقات باستمرار؛

2- خفض الاجراءات والافعال الغير آمنة من خلال التدريب: يساهم التدريب إلى حد كبير في خفض معدلات الحوادث المهنية وهو يناسب الموظفين الجدد الذين يجب ارشادهم لإجراءات الاعمال الآمنة، وتحذيرهم من المخاطر المحتملة، والعمل على تطوير مدى تحملهم المسبق من المخاطر وميلهم لأمان؛

3- التحكم في عبئ وضغط العمال: بينت احدى الدراسات التي اجريت في مجال الامن والسلامة وبأن العبء الزائد أو الدرجة التي يرى فيها أن أداء الموظف قد تأثر عندها بوقت غير ملائم وموارد غير مناسبة مرتبطة بالسلوكيات غير الآمنة، واقترح بعض الباحثين أنه مع زيادة عبء العمل يكون العمال ميالين لاستخدام نظم عمل تتطوي على مخاطر، ويجب على اصحاب العمل ومشرفيهم مراقبة الموظفين والاشراف عليهم لاسيما الذين يعملون في مهام خطيرة، لتحديد علاقات الخطر والعبء الزائد من العمل والتوتر؛

¹ راغدة الحريري، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، ص، ص288، 290.

- الشروط الواجب توفرها في وسائل الوقاية: ان وسائل الوقاية تستعمل لغرض وقائي معين لذلك يجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط من أجل أن تؤدي أعمالها الوقائية على أكمل وجه ومن بين هذه الشروط نذكر:¹

- أن توفر الحماية اللازمة لأعضاء الجسم المعرضة للإصابة؛
- أن لا تسبب إزعاجا وعدم الراحة لاستخدامها.
- أن يكون حجمها مناسب وشكلها مقبولا.
- أن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة.
- أن لا تسبب أي أعراض مرضية جانبية لمستخدميها.
- تمكن أعضاء الجسم من القيام بالحركات والمهام الضرورية.
- أن تتصف بسهولة الاستعمال.

3- مراحل برامج الوقاية من الحوادث المهنية:

يتم إعداد برنامج الوقاية من الحوادث المهنية عبر مجموعة من المراحل كالتالي:²

أولا: مرحلة الإعداد: يتم خلال هذه المرحلة

✓ تحديد أهداف البرنامج: حيث تعد هذه الخطوة مهمة جدا حيث يتوقف عليها إلى حد كبير نجاح أو فشل هذا البرنامج، ويتم تحديد هذه الاهداف بناءا على تحليل معمق لحوادث العمل السابقة، فيسمح إلى حد ما بتقدير قيمة الاجراءات المتخذة سابقا، إضافة إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الاهداف الواجب تحقيقها والوسائل المطلوب استعمالها.

✓ تنظيم العمل والتوقيت والوسائل: بعد تحديد الاهداف المراد تحقيقها، من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطة الثانية والمتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الاهداف، إضافة إلى اتخاذ جميع الاجراءات التنظيمية المناسبة بمساهمة مختلف الاطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة.

¹ حامدي عبد الحق، إدارة الجودة الشاملة ودورها في تقليل من حوادث العمل دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2010/2011، ص39.

² سلامة آمينة، مرجع سابق، ص، ص 83،82.

ثانياً: مرحلة التنفيذ: يتم الشروع في تنفيذ برنامج الوقاية حسب الخطة المسطرة، حيث تستمر مصلحة الوقاية من خلال مشرفها أو تقن الوقاية بالمؤسسة الترجمة العملية للبرنامج الذي يتوقف التنفيذ الجيد له على مدى واقعية أهدافه ومدى توفر الوسائل اللازمة لنجاحه.

ثالثاً: مرحلة تقييم البرنامج: بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له، وبصفة خاصة تقييم آثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة، كما يجب إعطاء فترة زمنية كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية.

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن لحوادث المهنية واحدة من الظواهر المتفشية والتي لا يمكن الحد منها بصورة كلية، ما جعلها تشكل هاجس كبير للكثير من المؤسسات، خاصة وأنها تعتبر مصدر لتكاليف من شأنها أن تمس بمكانة المؤسسة وقدرتها البقاء والاستمرار في خضم شدة المنافسة، لذا نجد أن أغلب المؤسسات تلجأ لكافة السبل الكفيلة بتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أداء مهامهم المختلفة قصد التحكم بها ولو جزئياً، تجسيد لمقولة "درهم وقاية خير من قنطار علاج".

الفصل الثالث:

الاستقرار الوظيفي

تمهيد:

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت، فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها. وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الانتاجية.

وانطلاقاً من أهمية استقرار المورد البشري في المؤسسة مكان العمل وتحقيق أهداف التنظيم وضمان استمرارية العملية الانتاجية، بالإضافة للمناخ السائد في المؤسسة والعلاقات الداخلية التي تربط العمال ببعضهم البعض من جهة وإلى العلاقة بين العمال والادارة من جهة أخرى، وكلما أحس العمال بعدالة الادارة وملائمة ظروف العمل كلما أحسوا بانتمائهم للمؤسسة وارتفعت الروح المعنوية لديهم وتحقق ذلك الاستقرار الفردي والاستقرار العام.

أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي

يعرف الاستقرار في اللغة بأنه: "ثبوت الشيء في مكانه" ويأتي معنى الاستقرار مضاف للدلالة على استمرار حالة صحية معينة، كالاستقرار الاقتصادي والاستقرار السياسي والاستقرار الاجتماعي. في حين اهتم الكثير من الباحثين في الميدان الصناعي بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة ويمكن ذكرها: الاستقرار في العمل هو بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طواعية ورغبة دون ترك المؤسسة حين تتوفر له البدائل، كما يعني مدى تمسك العامل بعمله في ظل توفر بدائل أخرى.¹

وهو كذلك " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار". كما عرفه التون مايو " على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته.²

وبتحديد معاني الاستقرار في العمل تحدد التعاريف فهو " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، كما هو اشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وحرية وأمنه الصناعي وترقيته.³

ويعرف بأنه درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم المتواجد به وتمثيلهم لأهداف ولإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم واعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم.⁴

¹ <https://almanhal.com>

² راشد اشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري " بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427هـ، ص6.

³ خلاصي مراد " الاستقرار المهني وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية"، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة العربي بن أم بواقي، الجزائر، ص 12.

⁴ ليازيد وهبة " فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص 200.

ويعبر عنه Kanon بمصطلح " التوازن ويعني بتوازن العوامل الداخلية والخارجية عند الانسان، فإذا أمكن الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاوله العمل يمكن القيام بها إلى أقصى درجة.¹ أما « P.Altou » فيعرف الاستقرار على أنه: ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد.² والاستقرار يعتبر أيضا درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها وعملهم على تحقيق أهداف المنظمة وإمامهم بمختلف الاجراءات المطبقة في عملهم وإطلاعهم على الفرص المتاحة من أجر وترقيتهم في وظيفتهم.³

ثانيا: المصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي

توجد العديد من المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي منها الارتياح والامان والولاء والانتماء الروح المعنوية وفيما يلي توضيحها:

1.2. الشعور بالرضا والارتياح والأمان:

الاستقرار والرضا في العمل من أكثر المفاهيم في علم النفس الصناعي وعموما لأنه حالة وجدانية انفعالية يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي نظرا لأن الأفراد يختلفون في القدرات والمواهب وهذا يعود إلى الفروق الواضحة في شخصياتهم مما ينعكس على الخصائص والوظائف التي يرضون عنها أو لا يرضون.

فيعرف " دانيس" الرضا الوظيفي " على أنه ظاهرة داخلية ضمن عمل المعني بالأمر، أي العامل نفسه وهو بذلك نتيجة للتكيف من العمل وبالتالي فالرضا عن العمل وعدمه يؤثر في شعور وتطورات وسلوكيات العامل"⁴

ومن خلال هذا التعريف يتبين لنا أن الرضا عن العمل يرتبط بعمل الفرد ومدى تناسبه مع نوع العمل الذي يؤديه وقدرته واستعداده وطموحه وهذا ما يجعله أكثر ارتباطا وطمأنينة للتوافق والتلازم بين نوعية العمل وطموحاته.

¹ المداني حجاج " القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي" رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015 ص 74.

² نفس المرجع، ص 74.

³ جبلي فاتح، " الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014/2015، ص22.

⁴ جبلي فاتح، مرجع سابق، ص 74.

2.2. الشعور بالولاء والانتماء:

يشير الولاء إلى الخضوع السياسي المصحوب بالوفاء وهو يعبر عن تلك الروابط وهو يعبر عن تلك الروابط الروحية والقانونية التي تربط بين الأفراد والمؤسسة، ويرتبط الشعور بالانتماء بعوامل منها:¹

- مدى توافق أهداف العمل مع أهداف المؤسسة.
- مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعمل ورغباتهم.
- مدى تفاعل العاملين مع بعضهم والولاء والارتباط التقاهم الذي يتوفر بين العاملين.

وما يمكن قوله هو أنه من أجل تنمية ولاء العمال وإخلاصهم وانتمائهم للمؤسسة فلا بد من العدل في معاملاتهم، ووضع كل واحد منهم في العمل الذي يناسبه ومشاركتهم في المسؤولية بالإضافة إلى تنمية العلاقات الانسانية السليمة بين العمال فيما بينهم وبين رؤسائهم عن طريق التعاون والمنافسة.²

3.2. الروح المعنوية:

الروح المعنوية تشير إلى المستوى الخاص بفاعلية التنظيم وكيفية شعور أعضائه وتعلقهم وارتباطهم به، حيث يصف مصطلح الروح المعنوية شعور متصلا ومتعلقا بالروح والحماس ويرى كيرت ليفين أن أهداف الجماعة تشبع بدرجة عالية لتمكن النماذج الخاصة بالجماعة وهي في نفس الوقت تساعد على تحقيق الأهداف المباشرة.

والروح المعنوية هي نتاج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال بقصد تحقيق نفس الهدف وترتبط الروح المعنوية العالية بالرضا الوظيفي وهي مفهوم عام يصف حال الجماعة ويتأثر بها شعور كل فرد من أفراد هذه الجماعة، ومن وجهة نظر أخرى هي مسألة فردية تصف مشاعر الفرد اتجاه عمله ومدى رضاه من هذا العمل وتكيفه معه ومن مظاهر الروح المعنوية نذكر:

- شيوع الشعور بالانتماء من أعضاء الجماعة وهو شعور ينجم عن توحيد الفرد مع الجماعة واستغراقه فيها لأنها ترضي دوافعه وحاجاته منها وتزيد من شعوره بالأمن وثقته بنفسه وذلك لوجود أهداف مشتركة بعمل الجميع من أجل الوصول إليها وتحقيقها.³

¹ جبلي فاتح، نفس المرجع، ص 23.

² جبلي فاتح، المرجع السابق، ص 23.

³ بن منصور رفيقة " الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص " مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والاسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2013/2014، ص70.

4.2. دورات العمل:

ورد مفهوم دورات العمل بمصطلح التسرب الوظيفي أو تحت مصطلح ترك العمل أو الخدمة ويقصد به " خروج بعض العاملين من المنظمة خلال فترة معينة بسبب انتهاء أو انهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاة أو الاجازة أو النقل وتعود أسباب الدورات في العمل ربما إلى عدم الدقة في عمليات الاختيار والتعيين من جانب المنظمة، أو مغريات تمنحها التنظيمات المماثلة لاستقطاب العاملين لتولد لديهم الرغبة للانتقال إليها لإشباع حاجتهم. وتكمن علاقة دوران العمل بالاستقرار الوظيفي في الآثار السلبية المترتبة عن دوران العمل التي من الممكن تفاديها من طرف الادارة للحفاظ على العاملين بتهيئة بيئة عمل مواتية وإعادة النظر في تخطيط الموارد البشرية والأنظمة والقوانين المعمول بها وتعزيز سبل التحفيز المادي والمعنوي بما يعوض ظروف العمل غير العادية التي قد يوجهها العمل والتي قد تميزهم عن العاملين بمواقع عمل أخرى ويجب تحديد معين لدوران العمل ينبغي أن يكون مسموحا به في أي مشروع وقد يكون هذا الحد ضروريا وإيجابيا للعاملين وللمنظمة باعتباره يحدد الحياة في أجواء المنظمة لتكون أكثر قدرة على التطور والابداع وأكثر استقرار .

ثالثا: فوائد الاستقرار الوظيفي

توجد العديد من الفوائد التي يحققها الاستقرار الوظيفي للمنظمة والفرد كما يوضح في الجدول التالي:

الجدول (1) فوائد الاستقرار الوظيفي للفرد والمنظمة.¹

الأفراد العاملون بها	المؤسسة
1- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.	1- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة على توفير كل ما تحتاجه من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب.
2- الاستعداد النفسي والعقلي والمهاري للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر.	2- التخطيط والاعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية بين العناصر البشرية.
3- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.	3- عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة.
4- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائها في العمل.	4- عدم وجود عمالة اضافية زائدة عن حاجة العمل.
5- احساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.	5- توافر البدلاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة والتأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد وبعض الموظفين لأسباب مختلفة.
6 - العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.	

¹ عائض بن شافي الأكلبي "أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي"، دراسة ميدانية على جامعة الشقراء في الفترة من 2013 إلى 2017، جامعة الشقراء، المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2017، مرجع سابق، ص

<p>7- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.</p> <p>8- احساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله حرصا عليه وعلى بقاءه بالمؤسسة.</p>	<p>6- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتفاعل المستمر في سوق العمل.</p> <p>7- قدرة مرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة والموصفات الفنية المطلوبة فيها.</p> <p>8- قدرة الموارد البشرية على استيعاب البرامج التدريبية الجديدة.</p> <p>9- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين (روح الفريق).</p>
---	--

المصدر: عائض بن شافي الأكلبي " أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي " المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2017، ص 85.

إضافة الى الفوائد يمكن إدراك الحاجة الى توفر الاستقرار من خلال استعراض أهميته.

رابعاً: أهمية الاستقرار الوظيفي

بما أن الأفراد يختلفون بعضهم عن بعض في نواحي كثيرة منها الشكل والصوت والتعبير والتفكير والذكاء والجنس واللقب ومن جهة أخرى في العادات والتقاليد والثقافة، كما ان هناك اختلافات واضحة في استجابات الأفراد النفسية والشخصية تجاه المواقف والنقد والحث والحوافز فضلا عن التفاوت الكبير في المستويات الثقافية كل هذا التفاوت وذلك الاختلاف يعكس على ردود فعلهم تجاه مواقف العمل وتعامل الادارة معهم.¹

ويعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه امكانياته وقدراته ويثبت كفاءته المهنية.

ولثبات العامل في عمله واستقراره فيه انعكاسات ايجابية عليه وعلى المؤسسة ككل، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة، عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث دوما عن التكيف والتلائم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل، المقبول منها والمرفوض وبالتالي قد يصعب عليه الاندماج مع هذا المجتمع الجديد في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل هو مضيعة للوقت والجهد، وحتى المال (تكلفة الانتاج)، هذا بالنسبة لفرد واحد فما بالنا بعدة أفراد. ومن مزايا استقرار العامل اتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي نقل من عوامل التعب ونخفض احتمالات الوقوع في حوادث العمل.

¹ عائض بن شافي الاكلبي "، مرجع سابق، ص 85.

كما أن للعامل المستقر في عمله حظوظ أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي من غيره من العمال بحكم اتقانه لعمله وتنامي خبرته واندماجه داخل المنظمة.¹

وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة فبالإضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى لتحقيقها فإنه يساعد على الاحتفاظ باليد العاملة المدرجة والمكتسبة للخبرة ويعفيها من تكاليف الاحلال والبحث عن الكفاءات البديلة التي تسربت وتركت مناصب عملها شاغرة بعد أن كلفت المنظمة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين والتكوين والتدريب.

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 أجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي، والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلاً مهنيًا لهم.²

خامساً: مظاهر الاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه

1.5. مظاهر الاستقرار الوظيفي على مستوى المنظمة

يعتبر نجاح أي منظمة واستمرارها في العمل على وجود موظفين مؤهلين ومستقرين في عملهم، ومن أهم مؤثرات ومظاهر الاستقرار الوظيفي ما يلي:

- قلة الشكاوى:

تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبين والاحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوى كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

والشكوى " هي شعور شخص حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبين وبالإعالة في علاقاته الوظيفية".

والشكاوى أولى المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المنظمة، وهي توجي بوجود مشاكل ومعاناة مهنية لدى العمال على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال.

¹ د. جاسم رحيم عذاري، مجبل دوازي اسماعيل، "أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 33، المجلد 9، تموز، 2013، ص 144.

² بن منصور رفيقة، مرجع سابق، ص 84.

وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المنظمة، " فانخفاض نسبة الشكاوى بالمؤسسة دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الانتاجية.¹

- الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل:

الراحة النفسية شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي، وفي المؤسسة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية، الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءاته وعكس ذلك إذا تعرض العامل إلى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤوليه خصوصا إذا كانت ظالمة، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التمارض ويصل به الحد في بعض الأحيان إلى التسبب في حوادث العمل.

وتتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر والاطمئنان على الوظيفة، إضافة إلى العمل في مكان آمن من خالي من مسببات الأمراض المهنية والشعور بالعدالة في الترقية والتكوين والحوافز والمكافآت، والاحساس بأن العمل يوفر له مكانة اجتماعية مرموقة داخل المؤسسة وخارجها.²

- قلة حوادث العمل:

إن استياء العمال وسخطهم على مشرفهم، وعلى النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبا على الحالة النفسية للعمال، فيدفعهم إلى القلق واليأس، والتعب العضلي، والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمنظمة أضرارا كان بالإمكان تفاديها.

وبتحديد أسباب الحوادث المهنية، يمكن للمسير أن يطلع على مؤثرات استقرار موارده البشرية فإذا كانت الأسباب مردها القلق واليأس وعدم التركيز، وصادرة على أفراد كثيري الشكاوى، فذلك مؤشر على عدم الاستقرار عند الموظفين، وإذا قلت مثل هذه الأسباب ترسخ لديه الاعتقاد أن عماله أكثر ولاء للمنظمة.³

¹ د. عايض بن شافي الأكلبي، مرجع سابق، ص 84.

² ليازيد وهيبة، مرجع سابق، ص 205-204.

³ المداني حجاج، مرجع سابق، ص 77.

- المواظبة على العمل:

إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تدمير في عمله، وأنه يرى فيه مستقبلاً مهنيًا له.¹

- الشعور بالأمان:

تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد اشباع الحاجات الفسيولوجية، تتضمن الحاجة إلى الأمان ما يلي:

- الحماية من المخاطر المادية

- الحماية من المخاطر الصحية

- الحماية من التدهور الاقتصادي.²

فشعور العامل بالحماية في منصب عمله، وبأنه في منأمن الوقوع في الحوادث أو الإصابة بأمراض مهنية، إضافة إلى اعتقاده بأن المنظمة في حالة مالية جيدة وأن دخله المادي مستقر يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المنظمة لأنه يرى فيها مستقبلاً مهنيًا ولا يبحث عن البديل.³

- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بأشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدها في رسم الخطط وتنفيذها مع فسخ المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الانتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من الا استقرار في المنظمة. ولتحقيق الأهداف يجب اشراك العمال والاطارات في المنظمة في اعداد الخطط عن طريق ايجاد جو من الحوار المستمر والفعال، وعلى المنظمة أن تعتبر العامل كنوع من الشريك أو المتعاون له الحق في ابداء رأيه في سير العملية

¹ خلاص مراد، مرجع سابق، ص 177.

² خلاص مراد، نفس المرجع، ص 177.

³ خلاص مراد، نفس المرجع، ص 178.

الانتاجية حتى لا يشعر أنه مجرد آلة تحرك من طرف الإدارة كما شاءت، بل هو العضو الفعال في المنظمة فهذا يزيد من انتماؤه وولائه لهذه المنظمة ويقوي روابط التضامن والتعاون وبين جماعات العمل.¹

- تخطيط وتصنيف الموارد البشرية:

يرى والكر Walker أ تخطيط الموارد البشرية هي عملية ادارية متكاملة وليس جزء من وظيفة التوظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات ويسهم تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والنقل والترقية على مستوى المنظمة.

وإذا كان هناك لبس واختلاط في الأدوار هذا يؤثر سلبا على سير العملية الانتاجية وعلى استقرار العمالة في المنظمة. فعلى المنظمة تخطيط الموارد البشرية وتهيئة مناخ تنظيمي لتسوية 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 بين العمال فلا بد من تحديد المهام كل حسب مؤهلاته وكفاءاته وخبرته في المجال الذي ينتمي إليه حتى يستطيع أن يحقق قدر كاف من التحكم الدور الذي سلم له من طرف الادارة وبالتالي يؤدي ما عليه من مهام في أحسن صورة وبفعالية كبيرة.²

2.5. العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها تؤثر على الاستقرار الوظيفي وفي دوران العاملين وهناك تقسيمين لهاته العوامل:

أ- التقسيم الأول: قسمت إلى ثلاث عوامل مهمة وهي:

1- العوامل الشخصية: وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كتقدم العمر، مدة الخدمة، والمستوى الثقافي فضلا عن عوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

2-العوامل التنظيمية: وهي من أكثر العوامل تأثيرا في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم كالأجور وفرص الترقية، أساليب الاشراف، منافع مادية، وسائل الاتصال، وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل.

¹ المدني حجاج، مرجع سابق، ص78.

² بن منصور رفيقة، مرجع سابق، ص61،62.

3- عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته: كدرجة تنوع العمل، استقلالية العمل، التغذية العكسية عند أداء العمل، مدى خطورة العمل توفر فرص عمل بديلة في البيئة الخارجية.¹

ب- التقسيم الثاني: شمل التقسيم الثاني العوامل التنظيمية فقط والمتمثلة فيما يلي:

1 - الترقية: يمكن تعريف الترقى بأنه: "عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، عادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكثر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الأجر".

تلعب الترقية دورا هاما لكل من الفرد والمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقى، وتحقق المنظمة رغبته في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي والمهم أن يتم التدرج على أساس (تحقيق التوافق، علم وشرح كامل للعاملين، تأهيل وتدريب العاملين).

كما تعتبر حافزا معنويا بامتياز، ففي الوقت الذي تحدث فيه الزيادة في الأجور أثر مادي تحقق فيه الترقية أثرا مادي ومعنويا في نفس الوقت، مما لها انعكاسات على نفسية العامل نتيجة ارتقائه في السلم المهني، كدلالة على اعتراف الإدارة بمجهوداته، وتميزه عن غيره من الزملاء ما يؤثر في معنويات العامل ويعزز من انتمائه واستقراره بالمنظمة.²

2- النقل: يستخدم كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادة في نفس المستوى التنظيمي، وتتم المبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف ويترتب عليه تغيير الفرد المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعا لها، ويعطي النقل فرصة للفرد أن يتدرب على عمل جديد فيزيد من خبراته وينمي قدراته وقد يسهم في دعم القدرة التنافسية للمنظمة إذا كان محققا لرغبة الأفراد ومنسجما مع طموحاتهم في أداء عمل مرغوب أو شغل مركز معين فيمكن أن يشبع لديهم حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وتحقيق الذات.³

3- القيادة والإشراف: تعتبر القيادة والإشراف من العوامل الهامة في التحفيز على العمل، والإشراف هو فن العلاقات الانسانية بين كل من المشرف والعامل.

¹ د- جاسم رحيم عذاري، مجيل دواي اسماعيل، مرجع سابق، ص 146.

² عزوي حمزة، والعقبي الأزهر: " تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة"، مجلة آفاق علمية، مجلد: 10، عدد: 02، 2018، ص90.

³ بن منصور رقيقة مرجع سابق، ص77.

وقد كشفت العديد من الدراسات والبحوث في مجال اتجاهات العمال عن الدور الذي يلعبه القادة والمشرفين في ميدان العمل الصناعي، وأن أهم عوامل الرضا والاستقرار المهني بشركة أمريكية في ولاية ميامي إنما تدور حول " رغبة العمال في أن تعاملهم السلطات المشرفة برعاية أكثر، وحالة عدم الرضا ترجع إلى فشل رئيس القسم ومساعديه في الاعتراف بقيمة العمال كأفراد لهم شخصيتهم وكرامتهم". ومن هنا يمكن التركيز على بعض الطرق التي يجب على القائد والمشرف الكفاء اتباعها والالتزام بها وهي مكافأة العمال النشطين، ومدحهم عند قيامهم بمجهود اضافي واعطاء الأهمية لمقترحاتهم، وبهذه الطرق ترتفع الروح المعنوية لدى العمال ويزيد ارتباطهم بالمنظمة.¹

4- الأجور والحوافز المادية:

1 - الأجور: يعتبر الأجر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحفيز عمالها إضافة إلى أنه الدخل الرئيسي لأغلب العمال، وعليه تتوقف مقدرة العامل على اشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته. إضافة إلى ذلك يعتبر الأجر عاملاً من عوامل اقبال العامل على عمله والاستمرار فيه والرغبة الشديدة في تحقيق مهاراته وامكانيته، ولقد ساد الاعتقاد أن الأجر يعتبر المحفز الأول والأخير على العمل، غير أن هذا الاعتقاد لم يدم طويلاً على نفس الدرجة التي كان عليها من قبل، حيث ظهرت حاجات أخرى لدى العمال تدفعهم وتحفزهم للعمل، إذ أن الكثير من الذين تعرض عليهم وظائف بأجور أعلى نسبياً يفضلون البقاء في أعمالهم ذات الأجر الأقل، خاصة إذا كانوا مواطنين بجو اجتماعي يجعلهم مستقرين في عملهم، ولقد اجريت دراسات عديدة في الميدان وتم التوصل إلى أن العنصر المادي قد يأتي في الدرجة الأقل بالنسبة لدوافع المستخدمين وبواعثهم وعليه فإن الأجر على الرغم من أهميته في حياة العامل إلا أنه لا يعتبر الدافع الوحيد لاستقرار العامل في عمله.²

2- الحوافز: تعرف الحوافز على أنها: "مجرد دافع يحث العامل على الانتاج وعلى زيادته والارتقاء بمستواه ما أمكن، فكلما كان نظام الحوافز معمولاً به بشكل رسمي في المؤسسات، كلما دفع ذلك إلى زيادة في مجهود العامل قصد الحصول على حوافز أكثر وهذا ما ينجز عنه استقرار العامل في عمله وكذا تحقيق الادارة لأهدافها الانتاجية.

ورغم أن نظام الحوافز يؤثر فعلاً على دافعية الأفراد للعمل وفي زيادة الانتاج إلا أنه لا يجوز اغفال عوامل أخرى كثيرة يطمح العمال للحصول عليها، ويمكن التعرض إلى بعض منها:

¹ بن منصور رفيقة، نفس المرجع، ص78.

² خلاصي مراد، مرجع سابق، ص182.

- حوافز مادية ومعنوية: لا شك أن من بين عوامل زيادة جهود العمال هو شعورهم بالاستقرار المادي الذي يضمن لهم مستوى معيشي يتناسب وتكاليف المعيشة، ويتفق مع الخبرة والقدرات المختلفة لهؤلاء العمال، لكن حديثاً بات هذا النوع من الحوافز المادية ليس الوحيد المسؤول عن مضاعفة العامل لجهوده في الانتاج، فاتضح أن هناك حوافز معنوية لا تقل أهمية عن سابقتها، فالعامل محتاج لأن يشعر بكيانه وسعادته والانتماء بجماعة العمل، وكذلك إلى الأمن والطمأنينة والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين زملائه وحتى رؤسائه.

- حوافز مباشرة وغير مباشرة المباشرة هي التي يكون تأثيرها مباشر على العامل، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح.

أما الحوافز غير المباشرة فهي تضمن مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها بهدف تحفيزهم على زيادة الانتاج وارتقائه، كالنقل والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية.¹

5 - الحرارة والرطوبة: يقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة مما يؤثر على انتباهه ويجعله يشعر بالملل وبالتالي عدم الاستقرار ونفس الشيء بالنسبة للرطوبة مما يؤثر على أداء العامل ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، وعلى يمكن القول أن هناك بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها، وبارتفاع نسبة الرطوبة أو انخفاضها يزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل ببيئة تختلف عن البيئة التي ترعرع فيها.

ان استبدال تكنولوجيا قديمة بتكنولوجيا جديدة يؤدي لا محالة إلى التغيير في ظروف العمل التي تدخل ضمنها الحرارة والرطوبة وعليه فقد تتغير الدرجة والنسبة في كلا المتغيرات وهذا بدوره سيؤثر على الاستقرار المهني للعامل مما يتطلب من المؤسسة إما جلب تكنولوجيا تتشابه مع التكنولوجيا القديمة في هذين المتغيرين أو تحسن فيهما، وأما الاتصال أكثر بالعمال وبذل المزيد من المجهودات لإقناعهم بالعمل تحت الظروف الجديدة.²

6- الاتصال: عرف الاتصال بتعريفات عديدة كتعريف وردر WORDER بأنه تبادل الأفكار والاتجاهات والخواطر والآراء، ونظام الاتصال في المؤسسة غالباً يؤدي وظيفته.

¹ المداني حجاج، مرجع سابق، ص 88-90.

² سمير حليس " التغير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية" دراسة ميدانية بالشركة الافريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير، جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخص تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2009، ص 108.

- اعطاء واستقبال التوجيهات ثم ارسالها واستقبال المعلومات أو اتصال الادارة بالعمال وإعطاء والسماح لهم بالاتصال بالإدار. ¹

سادسا: المقاربة النظرية للاستقرار الوظيفي

لقد أدى ازدياد واتساع حجم المنظمات الصناعية والمؤسسات المختلفة في أواخر القرن 19 وبدايات القرن 20 إلى صعوبة ادارتها وتمييزها وبرزت الحاجة الملحة إلى إرساء مبادئ معينة من أجل تسييرها وتنظيمها الأمر الذي أدى إلى بروز بعض المفكرين والباحثين لإيجاد بعض المبادئ وصياغة بعض النظريات كإبراهام ماسلو ومدرسة الادارة العلمية لتيلور والنظرية الحسابية ونظرية الحاجات المعدلة لأدلفر وغيرهم ممن أسهموا في نظرية التنظيم والادارة.

ورغم بعض النقائص والسلبيات التي تميزت بها كل نظرية إلا أنه وإلى حد الآن لا تزال تمارس وتطبق على نطاق واسع في الكثير من المنظمات.

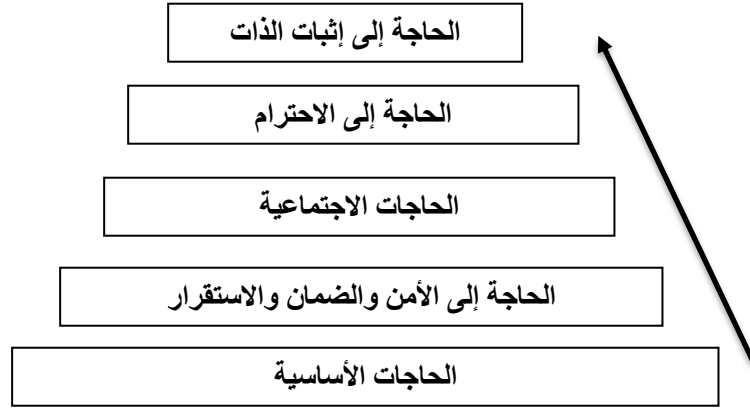
ونستعرض بعض النظريات التي لها ارتباط بموضوعنا وعن هذه النظريات نذكر:

1- نظرية التدرج الهرمي للحاجات (إبراهام ماسلو Maslow)

قضى إبراهيم ماسلو ما يقارب عشرون عاما في حياته ليثبت أن امكانيات الانسان وحاجاته العليا هي التي تدفعه للسلوك الهادف نحو تحقيق الذات، فهو يرى أن السلوك الانساني يحدد الحاجات، فإن الانسان عندما يشبع الحاجات المهمة لديه، يسعى لإشباع الحاجات الأخرى الغير مشبعة وهكذا، ووضع هرم الحاجات، والملاحظ أن الحاجات الدنيا يسهل اشباعها، ثم تأخذ تلك الحاجات بالصعود للأعلى، وكلما ذهب اتجاه الهرم إلى الأعلى يصعب اشباع تلك الحاجات، في رأي ماسلو أن التدرج الهرمي لا يتم إلا بعد أن يتم اشباع الحاجات الدنيا، ولو بشكل جزئي، ثم التي تليها وهكذا، فإن هذه النظرية تفترض أن الدافع هو الحاجة الغير مشبعة وكلما اشبعت حاجة ظهرت الحاجة التي تليها، حسب ترتيب ماسلو في التدرج الهرمي.

¹ جبل فاتح، مرجع سابق، ص 44.

الشكل (4): التدرج الهرمي لنظرية ماسلو



المصدر: راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، " بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427هـ، ص20
وهذه الحاجات مرتبة على النحو التالي:¹

الحاجات الأساسية المادية (الفيزيولوجية):

وتمثل هذه الحاجات قاعدة هرم ماسلو، مثل الحاجة إلى التغذية (الحاجة إلى الطعام وللشرب والغريزة الجنسية والهواء (التنفس) والنوم وهذه الحاجات ضرورية لدعم البقاء وحفظ الحياة، وبإشباع هذه الحاجات يحدث التوازن البيولوجي للإنسان وهي حاجات فطرية يشترك بها الإنسان مع الكائنات الحية الأخرى.

الحاجة إلى الأمن والاستقرار

وهي حاجات الضمان، والدخل والأمن بشكل عام، والمترب والحماية ضد الأخطار، والأمن الوظيفي وفي الحصول على عمل مستقر يوفر الأجر الكافي والحماية ضد المخاطر الحاضرة والمستقبلية.

الحاجات الاجتماعية:

وهي حاجة العطف والحب والعلاقات الاجتماعية والصداقة والانتماء إلى الآخرين كالأُسرة والنادي والجماعة والشركة.

الحاجة إلى الاحترام (الحاجة إلى تقدير الذات):

وهي حاجات الشهرة والأهمية والاحترام والمرتبة والمكانة الاجتماعية الرفيعة.

¹ راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، مرجع سابق، ص21.

الحاجة إلى إثبات الذات: وهي أعلى المستويات في هرم ماسلو وهي حاجات تحقق الأهداف والنمو النفسي وتحقيق الذات والطموح، وفي هذه النظرية أهتم ماسلو بالترقية ودورها في دفع الأفراد نحو العمل وتحسين مستوى أدائهم وبالتالي توفير الاستقرار الوظيفي وذلك بوضع الحاجة إلى التقدير والاحترام وتحقيق الذات في قمة الهرم منطلقاً من فرض أساسي سواء أن الفرد يبدأ أولاً بإشباع حاجاته الأساسية المتمثلة في الحاجات الفيزيولوجية والأمنية والاجتماعية وإذا ما تم ذلك وإشباعها ينتقل لمحاولة إشباع حاجات معنوية في أعلى الهرم حيث أن إشباع الحاجات له تأثير إيجابي وفعال على اندفاع الفرد إلى العمل وبذله المزيد من المجهود وتحقيق الاستقرار الوظيفي وإشباع الرغبة الملحة لديه في الوصول من خلال تدرجه إلى مكانة اجتماعية مميزة بمعنى آخر تلك الرغبة تدفع الفرد إلى النمو والتقدير والوصول إلى أعلى الوظائف وهو تحققه الترقية وبالتالي سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار في العمل.¹

2- نظرية الحاجات المعدلة لأدلفر:

قدم أدلفر هذه النظرية على أساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود أو الترابط أو التواصل والنمو، حيث قدم الدولفر تصنيفاً للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاث أنواع من الحاجات:

- حاجات البقاء: وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو.
- حاجات الانتماء: تعبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.
- حاجات النمو: وتعبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام وحاجة تحقيق الذات عند ماسلو.

الشكل رقم (5) هرم الدلفر للحاجات



المصدر: أحمد لغبي، "التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2014/2015 ص 72.

¹ جبلي فاتح، مرجع سابق، ص 46.

وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، وفي أن يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية إلا أن نظرية ألدفر تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى ألدفر أن الفرد يتحرك إلى الأعلى وإلى أسفل سلم الحاجات أي أنه في حالة اخفاق الفرد في محاولة إشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا وقد نوه ألدفر بأن هناك متغيرات عدة يمكن لأن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة لأخرى.

فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين، كذلك إذا لم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط.¹

3- النظرية الحسابية:

يرى أنصار هذه النظرية أنه كلما زاد استثمار الفرد في المنظمة كلما كان احتمال تركه للعمل ضعيفا، حيث يرى أنه كلما حصل الفرد على مكانة في المنظمة وكلما زاد عمره وخبرته في المنظمة كلما كان ولائه أكبر وبالتالي يصعب عليه ترك العمل ومغادرة المنظمة، حيث يزيد ارتباطه بها، وترى هذه النظرية أن هناك ثلاثة عوامل تسهم في بقاء الفرد في المنظمة وبالتالي عدم تركه للعمل هي:

- الخسارة المادية التي قد يفقدها الشخص من قبل تركه المنظمة.
- فقد ما حصل عليه من مكاسب، معنوية، كالمناصب القيادي وما يرتبط بحسن مكانة داخل المنظمة.
- يعد العمر ومدة الخدمة في المنظمة من العوامل المحددة لاستقرار العامل داخل المنظمة.

وتشرح هذه النظرية عملية الاستقرار الوظيفي، وتمتد لعوامل استقرار وظيفي كالعمر و الخبرة و المكانة المكتسبة في المنظمة، وتوضح هذه النظرية أنه طول مدة عمل الشخص في المنظمة يعد أحد عوامل استقراره فيها، وتوضح أن العامل لا يقدم على ترك العمل بسبب ما قد يفقده من مميزات حصل عليها في عمله، بسبب طول المدة التي قضاها في المنظمة وما كسبه فيها من خبرات تجعل له تميز في

¹ المصدر: أحمد لغبي، "التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2014/2015، ص 73.

المنظمة فإنه قد لا يحصل على مثل تلك الميزات في عمل آخر، والذي قد يبدأ من جديد كي يحصل على المميزات التي حصل عليها في عمله السابق.¹

4- مدرسة الإدارة العلمية:

وتسمى بالنظرية التaylorية نسبة لمؤسسها فريدريك تايلور، ومن خلال مسيرته الطويلة في مجال العمل الصناعي توصل تايلور إلى تحديد حملة من المظاهر السلبية التي كانت سائدة آنذاك كانهخفاض نسبة الحوافز، التباطؤ في انجاز الأعمال، نقص المردودية وضعف العلاقة بين الإدارة و العمل وسوء ظروف العمل ... إلخ، حيث دفعت هذه المظاهر بتايلور إلى محاولة البحث عن الأسباب الحقيقية التي أدت لظهور هذه المؤشرات السلبية في المنظمات وخصوصا في انخفاض نسبة الحوافز حيث نادى تايلور وآخرون إلى إحداث تغير فكري لدى الأفراد فجاءت مساهماتهم مكملة لبعضها البعض ومن بين المبادئ التي قامت عليها هذه النظرية، تقييم العمل وقياس العمل و وصفه ونظام الحوافز .

أكد تايلور على ضرورة وضع نظام للمكافآت كحافز مادي للأفراد من أجل ضمان امتثالهم للأوامر والاجراءات المتعلقة بأداء الأعمال في ضوء ذلك فإن عملية دفع الأجر ترتبط ارتباطا وثيقا بنوع وحجم العمل المنجز عما هو محدد له من قبل ادارة المنظمة وكلما زاد حجم العمل الذي يسهم به الفرد عما هو محدد له من قبل ادارة المنظمة كلما حصل على مكافآت وحوافز زائدة، وهذا النوع من الاغراء الذي تمارسه الادارة على العمال، وإن قيام النظرية على افتراض صفة الرشد فيما يتعلق بالسلوك البشري انعكس على نظرتها للفرد وباعتباره رجل اقتصادي يسعى إلى تحقيق أقصى عائد ممكن من وراء عمله الأخير.

ونظرت هذه المدرسة التaylorية إلى الحوافز المادية لتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي استمرارها واستقرار أفرادها، ويرى أن الادارة الناجحة لا بد لها من:

– القيام بتوزيع المسؤوليات المتعلقة بالعمل وعمل قوائم بواجبات كل وظيفة.

– انشاء أقسام خاصة بتخطيط العمل وتدريب العمال.

وهذا ما جعله يقر حقيقة مفادها أن التنقل المهني للعامل يرتبط بالخبرة والانجاز أي كلما أنتج العامل وبذل طاقة، كلما حصل على مكافآت أعلى، وكلما شعر بالرضا والتدرج في عمله ارتبط به وحقق الاستقرار الوظيفي.

¹ راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، مرجع سابق، ص54.

وعلى المؤسسة أن تحافظ على كوارها البشرية المؤهلة ويأتي هذا من خلال ايجاد أجور مناسبة وتعامل مناسب مع العاملين لضمان استقرارهم ومن ثم فإن تايلور ركز على الحوافز المادية لضمان ولاء الأفراد وتحقيق الاستقرار اذ يبدو جليا أن متغير الاستقرار يستند استنادا جوهريا إلى متغير الانجاز والكفاءة على اعتبار أن هذا الأخير مرتبط بالحوافز المادية.¹

¹ المداني حجاج، مرجع سابق، ص 99-100.

خلاصة:

ومما تقدم يستخلص أن الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة دون التفكير في التغيير من مؤسسة لأخرى ما دامت المؤسسة الأولى توفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية وتجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه، و يمثل الاستقرار أهمية كبيرة بالنسبة للعمال في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين ، فإذن على المنظمة أن تتطلع إلى المحافظة على مواردها البشرية و تنظر إليهم على أساس أنهم اللبنة التي يقوم عليها التنظيم.

الفصل الرابع:

منهجية الدراسة

تمهيد:

في أي دراسة علمية لا يمكن الوصول إلى نتائج موثوقة إلا إذا اتبعت إجراءات منهجية مضبوطة، وخطوات علمية صحيحة؛ فوضوح المنهج وما يبنى في إطاره من تصميم محكم، وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، ومناسبة أدوات البحث وما تتميز به من خصائص سيكومترية تدل على الصلاحية، وملائمة الأساليب الإحصائية التي يستدل بها على صحة أو عدم صحة الفرضيات التي سبق للباحث وأن صاغها، كل هذه الإجراءات تساعد في الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية. وهذا ما سنحاول مراعاته من خلال الحرص على إتباع خطوات صحيحة ومنظمة، انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية وختاماً بالأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

"يعتبر البحث العلمي واحداً من أهم الأدوات العلمية التي يمكن من خلالها الحصول على المعلومات الدقيقة الكفيلة بتسليط الضوء بشكل مفصل على قضية معينة، ولغرض حل مشكلة من خلال التعرف على كافة العوامل الداخلية والخارجية المحيطة بها، وذلك من خلال اللجوء إلى الطرق الحديثة في الحصول على المعلومات من مصادرها المتعددة، وتحليلها، ودراستها بعمق للوصول إلى النتائج المختلفة. وقبل البدء في الدراسة الميدانية لابد من التطلع على الظروف والإجراءات التي سيتم فيها إجراء هذا البحث الميداني لهذا جاءت الدراسة الاستكشافية التي مهدت له، والتي اعتبرت مرتكز للبحث الميداني وذلك نظراً لأهميتها في مساعدة الباحث على تطبيق أدوات البحث.

وفي هذه المرحلة قمت بجمع المعلومات والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والمذكرات التي لها صلة بموضوع البحث، من أجل توفير المعلومات والمعطيات الكافية والإلمام بالموضوع من جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة وكاملة وبالتالي تكوين أسس وخلفية نظرية لهذا الموضوع ، وقبل توزيع الاستمارات المتعلقة بالبحث قمت بإجراء دراسة استطلاعية على عينة البحث قصد الاطلاع على الممارسة الميدانية في المصنع المختار للدراسة والاتصال ببعض العمال من أجل جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات التي يمكن من خلالها معالجة المشكل المطروح.

1-1-1 الدراسة الاستطلاعية الاستبيان

1-1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية : إن من أهداف إجراء الدراسة الاستطلاعية هو :

قبل أي دراسة ميدانية لابد على الباحث من القيام بدراسة استطلاعية للمكان الذي ستجرى فيه دراسته الأساسية.

لذلك فنحن إذ أقدمنا على مثل هذه الخطوة فذلك لتحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن ذكرها فيما يلي :

- 1- ضبط عنوان الدراسة ومتغيراتها.
- 2- معرفة صعوبات التطبيق التي من شأنها تحديد قيمة البحث العلمي ومكانته العلمية وذلك قصد التقليل من تلك الصعوبات في الدراسة الأساسية أو محاولة تفاديها.
- 3- التدريب على خطوات البحث العلمي.
- 4- الوقوف على حيثيات مجال الدراسة، من حيث الوقوف على الحدود المكانية التي يشغلها مجتمع الدراسة.

1-1-2 الخصائص السيكولوجية:

قام الطالبان بتطبيق الاستبيان على عينة من (10) عمال مصنع الأجر الأطلس ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة من العينة الأصلية لدراسة الصدق والثبات لمقياس فاعلية الذات ومقياس الرضا الوظيفي. **صدق الاستبيان:** «اشار بارلو واخرون (1984) الى ان لمقياس فاعلية الذات توافق داخلي جيد باستعمال معامل ألفا، حيث قدر الثبات بـ (0.86) للمقياس ككل.»

أ- دراسة الثبات والصدق لاستبيان الحوادث المهنية:

الثبات هو قدرة الأداة على التوصل إلى نتيجة القياس نفسها مهما تكرر استخدامها في دراسة الظاهرة نفسها، أو هو خاصية من خواص الاستبيان الجيد، وهو يعبر عن الاتساق في الأداة من بند، إلى آخر، أي إن الاختبار يعطي تقديرات ثابتة.

"وهو اتساق درجات الأشخاص أنفسهم عند فحصهم بالاختبار نفسه في ظروف مختلفة، أو باستخدام مجموعات مختلفة من المفردات المتكافئة، أو تحت ظروف فحص أخرى مغايرة"

- الثبات بالإعادة، والتجزئة النصفية، وألفا كرونباخ:

إن إعادة تطبيق الاختبار يدل على الاستقرار عبر الزمن لذلك تم تطبيق الاستبيان على العينة الاستطلاعية مرتين متتاليتين بفارق زمني مدته أسبوعان، وتم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين استجابات الأفراد حسب الإعادة، والتجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (3):

الجدول (3) معاملات الثبات لاستبيان الحوادث المهنية

ألفا رومباخ	التجزئة النصفية	ثبا الإعادة	أبعاد مقياس فاعلية الذات
0,783	0,824	0,892	تحسين ظروف العمل
0,901	0,741	0,841	استخدام معدات ووسائل الوقاية
0,748	0,805	0,861	التدريب على منع الحوادث
0,771	0,830	0,877	توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية
0,756	0,811	0,873	الصيانة الدورية للأجهزة والآلات
0,791	0,802	0,868	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول (1) أن جميع قيم معاملات الثبات مرتفعة وتدل على ثبات الأداة، وتسمح

بإجراء الدراسة.

- استبيان الحوادث المهنية في صورته النهائية:

بقي الاستبيان مؤلفاً من قسمين يشمل:

القسم الأول : مقدمة الاستبيان ، وتوضيح هدف الاستبيان.

القسم الثاني : ويضم بنود الاستبيان البالغ عددها 20 بنداً للمقياس الموجه إلى عينة من عمال مصنع

أجر الأطلس ببوسعادة.

- طريقة تصحيح استبيان فاعلية الذات:

تتم الإجابة على كل بند من بنود استبيان فاعلية الذات وفق مفتاح تصحيح خماسي بوحدة من

الإجابات التالية حسب مقياس ليكرت: (موافق، محايد، غير موافق)، فالبنود تُعطى درجاتها وبالترتيب

السابق على النحو التالي: (3-2-1).

وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها الطالب في الاستبيان هي (60) درجة، وأدنى درجة هي

(30) درجة.

ب- الخصائص السيكومترية لاستبيان الاستقرار الوظيفي:

تم تطبيق الاستبيان على عينة من (10) عمال من مصنع أجر الأطلس ببوسعادة ولاية المسيلة من العينة الأصلية لدراسة الصدق والثبات لاستبانة الاستقرار الوظيفي.

ويقبل الصدق على أساس معاملات الارتباط التي تشير إليه، ومن أجل التأكد من صدق الأداة تم إتباع أكثر من وسيلة لتقنين معامل صدق الاستبيان وهي كالتالي:

- صدق المحكمين:

عرضت الصورة الأولية للأداة على ثلاثة من الأساتذة في قسم علم النفس، وذلك لإبداء الرأي في محاور الاستبيان، ومدى صلاحية ومناسبة العبارات الموضوعية لدى الفئة المدروسة، وكذا إضافة بعض العبارات والبندود التي من شأنها إثراء الاستبيان.

- الصدق الذاتي:

ويقصد به الصدق الداخلي للاختبار، وهو عبارة عن الدرجات التجريبية للاختبار منسوبة للدرجات، الحقيقة الخالية من أخطاء القياس، ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة.

جدول رقم (4) : يبين معامل الارتباط والصدق الذاتي لاستبيان الاستقرار الوظيفي

المحاور	معامل الارتباط	الصدق الذاتي
أداة القياس ككل	0,769 **	0,817

(**) دال عند 0.01

وبما أن معامل ثبات الاستبيان يساوي : 0,769 ، فإن معامل الصدق الذاتي يكون كالتالي:

معامل الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

ومنه فالصدق الذاتي = 0,817.

واستنتاجا من دراسة معاملي الصدق والثبات (الصدق = 0,817 و الثبات = 0,669)، نستطيع القول أن هناك دلالة إحصائية بين كل عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي يمثلها، كما أن كل محاور الاستبيان الأربعة مرتبطة مع الدرجة الكلية للاستبيان، كما يتميز الاستبيان بدرجة مقبولة من الثبات، وبالتالي نستطيع الحكم على أن الاستبيان يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات.

ثبات الأداة:

ويعني أن الدرجات التي يتم الحصول عليها دقيقة وخالية من الخطأ، وهذا يعني أنه في حالة تطبيق نفس أداة القياس (الاختبار أو الاستبيان) على نفس الفرد أو الشيء أي عدد من المرات بنفس الطريقة والشروط، فإننا سوف نحصل على نفس القيمة في كل مرة. ويكون الاستبيان جيدا وصالحا إذا اتصف بمقدار كبير من الثبات عند الحصول على معامل الارتباط، ويمكن حساب ثبات الاختبار بالطرف التالية:

-إعادة الاختبار.

-طريقة التجزئة النصفية.

-الثبات عن طريق الصور المتكافئة.

وفي بحثنا هذا قمنا بتطبيق الاختبار و إعادته.

الجدول رقم (5): معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الاول و الثاني لمحاو اداة القياس (ن = 10)

لاستبيان الاستقرار الوظيفي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المحاو
		اعادة التطبيق	التطبيق	اعادة التطبيق	التطبيق	
0.00	0,769	4.617	3.835	18.154	22.98	أداة القياس ككل

(**) دال عند 0.01

وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبيان 0,669

ثانيا: المنهج المستخدم

حين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها، والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كميًا. فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

وإذا كان المنهج كما يقال هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها

عارفين، وإذا كانت المناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة الموضوع؛ فإن موضوعنا قد فرض علينا منهجه الخاص والمتمثل في المنهج الوصفي الارتباطي؛ والذي يمكننا أن نقدم له التعريف التالي :

يعرفه عبيدات ذوقان على أنه : «أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة¹»
ومن بين مميزات هذا المنهج يمكننا أن نذكر :

- 1- يوفر هذا المنهج بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة موضوع الدراسة من خلال جمع البيانات الكافية عنها.
- 2- يقدم تفسيراً واقعياً لعوامل مرتبطة بموضوع الدراسة تساعد على قدر معقول في التنبؤ المستقبلي بالظاهرة من خلال التعرف على العوامل المكونة لها والمؤثرة فيها.
- 3- يقوم بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة دون تدخل للباحث في ضبط المتغيرات موضوع الدراسة.

ثالثاً: عينة الدراسة

تعتبر خطوة العينة من أهم الخطوات المنهجية حيث أن الاختيار الأمثل للعينة يضمن للباحث النجاح في باقي خطوات دراسته مما يؤدي إلى مصداقية أكبر، وهذا ما أدى بنا إلى مراعاة مجموعة من الجوانب الهامة والمساعدة؛ لتمثل عينتنا المجتمع الأصلي في مختلف نواحيه.

شروط اختيار العينة :

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية وجمع بعض من المعلومات عن عينة الدراسة تم اقتراح جملة من الشروط تمثلت في محاولة عزل المتغيرات الدخيلة ومن بين تلك الشروط ما يلي :

- 1- أن تكون العينة من عمال مصنع أجر الأطلس ببوسعادة.
- 2- أن يتم تحديد أعمار العمال.

¹ محمد عبيدات: منهجية البحث العلمي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 1999، ص46.

3- أن تمثل العينة نسبة 10% إلى 20% على الأقل من المجتمع الأصلي و ذلك لتحقيق عنصر التمثيل.

4- بالنظر إلى كل ما سبق لابد من المحافظة على الاختيار العشوائي لأفراد العينة.

خطوات استخراج العينة:

إن أي عينة يرتجي منها الوصول إلى تعميمات حقيقية، و تمثيل صدق للمجتمع ككل بالإضافة إلى محاولة تبني الموضوعية من طرف الباحث لا يمكن اختيارها إلا بمراعاة جملة من الخطوات تكون بمثابة تطبيق لما سبق من شروط، و قد تم في دراستنا اعتماد هذه الخطوات وفقا للاتي :

1. تم اعتماد المعاينة العشوائية، وهي الطريقة التي يتم فيها اختيار عينة عشوائية والتي يختار الباحث فيها عناصر عينته بشكل.

2. تم الحصول على قائمة كاملة لمجتمع الدراسة والمكون من 120 عامل.

3. تم استبعاد بعض الحالات من مجتمع الدراسة على أساس عدم توفر الشروط السابقة فيها والمخطط التالي يوضح ذلك :

بعد الخطوات السابقة تم ضبط قائمة اسمية لإفراد العينة بغية تفادي الوقوع في الخطأ وعلى العموم فقد مثلت عينة دراستنا مجتمع تمثيلا محترما فقد قدر عدد أفرادها بـ "70 عامل، أي بنسبة 85.00% من المجتمع الصالح للدراسة.

البيانات الوصفية العامة:

اشتملت عينة الدراسة على الخصائص الديمغرافية، فقد تضمن الاستبيان المتعلق بعمال مصنع اجر الأطلس مجموعة من المتغيرات هي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة.

1- الجنس:

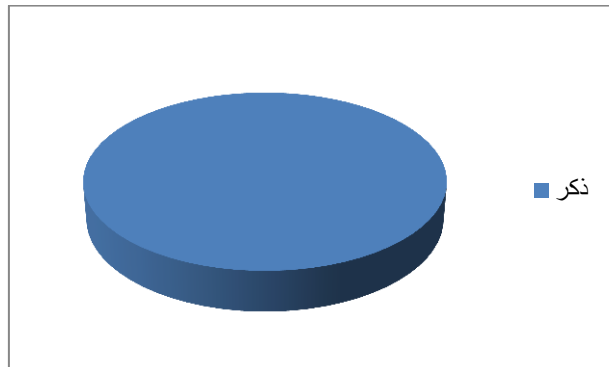
جدول رقم (5) يبين توزيع المبحوثين

حسب الجنس

الجنس	ت	%
ذكر	70	100
المجموع	70	100%

شكل رقم (3) يبين توزيع المبحوثين

حسب الجنس



حيث بلغت نسبة الذكور منهم 100% ، بينما قدرت نسبة الإناث ب 00.00%، وبذلك يكون عدد الذكور يمثل جل المبحوثين بينما لا يوجد تمثيل للإناث وهذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة.

2- السن:

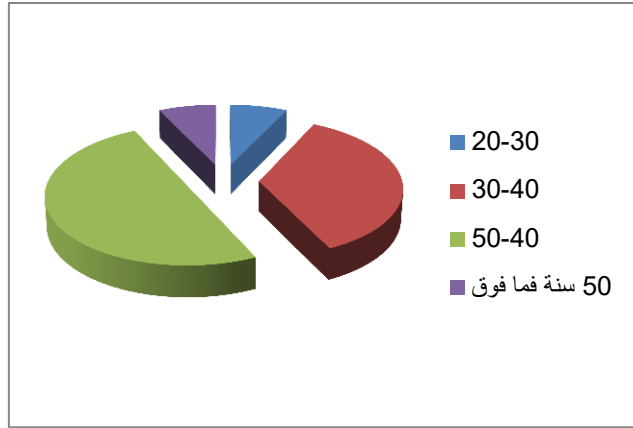
جدول رقم (6) يبين توزيع المبحوثين

حسب السن:

السن	ت	%
30-20	05	7.14
40-30	25	35.71
50-40	35	50.00
50 سنة فما فوق	05	7.14
المجموع	70	100

شكل رقم (4) يبين توزيع المبحوثين

حسب السن:



يعد تحديد السن من أهم محددات خصائص العينة المدروسة، وذلك راجع إلى أن كل مرحلة عمرية لها اهتمامات وحاجات محددة، وانطلاقاً من هذا الجدول نلاحظ 50.00% الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و 50 سنة يحتلون أكبر نسبة، وهذا ما أكده 35 من المستجوبين، ويمكن تفسير ذلك أن هذه المرحلة هي مرحلة العطاء وبذل المجهودات، بينما يأتي في المرتبة الثانية الفئة ما بين 30 و 40 سنة وذلك بنسبة 35.71% وتضم طاقة شبابية تستوعب العمل في المؤسسة، في حين أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 25 - 30 سنة بنسبة 7.14%، والأفراد الذين يبلغون 50 سنة فما فوق وهؤلاء الأفراد هم الذين يتحملون المسؤوليات ولديهم أقدمية وخبرة في العمل كانت نسبتهم 7.14%.

3- المستوى التعليمي:

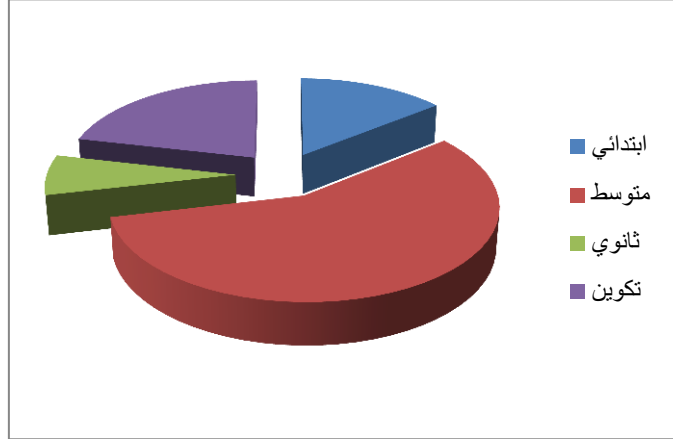
شكل رقم (5) يبين توزيع المبحوثين

جدول رقم (7) يبين توزيع المبحوثين

حسب المستوى التعليمي:

حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	ت	%
ابتدائي	10	14.28
متوسط	40	57.14
ثانوي	05	7.14
تكوين	15	21.42
المجموع	70	100



يؤثر المستوى التعليمي بصفة كبيرة على درجة الوعي بأهمية الأفكار المستحدثة، كما أن له تأثيرا مباشرا على تبين المبتكرات ، ويتوزع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي إلى أربعة فئات رئيسية، يحتل فيها مرحلة المتوسط تدرج المرتبة الأولى بنسبة 57.14 %، وهذه النسبة ترجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة المدروسة، وبالتالي فهي تعتمد على أعوان في تسيير شؤونها حيث تتطلب مجهودات عضلية، بينما قدرت نسبة ذوي المستوى المهني ب 21.42% وهي نسبة لا بأس بها نوعا ما نظرا لكونها تستوعب موظفين لديهم خبرة طويلة في العمل، ونسبة ذوي المستوى الابتدائي 14.28% الثانوي 7.14%.

4- سنوات الخبرة :

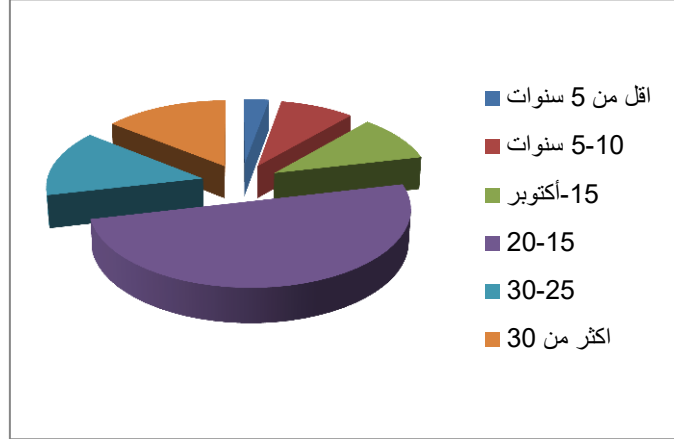
جدول رقم (8) يبين توزيع المبحوثين

شكل رقم (6) يبين توزيع المبحوثين

حسب سنوات الخبرة :

حسب سنوات الخبرة :

الأقدمية بالسنوات	ت	%
اقل من 5 سنوات	02	2.87
5-10 سنوات	06	8.57
10-15	07	10.00
15-20	35	50
20-30	10	14.28
اكثر من 30	10	14.28
المجموع	70	100



نلاحظ أن هناك اقدمية من ناحية خبرة موظفي المصنع 15-20 وذلك بنسبة 50.00% ، تليها مباشرة الفئة الثانية المحصورة من 15 إلى 20 اكثر من 30 سنة خبرة أي 10 موظفين بنسبة 14.28% أما باقي موظفي المصنع فتتخصر مدة خبرتهم في المصنع بين الفئة الأولى من 5 إلى 10 وذلك بنسبة 8.57% سنة، واول من 5 سنوات بنسبة 2.87% .

رابعاً: حدود الدراسة

من البديهي أن يختار الباحث مكاناً مناسباً لدراسته يكون بمثابة الأرضية التي يطبق فيها أدواته، بالإضافة إلى مراعاة زمن محدد يكون كافياً لتطبيق تلك الأدوات، وهذا ما دفعنا إلى اختيار حدود مكانية وزمنية نرى أنها مناسبة، والتي يمكن عرضها فيما يلي :

1.4- الحدود المكانية : جرت الدراسة بمصنع أجر الأطلس ببلدية بوسعادة - "المسيلة"

2.4- الحدود البشرية: العمال.

3.4- الحدود الزمنية: جرت الدراسة في الفترة جانفي 2024 إلى غاية ماي 2024.

أهمية مكان الدراسة : إن كل ما تم عرضه من خصائص عن مكان الدراسة؛ يجعل منه الوسط الملائم لاحتضان مثل هذه الدراسة وذلك من خلال توفره على الخصائص التالية :

- توفره على عينة الدراسة المناسبة.

- توفره على مجموعة هياكل تسمح بإجراء الدراسة بكل حرية.

- قربه من مكان إقامة القائم على هذه الدراسة.

خامسا: أدوات الدراسة

إن أي دراسة علمية لا يمكن التأكد من مصدقة نتائجها إلا إذا تم تطبيق الأدوات المناسبة لها، وهذا ما حاولنا تحقيقه بالاعتماد على أداتين هما :

◀ استبيان الحوادث المهنية.

◀ استبانة الاستقرار الوظيفي.

1.5. استبيان الحوادث المهنية:

- وصف الاستبيان:

قام الباحث بمراجعة أدبيات البحث المتعلقة بالحوادث المهنية، واطلع على العديد من المقاييس والدراسات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، والاستفادة منها في وضع بنود، وعبارات الاستبيان.

الجدول (9): توزيع بنود استبيان الحوادث المهنية في صورته الأولى

أرقام البنود	عدد البنود	أبعاد مقياس فاعلية الذات
1.2.3.4	04	تحسين ظروف العمل
5.6.7.8	04	استخدام معدات ووسائل الوقاية
9.10.11.12	04	التدريب على منع الحوادث
13.14.15.16	04	توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية
17.18.19.20	04	الصيانة الدورية للأجهزة والآلات

2.5. استبانة الاستقرار الوظيفي:

على ضوء المعلومات المستقاة من بعض البحوث والكتب والمقاييس التي عالجت وتطرقت إلى موضوع الاستقرار الوظيفي، تم وضع الصورة الأولى للأداة "الاستبيان"، والتي تكونت من 18 عبارة، وقد

روعي في صياغة عباراتها ما يلي:

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة .
- أن لا تشمل العبارة أكثر من معنى .

سادسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

إن طبيعة طرح الفرضيات تستوجب استخدام أساليب إحصائية معينة يمكن من خلالها التحقق من إثبات أو نفي هذه الفرضيات، وعلى هذا الأساس تم استخدام أسلوب نرى أنه الأنجع لمثل هذه الدراسة وهو : معامل الارتباط بيرسون *PEARSON* الذي يعتبر من أهم المعاملات وأكثرها شيوعا و أدقها جميعا إذ أنه يتأثر بجميع القيم، كما يمثل قوة العلاقة الخطية بين متغيرين دون التعرض لدراسة العلاقة السببية بينها،(عبد الحفيظ، 1993، ص78). وقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية المعروف بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

خلاصة

من خلال كل ما سبق في هذا الفصل يمكن لنا أن نستفيد منه في فهم، واستيعاب المنهج المستخدم في هذه الدراسة، والأدوات والوسائل العلمية التي تم الاستعانة بها في جمع المعلومات والبيانات، كما تعرفنا على حدود دراستنا المكانية والبشرية كل هذا بما يكفي حتى نتمكن من إجراء الدراسة بصورة مدققة ومفهومة.

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير النتائج

تمهيد

تكتسي عملية عرض وتوضيح النتائج المتوصل إليها من خلال المناقشة والتحليل أهمية بالغة في الحكم على مدى صحة أو خطأ الفرضيات، ومن كل ما تقدم في الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية، والتي سنحاول فيما يلي من هذا الفصل إثباتها أو نفيها ميدانياً بتحليل ومناقشة البيانات على ضوء الفرضيات، وبالتالي الخروج ببعض الاقتراحات من خلال نتائج الدراسة.

أولاً: عرض وتحليل النتائج:

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

1.1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

جدول (10) يبين العلاقة بين تحسين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
تحسين ظروف العمل	36.2451	4.70488	0.362 (*)	0.021	0.05
الاستقرار الوظيفي	47.5500	4.80358			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يبين العلاقة بين تحسين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي أن المتوسط الحسابي تحسين ظروف العمل قدر بـ (36.2451) والانحراف المعياري قدر بـ (4.70488)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي فقد قدر بـ (47.550) والانحراف المعياري قدر بـ (4.80358)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.318) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.021) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تحسين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي.

2.1.1. عرض نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

جدول (11) يبين العلاقة بين استخدام معدات وأدوات الوقاية والاستقرار الوظيفي

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
استخدام معدات وأدوات الوقاية	37.5750	4.90885	0.361 (*)	0.022	0.05
الاستقرار الوظيفي	47.5500	4.80358			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الذي يبين العلاقة بين استخدام معدات وأدوات الوقاية والاستقرار الوظيفي أن المتوسط الحسابي استخدام معدات وأدوات الوقاية قدر بـ (37.5750) والانحراف المعياري قدر بـ (4.90885)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي فقد قدر بـ (47.550) والانحراف المعياري قدر بـ (4.80358)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.361) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.022) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استخدام معدات وأدوات الوقاية والاستقرار الوظيفي.

3.1.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

جدول (12) يبين العلاقة بين التدريب على منع الحوادث والاستقرار الوظيفي

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
التدريب على منع الحوادث	38.875	4.52451	0.318 (*)	0.045	0.05
الاستقرار الوظيفي	47.550	4.80358			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الذي يبين العلاقة بين التدريب على منع الحوادث والاستقرار الوظيفي أن المتوسط الحسابي للتدريب على منع الحوادث قدر بـ (37.5750) والانحراف المعياري قدر بـ (4.90885)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي فقد قدر بـ (47.550) والانحراف المعياري قدر بـ (4.80358)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.361) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.022) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب على منع الحوادث والاستقرار الوظيفي.

4.1.1. عرض نتائج الفرضية الرابعة:

نص الفرضية الرابعة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

جدول (13) يبين العلاقة بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة الاحتمال المعنوية	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الارتباط
0.05	0.017	0.376 (*)	5.48915	38.6500	توفير الإسعافات الأولية
			4.80358	47.5500	الاستقرار الوظيفي

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الذي يبين العلاقة بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي أن المتوسط الحسابي لتوفير الإسعافات الأولية قدر بـ (38.6500) والانحراف المعياري قدر بـ (5.48915)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي فقد قدر بـ (47.5500) والانحراف المعياري قدر بـ (4.80358)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.376) عند مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة الاحتمال المعنوية (0.017) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي.

5.1.1. عرض نتائج الفرضية الخامسة:

نص الفرضية الخامسة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

جدول (14) يبين العلاقة بين الصيانة الدورية للأجهزة والآلات والاستقرار الوظيفي

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
الصيانة الدورية للأجهزة والآلات	38.4500	4.35566	0.335 (*)	0.035	0.05
الاستقرار الوظيفي	47.5500	4.80358			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) الذي يبين العلاقة بين الصيانة الدورية للأجهزة والآلات والاستقرار الوظيفي أن المتوسط الحسابي للصيانة الدورية للأجهزة والآلات قدر بـ (102.00) والانحراف المعياري قدر بـ (40.89)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي فقد قدر بـ (47.5500) والانحراف المعياري قدر بـ (4.80358)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.335) عند مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة الاحتمال المعنوية (0.035) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الصيانة الدورية للأجهزة والآلات والاستقرار الوظيفي.

5.1.1. عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

نص الفرضية الرئيسية:

- للحوادث المهنية أثر على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية"

جدول (15) يبين العلاقة بين الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
الحوادث المهنية	153.5500	17.72865	0.380 (*)	0.016	0.05
الاستقرار الوظيفي	47.5500	4.80358			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) الذي يبين العلاقة بين الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي أن المتوسط الحسابي للحوادث المهنية قدر بـ (153.5500) والانحراف المعياري قدر بـ (17.72865)، أما المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي فقد قدر بـ (78.86) والانحراف المعياري قدر بـ (27.86)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.380) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.016) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي.

ثانياً: تفسير النتائج

في ضوء الدراسة ومن خلال الأساليب الإحصائية المعتمدة للتحقق من هذه الفروض، وبعد استعراض نتائج الدراسة يحاول الطالب الباحث مناقشتها وتفسيرها في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة كما يلي:

لقد بينت المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها على وجود علاقة الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي، والتي شملت ما يلي :

الفرضية الأولى :

والتي نصت على:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي وهي الدراسة المعنونة بـ " حوادث العمل في الصناعة " من إعداد الطالب محمد صالحى بتاريخ جوان 1983، وهي عبارة عن دراسة ميدانية أجريت بوحدة صهر الحديد بمدينة " وهران " التابعة للشركة الوطنية للآلات الميكانيكية (السوناكوم).

حيث استغرقت عملية جمع الإحصائيات تسعة أسابيع متتالية واستغرقت عملية الفرز والتصنيف والجدولة شهرين كاملين، وبعدما تم القيام بحساب النسب المئوية وتحليل البيانات الإحصائية وتحليل النتائج الواقعية.

وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن العوامل المؤثرة والمسببة للحوادث الصناعية هي عوامل متتابعة ومتداخلة ومعقدة تنحصر أغلبها في عاملين هما:

- عامل الظروف الفيزيائية (كارتفاع درجة الحرارة، كثرة الضوضاء، نقص التهوية، قدم الآلات...الخ).

- عامل الظروف الاجتماعية ويدخل ضمنها (السكن غير الملائم، سوء التغذية، نقص الخدمات الاجتماعية على اختلافها، سوء التكيف، عدم الاستقرار في العمل، نقص التدريب...الخ).

- التأكيد على أن العوامل الاجتماعية لها أهميتها البالغة في وقوع الحوادث تتضاءل إلى جانبها.

بالنظر الى الجداول رقم (10) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الأولى قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين تحسين ظروف العمل والاستقرار الوظيفي.

الفرضية الثانية:

والتي نصت على:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة بعنوان "دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل"، من إعداد الطالب شعلال مختار، وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير: تخصص علم النفس العمل والتنظيم، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الجزائر، وهي دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة net-com، وقد تمت هذه الدراسية في السنة الجامعية 2008-2009.

نتائج الدراسة:

- إن التكوين الذي يقدم لعمال النظافة على مستوى مؤسسة النظافة خلال مدة أسبوعين له تأثير إيجابي في اكتساب عمال النظافة طرق العمل الآمنة من حوادث العمل أثناء جمع النفايات في مختلف أماكن العمل.

- أثبتت الدراسة أن نتائج التكوين برزت في تخفيض من عدد حوادث العمل في مؤسسة النظافة بين سنتي 2007 الذي بلغ عددها 89، وسنة 2008 التي سجل 71 حادث أي انخفاض في عدد الحوادث ب18 حادثا.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيرات السن ووحدات العمل والأقدمية في العمل فيما يخص التكوين الذي يتلقاه العمال ودوره في التخفيض من الحوادث.

بالنظر الى الجداول رقم (11) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين استخدام المعدات وأدوات الوقاية والاستقرار الوظيفي. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين استخدام المعدات وأدوات الوقاية والاستقرار الوظيفي.

الفرضية الثالثة:

والتي نصت على:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

ويتفق ذلك مع ما ذكره بعنوان شعلال مختار "دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل"، وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير: تخصص علم النفس العمل والتنظيم، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الجزائر، وهي دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة net- com، وقد تمت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2008-2009.

- إن التكوين الذي يقدم لعمال النظافة على مستوى مؤسسة النظافة خلال مدة أسبوعين له تأثير إيجابي في اكتساب عمال النظافة طرق العمل الآمنة من حوادث العمل أثناء جمع النفايات في مختلف أماكن العمل.

بالنظر الى الجداول رقم (12) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين منع الحوادث والاستقرار الوظيفي. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين منع الحوادث والاستقرار الوظيفي.

الفرضية الرابعة:

والتي نصت على:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة سمير صلاحوي وهي بعنوان الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة وهي مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، أجريت هذه الدراسة في مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة، في السنة الجامعية 2007-2008.

بالنظر الى الجداول رقم (13) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الاولى قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي.

الفرضية الخامسة:

والتي نصت على:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة تتمثل في بحث مقدم لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي وهي الدراسة المعنونة بـ " حوادث العمل في الصناعة " من إعداد الطالب محمد صالح بتاريخ جوان 1983، وهي عبارة عن دراسة ميدانية أجريت بوحدة صهر الحديد بمدينة " وهران " التابعة للشركة الوطنية للألات الميكانيكية (السوناكوم).

حيث استغرقت عملية جمع الإحصائيات تسعة أسابيع متتالية واستغرقت عملية الفرز والتصنيف والجدولة شهرين كاملين، وبعدما تم القيام بحساب النسب المئوية وتحليل البيانات الإحصائية وتحليل النتائج الواقعية.

وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- التأكيد على أن العوامل الاجتماعية لها أهميتها البالغة في وقوع الحوادث تتضاءل إلى جانبها العوامل الفيزيائية لأنه لا يمكن بحال من الأحوال النظر إلى الفرد منعزلاً من الناحية الاجتماعية.
- عامل الظروف الفيزيائية (كارتفاع درجة الحرارة، كثرة الضوضاء، نقص التهوية، قدم الآلات... الخ).
- عامل الظروف الاجتماعية ويدخل ضمنها (السكن غير الملائم، سوء التغذية، نقص الخدمات الاجتماعية على اختلافها، سوء التكيف، عدم الاستقرار في العمل، نقص التدريب... الخ).
- أن العوامل المؤثرة والمسببة للحوادث الصناعية هي عوامل متتابعة ومتداخلة ومعقدة تنحصر أغلبها في عاملين.

بالنظر إلى الجداول رقم (14) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الخامسة قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين توفير الإسعافات الأولية والاستقرار الوظيفي.

الفرضية الرئيسية:

والتي نصت على:

- للحوادث المهنية أثر على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية.

يتضح من الجدول السابق (15) وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية، وأبعاد الحوادث المهنية والدرجة الكلية، ومقياس الاستقرار الوظيفي، والدرجة الكلية، لدى عمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

ثالثاً: النتائج العامة

بناء على مجريات البحث من خلال جانبيه النظري والتطبيقي لموضوع الدراسة حاولنا التطرق إلى أثر الحوادث المهنية على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية، والذي تعتبر من الموضوعات المهمة بما لها من تأثير تقادي الأحداث المهنية في بيئة العامل. من خلال داستنا لطبيعة الأثر بين الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي، وبعد صياغة إشكاليات الدراسة المتمثلة في التساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة؟
- وبعد اختبار الأسئلة المعتمدة في البحث بجمع المعطيات وإجراءات التحليلات والمعالجات الإحصائية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

خاتمة

خاتمة:

إن ظاهرة الحوادث المهنية من بين الظواهر الأكثر شيوعاً وانتشاراً على مستوى المؤسسات خاصة الاقتصادية منها ولقد عني بهذه الظاهرة مجموعة من العلماء في مختلف التخصصات إذ قاموا بدراسة جوانب مختلفة محاولة للكشف عن أهم الأسباب التي تؤول إليها حيث إن الظاهرة لها آثار تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها خاصة المورد البشري الذي يعتبر دعامة العجلة الإنتاجية وعليه فإن المزيد من الدراسة مثل هذه الظاهرة من شأنه إيجاد بعض الحلول التي تردع انتشار الحوادث المهنية خاصة في المؤسسات كما أنه على الجهات المعنية يحفظ السلامة المهنية النظر إلى هذه الظاهرة والتصدي لها بكل ما تمتلك من وسائل وقائية فطالما إن الإنتاج مستمر فيستحيل ألا تكون هناك حوادث مهنية.

وفي ختام الدراسة، يتضح أن المؤسسة تسعى لتلبية حاجات ورغبات المجتمع وتحقيق النجاح. ومن أجل هذا يجب أن تركز اهتمامها على المورد البشري لضمان تحقيق أهدافها فتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر يساهم في رفاهية الموظفين ورضاهم عن العمل، ويعزز استقرارهم المهني وتحقيق الأهداف المسطرة بضمان السلامة والحماية، ومن أجل الوصول إلى الهدف المنشود يتعين على المؤسسات اتخاذ عدة إجراءات.

هذا ما تم التوصل إليه من خلال النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية في تعاونية الحبوب والخضر الجافة تيارت، حيث تعزز النتائج فهم العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار المهني حيث أن حوادث العمل تثر سلباً على ثقة ورضا العامل، كما يضح مؤشر الاضطرابات المهنية إلى تأثير الحالة النفسية والعاطفية للعامل حيث يمكن أن تؤدي إلى تراجع الاستقرار المهني.

ويبقى المجال مفتوحاً للمزيد من الدراسة لإيجاد حلول أخرى تعزز أهمية توفير ظروف وبيئة عمل آمنة وتحسين ممارسات السلامة في المؤسسة.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال تناول موضوع الحوادث المهنية تم التطرق إلى الأسباب التي تؤدي إلى هذه الحوادث سواء تعلق الأمر بسوء الظروف الفيزيائية أو رداءة التجهيزات المادية والآثار التي تخلفها على الصعيد البدني والنفسي خاصة لأن الدراسة بصدد البحث عن تأثير الحوادث المهنية على استقرار العامل بالمؤسسة ، وإذا تم التطرق إلى الآثار التي تخلفها فهي كثيرة ويمكن أن تؤدي إلى عواقب وخيمة على

الفرد والمؤسسة لذا سنسرد مجموعة من الاقتراحات والتوجيهات على شكل نقاط يمكن من خلالها ان تلعب دورا من التقليل من هذه الحوادث:

- القيام بمننديات وحملات توعية تتطرق فيها المؤسسة الى خطورة الحوادث المهنية وكيفية تجنبها.
- تحسين الظروف الفيزيكية في بيئة العمل كالإنارة والتقليل من الضوضاء.
- اجراء المؤسسة دورات تكوينية لتجنب الحوادث والتقليل منها.
- العناية بأعمال الاسعاف والانقاذ وتدريب العمال عليها.
- فتح المجال امام الباحثين داخل المؤسسة للخوض أكثر في ظاهرت الحوادث المهنية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً- قائمة المراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

1. اليوسف ارمي محمود، (2010)، علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيقات الصفية، حائل، دار الأندلس للنشر والتوزيع.
2. مفتاح محمد عبد العزيز (2010)، مقدمة في علم نفس الصحة، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
3. أشرف محمد عبد الني، مدخل الى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001،
4. أحمد صقر عاشور، ادارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، 1983،
5. بوظريفة، دوقة، لورسي، عوامل الرضا لدى أساتذة. التعليم الثانوي ، طبعة أولى الجزائر، مخبر الوقاية والغنوميا جامعة الجزائر، 2007،
6. عبد النور أرزقي، محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين. ، (رسالة ماجستير، غير منشورة)، جامعة الجزائر، 1997
7. كمال بربير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1997،
8. مرجع سعيد محمد سلطان، السلوك الانساني في المنظمات، الإسكندرية [مصر]: دار الجامعة الجديدة 2002،

2- الرسائل والمجلات العلمية:

9. رامي محمود اليوسف (2013)، المهارات الإجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي العام لدى عينة من طلبة المرحلة المتوسطة في منطقة حائل، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية مجلد الحادي والعشرون العدد1، السعودية.
10. العلوان أحمد ورنده المحاسنة، (2011)، الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، مجلد 7 العدد 4.
11. جولتان حسن حجازي (2013)، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 9 عدد 4.

12. سامر جميل رضوان (1997) توقعات الكفاءة الذاتية "البناء النظري والقياس"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 55 السنة الرابعة عشر، الشارقة.
13. أحمد محمد الزعبي (2014)، فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين ومعلميهم في الأردن، المجلة الأوردنية في العلوم التربوية، مجلد 10 العدد 4.
14. إبراهيم بن عبد الله عبد الفتاح الغنيمي، (2013)، فاعلية الذات لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب التوحد وعلاقتها بإتجاهاتهم نحو هؤلاء التلاميذ المجلة الدولية التربوية المتخصصة المجلد 2، العدد 7، كلية التربية جامعة الملك سعود.
15. نصر محمد علي ومحمد عبد الله محلول،(2006)، العلاقة بين فاعلية الذات دافعية الإنجاز وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الثانوية في مدينة صنعاء، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 18 العدد 1.
16. دويدار عبد الفتاح محمد (1999) الاتجاهات العلاقة بين مفهوم الذات. دار الفكر العربي القاهرة.
17. صابر عبد القادر، (2003)، فاعلية الذات وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.
18. كمال أحمد الإمام النشاوي، (2006)، فعالية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية، مؤتمر التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة جامعة المنصورة.
19. مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، (1996) الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
20. أصلان صبح المساعيد (2011): التفكير العلمي عند طلبة الجامعة و علاقتها بالكفاءة الذاتية العامة في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد التاسع عشر، العدد الأول، غزة، ص 679، ص 707 يناير 2.
21. مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، (1996) الصحة النفسية والتفوق الدراسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
22. وافية صحراوي، (2013)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إدارات الجامعة، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

23. Bandura (1989): A. & wood R. Effect of perceived control ability and performance standards on self regulation of compreadision makin g journal of personality and social psychology Vol (56).
24. Bandura A & Adams (1977): Social learning, Englewood eliffs, Prentice-Hal New York.
25. Bandura A (2000): Exercice of humain agency through collective efficacy curren direction sin human science.
26. Bandura, A (1977): Self efficacy, Toword a uniftytin g theory of behavicular change psychology Review vol (84), N° (2). ISSN 172 6 6807 <Http://www.iygazaedu.ps/ar/periodical>.
27. Bandura, A (1994): Self efficacy, INVS Ranachaudran (Ed), Encyclopedia of human behavior (Vol 4), New York Academic, p2.
28. Bandura, A (1997): Self efficacy: the exercise of control, w, H, Freeman, New york.
29. Bandura, A (2003): Autre-Efficacité: Le sentiment défficacité Personnelle (J.Le conte, Trans), Paris, Bruxelles: De boek (original work published 1997).
30. Bandura, A (2006): Self efficacy Beliefs of adoles cents Green wich, Ct: Information age, p307.
31. Bandura, A (1997). Salf efbicacy: the exorcise of conyrol, W, H, Freeman, New York.
32. Boehner, S.-LUSzczyńska, L, Schwarzer, R, (Marsh 2007): coping and quality of life after tumor surgery; Personal and social resources promote different domains of life anxiety stress, and coping, Vol 20, N°1.
33. desmette, D; jaminon (2001): le sentiment d'éf icacité personnelle de chomeurs en formation, un construct dynamique revue européenne de psychologie appliqué, vol 51 N° 3.
34. Dimopoulou, E (2012): Self efficacy and collec ive efficacy 156-beliefs of teachers for children with autusm, Literacy In form ation and computer Education journal.
35. Gwenalle, S (2010): Le sentiment d'auto-efficacité en primaire: De son.
36. Halenal, T (2011): L auto-efficacité et le stage d'enseignement. Le cas du candidate Anglophone en enseignement du français langusecond au secondaire en ontario, Mémoire de maitrise, Université de Laval.

- 37.Hornich, A,A (2008): Examination of Self-efficacy and locus of control in Protecting community following Moderate to severtra natic in jury these of Doctorate of Psychology, graduatcolleye of marshall university.
- 38.Maddux James E (2002): Self efficacy. The power of believing you can, in handbook of positive psychology, New York: Oxford university Press..
- 39.Meera Komarraju, Dustin Nadler(2013): self-eff cacy and academic achievement why do implicit beliefs, goals,and effort regulation matter learning and individual differences (25).
- 40.Nursing and midwifery stucties, Decembre 2014.
- 41.pagares et miller (1994): Self-efficacy in aca emic settings review of educational research.
- 42.sanders, woolley (2005): self-efficacy beliefs among parents of young children, specifically three level of self-efficacy, journal of child and family www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15658967.
- 43.Takeda, T (n.d): Self-Effocacy coping Behavior, and the health locus of control in junior high school students with Renal Disease, Retrieved on may, 16 2011, from [thttp://www.google.dz#sclient=psy.ad&q=takeda+tetsuro+self](http://www.google.dz#sclient=psy.ad&q=takeda+tetsuro+self).
- 44.Zimmerman (2000): Self-efficacy; an essential motive to learn contemporary educational psychology.

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان

في إطار انجاز مذكرة الماستر بعنوان: "أثر الحوادث المهنية على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية"، أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تضم مجموعة من الأسئلة، والمطلوب منك سيدي سيدتي:

وضع علامة (x) مكان الاجابة المختارة من طرفكم، علما أن هذه الاجابة على محتوى هذه الاسئلة والبيانات التي ستدلون بها تبقى في سرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط بإجابتك الصادقة والموضوعية تكون قد ساهمت في البحث العلمي.

فرضيات الدراسة:

الفرضيات الجزئية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

أولاً: البيانات العامة

(يرجى وضع العلامة (×) في الخانة المناسبة)

1. الجنس

- ذكر - أنثى

2. السن

- أقل من أو يساوي 20-30 - من 30 الى 40
- من 40 الى 50 - أكبر من 50

3. المستوى التعليمي

- ابتدائي متوسط ثانوي تكوين

4. الخبرة المهنية بالسنوات

- أقل أو يساوي - من 5 إلى 10 - من 10-14 - من 15-19
- من 20-24 - من 25-30 أكثر من 30 فما فوق

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
	أولاً: تحسين ظروف العمل			
1.	تهتم إدارة المؤسسة بتحسين بيئة العمل المادية			
2.	يتوفر مكان العمل على إضاءة كافية ومناسبة لطبيعة العمل			
3.	يتوفر مكان العمل على تهوية مناسبة لأداء العمل			
4.	تتلاءم الآلات والمعدات مع طبيعة العمل			
	ثانياً: استخدام معدات ووسائل الوقاية			
5.	تلتزمون باحترام المعايير الدولية المعمول بها في مجال الوقاية			
6.	تستخدم مؤسستكم إعلانات وملصقات لتحسين والتقيد بإجراءات الوقاية			
7.	تشجع مؤسستكم على استخدام معدات الأمان بشكل دوري			
8.	يتم تغيير وتنظيف الوسائل والمعدات باستمرار			

			ثالثا: التدريب على منع الحوادث	
			تعمل مؤسستكم على تحليل اخطار العمل	9.
			تحقق المؤسسة في أسباب الحوادث في حال وقوعها	10.
			تمنحكم المؤسسة دوريا تدريبات لتفادي الحوادث	11.
			تتخذ المؤسسة اجراءات ردعية في حال عدم الالتزام بأساليب الوقاية	12.
			رابعا: توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية	
			توجد خزانات لإسعافات أولية جاهزة للاستخدام في محيط العمل.	13.
			العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بالعمل.	14.
			هناك أنظمة إنذار داخل محيط العمل.	15.
			يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد.	16.
			خامسا: الصيانة الدورية للأجهزة والآلات	
			تجهيزات محيط العمل من حيث (الإنارة التهوية حرارة) تعتبر مناسبة	17.
			تعتمد المؤسسة على آلات مزودة بأنظمة أمان	18.
			تقوم إدارة المؤسسة بعملية صيانة دورية للأجهزة ومستلزمات العمل.	19.
			الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية وأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة وكافية.	20.
المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي				
			أتلقي شكر وتقدير عند إتقاني لعملي.	1.
			أستفيد من فرص الترقية في مناصبي الوظيفي.	2.
			أشعر بالاستقرار والرضا في هذه الوظيفة.	3.
			أشعر بالأمن والسلامة في مكان عملي.	4.
			أفكر في التغيب عن العمل.	5.
			أفكر في مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة أخرى.	6.
			أواجه صعوبات أثناء إنجازي لعملي.	7.
			تتكفل المؤسسة بتوفير مصاريف علاجية	8.
			تتواصل إدارة المؤسسة مع عمالها بشأن احتياجاتهم ومشاكلهم.	9.
			تقوم المؤسسة بالتغيير الدوري في مناصب العمل.	10.
			توفر إدارة المؤسسة كل متطلبات ومستلزمات العمل للعمال.	11.
			خوفي المبالغ من حوادث العمل يجعلني ألجأ إلى الصراع مع العمال والإدارة.	12.

			13. صحيا جراء العمل الذي أقوم به.
			14. العلاقة الاتصالية برئيسي لها تأثير على انضباطي في المؤسسة.
			15. العلاقة الحسنة مع زملائي تحفزني على العمل أكثر.
			16. للعمال المصابين أثناء تأديتهم لمهامهم.
			17. هناك إمكانية لأن يحدث لي ضررا
			18. يمارس العمال عملهم في مستوى إضاءة مناسب.

قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الإسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الامضاء
01	بوساكة دجيرة	استاذة محاضرة	المسيلة	
02	فتحي و العسيرة	أستاذة محاضرة	المسيلة	
03				
04				
05				



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالظبية
2024/
الرقم:

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي (ة) أدناه :

السيد(ة):

محاد حديوي

الصفة(طالب, أستاذ باحث, باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2017 89888

الصادرة بتاريخ: 30 - 08 - 2017 عن دائرة: سيدي عامر

المسجل(ة) بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 2801202323044102798

والمكلف بإنجاز أعمال بحث(مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, أطروحة دكتوراه).

عنوانها: المواد المهنية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لدى
العامل الجزائري - دراسة ميدانية مصنع آجر الأطلس بيو سعادة

أصرح بشرفي بأنني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور أعلاه

المسيلة في: 06/08/2024

إمضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالرقابة من السرقات العلمية ومكافحتها.





كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة إيداع مذكرة ماستر

الموضوع:

الحوادث المهنية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لدى
المعلم الجزائري دراسة ميدانية مصنع الأحرار بيو سعادة

إعداد الطلبة:

1- عادل حديوي
2- خرايم مناس مريم
رقم التسجيل: 282318085185560
رقم التسجيل: 2801202323044109798
القسم: علم اجتماع الشعبة: علم الاجتماع
إشراف: د. بلقاسم مبراهيم
التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
الرتبة: استاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):



أ. د. بلقاسم مبراهيم



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نباية العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): محمد مناصري

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201745940

الصادرة بتاريخ: 08/07/2017 عن دائرة: مقر

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم عمل تحت رقم التسجيل: 28012023030441102798

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الحوادث المهنية وآثارها على الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية مضع للاطلس بولاية

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
تحسين	36,2451	4,70488	70
الاستقرار	47,5500	4,80358	70

Correlations

		تحسين	الاستقرار
تحسين	Pearson Correlation	1	,362 [*]
	Sig. (2-tailed)		,021
	N	70	70
الاستقرار	Pearson Correlation	,362 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,021	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
معدات	37,5750	4,90885	70
الاستقرار	47,5500	4,80358	70

Correlations

		معدات	الاستقرار
معدات	Pearson Correlation	1	,361 [*]
	Sig. (2-tailed)		,022
	N	70	70
الاستقرار	Pearson Correlation	,361 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,022	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
التدريب	38,8750	4,52451	70
الاستقرار	47,5500	4,80358	70

Correlations

		التدريب	الاستقرار
التدريب	Pearson Correlation	1	,318*
	Sig. (2-tailed)		,045
	N	70	70
الاستقرار	Pearson Correlation	,318*	1
	Sig. (2-tailed)	,045	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الاسعافات	38,6500	5,48915	70
الاستقرار	47,5500	4,80358	70

Correlations

		الاسعافات	الاستقرار
الاسعافات	Pearson Correlation	1	,376*
	Sig. (2-tailed)		,017
	N	70	70
الاستقرار	Pearson Correlation	,376*	1
	Sig. (2-tailed)	,017	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الصيانة	38,4500	4,35566	70
الاستقرار	47,5500	4,80358	70

Correlations

		الصيانة	الاستقرار
الصيانة	Pearson Correlation	1	,335*
	Sig. (2-tailed)		,035
	N	70	70
الاستقرار	Pearson Correlation	,335*	1
	Sig. (2-tailed)	,035	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الحوادث	153,5500	17,72865	70
الاستقرار	47,5500	4,80358	70

Correlations

		الحوادث	الاستقرار
الحوادث	Pearson Correlation	1	,380*
	Sig. (2-tailed)		,016
	N	70	70
الاستقرار	Pearson Correlation	,380*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



استمارة استبيان

في إطار انجاز مذكرة الماستر بعنوان: "الحوادث المهنية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية"، أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تضم مجموعة من الأسئلة، والمطلوب منك سيدي سيدتي:

وضع علامة (x) مكان الاجابة المختارة من طرفكم، علما أن هذه الاجابة على محتوى هذه الاسئلة والبيانات التي ستلون بها تبقى في سرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط بإجابتك الصادقة والموضوعية تكون قد ساهمت في البحث العلمي.

فرضيات الدراسة:

الفرضيات الجزئية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال مصنع آجر الاطلس ببوسعادة.

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الحوادث المهنية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية من خلال الدراسة الميدانية بمصنع آجر الأطلس ببوسعادة اعتمدنا في الدراسة المنهج الاستكشافي الوصفي إضافة إلى المنهج الإحصائي أما بالنسبة للتقنيات فقد استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة وكذلك المقابلة لصياغة أسئلة الاستمارة وبنائها بدقة وموضوعية. أما العينة التي اعتمدها الباحث فهي العينة الطبقية العشوائية نظرا لاختلاف الورشات من حيث ظروف العمل داخل الوحدة حيث أن هذه الورشات غير متجانسة، تم توزيع 70 استبيان على الموظفين بالمصنع محل الدراسة، حيث تم استرجاع 65 استبيان وتمت الدراسة عليهم، وقد تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج SPSS بالإضافة إلى مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : يلتزم المصنع بتطبيق أبعاد الحوادث المهنية بمستوى من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مصنع آجر الأطلس ببوسعادة؛ هناك علاقة موجبة ضعيفة بين الحوادث المهنية والاستقرار الوظيفي في المصنع محل الدراسة.

Abstract:

The study aims to know the extent of the impact of occupational accidents and their impact on job stability among workers in the Algerian institution through a field study in the Atlas Brick Factory in Bou Saada. We adopted the descriptive exploratory approach in addition to the statistical approach in the study. As for the techniques, the researcher used participatory observation as well as the interview to formulate the questionnaire questions and build them accurately and objectively.

As for the sample adopted by the researcher, it is a stratified random sample due to the difference in workshops in terms of working conditions within the unit, as these workshops are not homogeneous. 70 questionnaires were distributed to employees in the factory under study, where 65 questionnaires were retrieved and studied. The results were analyzed using the SPSS program in addition to a set of statistical tools and methods. The study reached a set of results, the most important of which are: The factory is committed to applying the dimensions of occupational accidents with a level of job stability among workers in the Atlas Brick Factory in Bou Saada; There is a weak positive relationship between occupational accidents and job stability in the factory under study.