

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة



كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

العنوان:

نظام الأمن والسلامة وعلاقته بالرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة سويح لصناعة الأجر الجرف - المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

- د/ لغريبي نسيمة

إعداد الطالبة:

- حفاف نبيلة

السنة الجامعية: 2012 - 2013 م

الجدول

رقم	الجدول	فحة
01	ة لعمال المؤسسة	50
02	لعمال المؤسسة	51
03	بة لعمال المؤسسة	52
04	بالنسبة لعمال المؤسسة	53
05	التدريب الخاصة بالعمال	54
06	بحدوث إصابات في العمل	55
07	حدوث إصابات ونسبة غياب العمال ؤسسة	56
08	ة في حالة وقوع حادث	57
09	اعي وترك العمل في حال التعرض عمل	58
10	ماية اللازمة من مخاطر العمل	59
11	والشعور بالراحة بالنسبة للعمال	60
12	ة التي توفرها المؤسسة	61
13	لعمل في المؤسسة	62
14	ة الجسمانية للعامل	64
15	ل الأداء الوظيفي للعمال	63
16	قاء داخل المؤسسة	66
17	ف ومساعدته العمال على التزود ومات	68
18	ات العمال ورد فعلهم اتجاه أوامره يهاته	70
19	لمشرف الأمن	71

7٢	ن الأمني بالنسبة للعمال	20
7٣	الأمني والرغبة في تغيير العمل	21
7٤	العمال ورغبتهم في تغيير العمل	2٢
7٥	رف الأمني	2٣
7٦	ي تغيير العمل	2٤

فها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة و فعالية
بال الإدارة إن إدارة وتنمية الموارد البشرية هو
البشرية في المؤسسات خاصة الصناعية منها بما
من ناحية ورضا العمال من ناحية أخرى.

الموارد الرأسمالية ما هي إلا عوامل مساعدة
غبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة
ن اهتمام أكثر بتوفير كل العوامل المساعدة على
رتبط بمدى ارتياحه واقتناعه بالبقاء في وظيفته
ي توفره له أنظمة الأمن والسلامة وكل ما يتعلق

لر العمل المختلفة.

ه الموارد البشرية بكفاءة أصبحت ضرورية
متخصص بمختلف المؤسسات خاصة الصناعية
مج جيدة خاصة بأمن وسلامة العاملين .

ة بين نظام الأمن والسلامة والرضا الوظيفي
بحث تناولنا فيها مقدمة، فصل تمهيدي، فصلان

في

راسة الميدانية، حيث تضمن:

اف الدراسة، الدراسات السابقة وتحديد

* التمهيدي:

اهيم.

، التدريب على الوقاية من حوادث العمل

* ، الثاني:

* ن الأمني.

، الغياب عن العمل ودوران العمل.

* ، الثالث:

ة نتائج البيانات الخاصة

الدراسة

* داني فقد تضمن:

ن ثم النتائج العامة.

صة بموضوع الدراسة وخاتمة للموضوع.

تحديد الإشكالية:

يعتبر الحصول على مورد بشري كفؤ ومستقر ومنتج من بين التحديات التي تواجه إدارات المؤسسات الصناعية التي تسعى إلى تحقيق أعلى معدلات للإنتاجية في ظل بيئة مليئة بالمتغيرات الداخلية والخارجية ، فرغم أهمية الموارد المادية من آلات ومعدات وتجهيزات في تحقيق نتائج إيجابية يبقى المورد البشري لا غنى عنه في تحقيق استقرار ونمو المؤسسة والذي يعتمد بدوره على استقرار ونمو موردها البشري والذي يظهر في مدى رضاه عن العمل ، حيث يعتبر الرضا عن العمل من الظواهر الهامة و التي تستوجب الاهتمام بها في كل مجالات العمل وفي كل وقت ، وهذا باعتبار أنه السبب الوحيد الذي يضمن إلى حد بعيد استقرار العامل في منصبه ، وحتى وإن كان الأجر مرتفعا إذا لم يحدث الرضا لسبب أو لآخر لن يكون العامل مستقرا ولن يكون أداءه جيدا .

وفي ظل التطور الذي تشهده اقتصاديات العالم ورغم ما للرضا من أهمية وانعكاس على المؤسسة ، إلا أنه تبقى الكثير من المؤسسات تعاني مشكل عدم رضا عمالها وذلك لأن العامل هو الأكثر عرضة للتأثر بالتغيرات البيئية الداخلية والخارجية ، ومن مؤشرات هذا التأثير عدم تكيفه مع بيئة العمل ، وبالتالي فقدانه للشعور بالأمان الوظيفي والذي يترجم من خلال الكثير من المؤشرات كالتغيب ودوران العمل ، وانخفاض معدل الأداء والشكوى وغيرها من مظاهر عدم الرضا الوظيفي لدى العمال .

لذلك تسعى المؤسسات وفي ظل تحقيق أهدافها التنموية والاقتصادية إلى توفير الحماية والأمن للقوى البشرية العاملة لديها ، وذلك من خلال برامج الأمن والسلامة والتي تعتبر من مهام إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة والتي تتضمن تصميم العمل بشكل مناسب وزيادة درجة الأمان الوظيفي في المعدات والآلات المستخدمة في العمل ، والتي تهدف إلى التعرف على جوانب العمل ذات المخاطر المرتفعة والعمل على استبعادها أو تقليل مخاطرها ، سواء أكانت تلك الجوانب سلوكية أو ظروف عمل مادية أو بيئية ، حيث يتضمن نظام الأمن والسلامة في المؤسسة العديد من الإجراءات والتي تعتبر عملية التدريب على الوقاية من حوادث العمل ، أحد الجوانب الرئيسية له وهي من الأسباب المساعدة على منع الحوادث والإصابات ، وبالتالي جعل بيئة العمل أكثر أمنا واستقرارا بالنسبة للعامل وذلك من خلال تنمية قدرات ومهارات العمال في تأدية المهام بصورة سليمة والتعامل مع الآلات والمعدات والمواد المختلفة بصورة تجنبهم الكثير من الحوادث ما يساعد على زيادة فعالية المؤسسة ، ويتجلى ذلك في عملية الإشراف الأمني التي تعتبر الأساس في تطبيق برنامج الأمن والسلامة المنظم من طرف الإدارة ، حيث يعتبر من واجب المشرف الأمني البحث عن مواطن الخطر وإرشاد العمال إليها لتجنبها والعمل على تصحيح الأخطاء قبل وقوعها . وبالرغم من الأهمية التي توليها معظم المؤسسات على المستوى العالمي لمسألة توفير الأمن والسلامة لعمالها ، وضمان استقرارهم الوظيفي ، تبقى الدول العربية متأخرة في الاهتمام بهذا الموضوع مقارنة مع الدول المتقدمة ، وما حققته من تقدم في المجالات الصناعية والتقنية .

والجزائر إحدى هذه البلدان العربية التي تسعى جاهدة لتحقيق نسب إيجابية بالنسبة للأمن داخل مؤسساتها الصناعية ، إذ أن الأمن في المؤسسة لم يكن في بدايته يحظى بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال وذلك أن اهتمام العامل كان ينصب على توفير لقمة العيش ومهما كانت الظروف ، إلا أنه وبعد الاستقلال ومرورا بمختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية خاصة مرحلة الاشتراكية وسياسة التصنيع التي تبنتها الجزائر فقد بدأ الاهتمام بموضوع الأمن والسلامة نتيجة اتساع

القاعدة الصناعية ، وإنشاء العديد من المؤسسات ، وتشغيل الآلاف من العمال ، إضافة إلى التقدم التكنولوجي ، هذا ما دفع المشرع الجزائري إلى الاهتمام بهذا المجال ، والذي يسهل على المؤسسات تجنب الوقوع في الكثير من الأخطاء التي قد تؤدي إلى عدم استقرار عملتها .

وفي ظل التطورات الحاصلة والمتغيرات المتسارعة تبقى المؤسسة الجزائرية تعاني مثل غيرها من المؤسسات الصناعية حتى المتقدمة منها ، من حوادث العمل والأمراض المهنية ، ذلك أن العامل لا يزال يتعامل مع بيئة عمل تحتوي على آلات وأدوات حادة ودقيقة ، بالإضافة إلى المواد الحارقة والكيماوية والأحماض الضارة ، لذلك تسعى المؤسسات إلى الحد من هذه الحوادث والأمراض والتي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل وفي أحيان أخرى قد يؤدي عجز هذه المؤسسات عن حماية عمالها إلى بحثهم عن عمل في مكان آخر يوفر لهم بيئة عمل أكثر استقرارا وأمنا ، ما يتطلب الاهتمام أكثر من طرف المؤسسات الصناعية ببرامج الأمن والسلامة فيها .

هذا يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي : - ما علاقة نظام الأمن والسلامة بالرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

والذي يندرج تحته تساؤلين فرعيين :

1 - ما علاقة التدريب على الوقاية من حوادث العمل بغياب العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

2 - ما علاقة الإشراف الأمني بدوران العمل بالنسبة للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

- وللإجابة على هذه التساؤلات تتأتى الفرضية العامة التالية :

- لنظام الأمن والسلامة دور في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

منها نستشف الفرضيتين الفرعيتين التاليتين :

1 - للتدريب على الوقاية من حوادث العمل دور في التقليل من نسبة غياب العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

2 - للإشراف الأمني دور في التقليل من نسبة دوران العمل بالنسبة للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

أسباب اختيار الموضوع :

- تعود أسباب اختيار هذا الموضوع إلى الرغبة في دراسة الموضوع نظرا للأهمية الكبيرة التي توليها المؤسسات لمسألة الأمن والسلامة.

- التعرف على مدى اهتمام المؤسسات الجزائرية بأمن وسلامة عمالها من خلال تحليل العلاقة القائمة بين نظام الأمن والسلامة والرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

- التعرف على طبيعة العلاقات السائدة داخل بناء المؤسسة من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإدارة والعمال.

- الكشف عن بعض المخاطر التي يواجهها العامل داخل المؤسسة

أهمية الدراسة :

- لكل دراسة أهمية تعبر عن محتواها وتبرز أهمية دراسة هذا الموضوع في إيضاح الدور الكبير الذي يلعبه برنامج الأمن والسلامة المطبق من طرف المؤسسة في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لعمالها ، وبالتالي ارتفاع مستوى أدائهم الذي يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة .

أهداف الدراسة :

- تسعى كل دراسة علمية إلى تحقيق أهداف تتعلق بمحتواها، وقد سعينا من خلال دراستنا لموضوع الأمن والسلامة وعلاقته بالرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- الكشف عن العلاقة القائمة بين نظام الأمن والسلامة والرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية

- محاولة توضيح أهمية الجانب الأمني في المؤسسة الصناعية

- معرفة مدى رضا العامل داخل المؤسسة في ظل نظام الأمن السائد

- الكشف عن كفاءة العامل في مواجهة أخطار العمل داخل المؤسسة

- التوصل إلى اقتراحات بشأن نظام الأمن والتدريب عليه داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية .

الدراسات السابقة :

- الدراسة الأولى : دراسة ل:بن تريح بن تريح أجريت عام 2005 بعنوان " تكيف إدارة الأمن الصناعي في المؤسسة الاقتصادية وفق متطلبات المحافظة على البيئة" - دراسة حالة مديرية الصيانة لمجمع سوناطراك بالأغواط ، أجريت هذه الدراسة في إطار التحضير لرسالة الماجستير بجامعة سعد دحلب - البليدة .

ولقد طرح الباحث التساؤل الرئيسي التالي :

- كيف تكيف المؤسسة الاقتصادية عموما ومديرية الصيانة خصوصا إدارتها للأمن الصناعي وفق متطلبات المحافظة على البيئة وتحقيق التنمية المستدامة ؟

فيما جاءت الفرضيات على الشكل التالي :

1 - تساهم منظومة السلامة المهنية والأمن الصناعي في تحسين الأداء والفعالية للموارد البشرية التي تمثل الأصول الحقيقية للمؤسسة وبالتالي التكيف مع متطلبات التغيير

2 - تحقيق تنمية مستدامة يتطلب تكيف منظومة الأمن والصحة والبيئة مع المتغيرات (الداخلية والخارجية)

3- تعمل مديرية الصيانة على تبني رؤية إستراتيجية في مجال الصحة والأمن والبيئة ، كي تحقق التوازن البيئي ضمن إطار السياسة العامة

4 - الوقاية من الحوادث ضرورة لها مبررات أخلاقية وإنسانية وبيئية

- وقد هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واحدة من أهم الوظائف في المؤسسة والتي تنعكس على مدى تحفيز ومستوى أداء العاملين ، وفي الوقت نفسه تمس تكاليف المؤسسة ، وتحديد الدور الفعال الذي يمكن أن يلعبه الأمن الصناعي في تحقيق متطلبات التوجيه بالتنمية المستدامة ، وكذا إبراز الأهمية التي تكتسبها عملية إدراج المحافظة على البيئة ضمن استراتيجيات الوظائف داخل المؤسسة .

- ونظرا لطبيعة الموضوع واختصاصه فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مع القيام بعملية إسقاط على حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لمجمع سوناطراك ، وأظهرت النتائج التالية :

- أن السلامة المهنية هي شرط أساسي لرفع مردودية المورد البشري والمحافظة على الوسائل المادية ، وأيضا اعتماد الأساليب الوقائية لتجنيب المؤسسة التكاليف ، كما توصلت إلى أن إدارة الأمن لها وظيفة ارتكازية في المؤسسة .

الدراسة الثانية : "- لخلود ديب العويدي بعنوان : واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة الضفة الغربية "- رسالة ماجستير - فلسطين -2008

وتكمن مشكلة البحث في معرفة واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة الضفة الغربية ومعرفة آراء العاملين في هذا الواقع ، وتحديد مدى تأثير هذا الواقع على أدائهم لأعمالهم

- تم الاعتماد في البحث على فرضية واحدة شملت عدة متغيرات : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05%) في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية ، ومن وجهة نظرا لعاملين تعزى للمتغيرات الآتية : (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، طبيعة العمل ، سنوات الخبرة)

ولقد كان الهدف من هذه الدراسة :

- التعرف على واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية

- معرفة آراء العاملين في ظروف العمل الصناعي المؤثرة على أدائهم

- تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين عوامل الأمن الصناعي وبين مجموعة من السمات الشخصية

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث ، بعد أن تم جمعها بالأدوات التي أعدت خصيصا لهذا الغرض وتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية .

- وأظهرت النتائج أن الأدوات ووسائل السلامة قد توفرت في منشآت القطاع الخاص الصناعية ، وأن المتطلبات الصحية الأكثر طلبا من طرف العاملين متوفرة ، وكذلك تقوم المنشأة باتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة .

الدراسة الثالثة : والتي كانت بعنوان : " قياس منسوبي الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة 2004" - الرياض .

- وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة والتعرف على علاقة الرضا بالبعد المالي ، بيئة العمل ، العملية لإدارية ، التطور الذاتي الوظيفي وعلاقات العمل ، والتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة والتعرف على علاقة الرضا بالعوامل الشخصية للفئة المبحوثة ، وتكونت عينة الدراسة من 190 مفردة من العاملين الفنيين الصحيين الذكور (العسكريين المدنيين التابعين لديوان الخدمة المدنية - المدنيين التابعين لنظام التشغيل الذاتي)
- وكانت أهم نتائج الدراسة :

1 - هناك عدم رضا بين أفراد الدراسة نحو نظام الأجور، وتبلغ درجة عدم الرضا أقصاه عند العاملين الفنيين التابعين لديوان الخدمة المدنية وذلك نتيجة عدم رضاهم عن بند المكافآت.

2 - تميل مفردات الدراسة إلى الرضا عن الوقت المتاح لهم لإتمام العمل بكفاءة وأيضاً عن الإمكانيات المتاحة لإنجاز العمل ، وعدم الرضا عن برنامج التدريب الداخلي والخارجي ، وفرص حضور المؤتمرات والندوات ، وفرص الترقية .

3 - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي بالترتيب : ملاءمة الوظيفة الحالية لسنوات الخبرة ، إتاحة الوقت الكافي لك لإتمام العمل بكفاءة ، كفاية الراتب الذي يتقاضاه ، البدلات التي تحصل عليها ، برامج التدريب الداخلي ، نظرة المجتمع للعمل الذي تقوم به ، فرص الترقية المتاحة لك في عملك

الدراسة الرابعة : دراسة الشهري 2004 والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية " وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية (الجنس ، سنوات الخدمة ، المؤهل العلمي ، العمر ، الراتب ، الأمن الوظيفي ، ظروف العمل ، العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين ، الترقية والتقدم) في الرياض.

وكانت أهم النتائج :

- 1 - وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ 28,992 عند مستوى 1% ومعامل ارتباط بيرسون عند مستوى 1% أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين .
- 2 - الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل والترقية لا ترتبط بالكفاءة و الإتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا ، والراتب الذي يتقاضاه الموظفين غير المرضي حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقا لقياس الرضا .
- 3 - أظهرت الدراسة عدم التزام الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين.
- 4 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث .
- 5 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا.
- 6 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند 1% لصالح ذوي المرتبات العليا .
- 7 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% يوضح زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل
- 8 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1 يوضح زيادة الرضا عند ذوي المؤهلات الدنيا

التعقيب على الدراسات السابقة :

- لقد تناولت الدراسات السابقة المواضيع ذات العلاقة بالبيئة الداخلية للمؤسسة كالأمن الصناعي والرضا الوظيفي والأداء والإنتاجية، وقد استفادت دراستنا هذه من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة ووضع الفرضيات، بالإضافة إلى بعض الإضافات النظرية المفيدة للدراسة.

- وقد تمثلت أوجه الشبه بين دراستنا هذه والدراسات السابقة في تناولها لموضوعي الأمن والرضا الوظيفي كمتغيرات للدراسة ونجد أن كل من هذه الدراسات قد ربطت أحد هذه المتغيرات بمتغير مختلف كالإنتاجية والأداء والبيئة ، غير أن الشيء المشترك بين هذه الدراسة والدراسات السابقة هو الموضوع المدروس والمنهج المتبع وهو المنهج الوصفي التحليلي .

- أما أوجه الاختلاف فقد تمثلت في أن كل من هذه الدراسات قد تناولت كل متغير على حدى وربطته بمتغير آخر مختلف كدراسة الشهري التي ربطت بين الرضا الوظيفي والإنتاجية ، ودراسة بن تريح التي ربطت بين إدارة الأمن الصناعي والمحافظة على البيئة ، بينما ربطت دراستنا هذه بين المتغيرين الأمن و الرضا الوظيفي

- إضافة إلى الاختلاف في مجتمعات الدراسة وكذلك الاختلاف في مؤشرات الفرضيات فقد اعتمدنا في دراستنا هذه مؤشري التدريب والإشراف الأمني بالنسبة لمتغير الأمن بينما اختلفت الدراسات الأخرى في تناولها لمؤشرات : الجنس، العمر ، سنوات الخبرة ، الأجر و الترقيّة بالنسبة للرضا الوظيفي بينما اعتمدنا في دراستنا معدل الغياب ودوران العمل كمؤشرات للرضا الوظيفي .

- ما يمكننا قوله عن هذه الدراسات السابقة هو أنها كانت متقاربة جدا في اتجاه ومحور الدراسة وهو البيئة الداخلية للمؤسسة وهذا ما جعلها مناسبة كقاعدة نظرية لدراستنا هذه من حيث الموضوع والمنهج ، فكل من الأمن و الرضا الوظيفي ، الأداء ، الإنتاجية ، بيئة العمل والعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين هي بمثابة العناصر المكونة لبيئة المؤسسة الداخلية .

تحديد المفاهيم :

مفهوم الأمن والسلامة

- الأمن :- لغة : عرفه إبراهيم مذكور في كتابه : هو شعور الفرد بالهدوء والطمأنينة وهو ضروري للحياة، ومن أهم أسبابه هو اطمئنان الفرد نفسه وماله وثقته باحترام حقوقه ، وإحساسه بالعطف والمودة ممن يحيطون به(1)

- اصطلاحا :

- يرى أحمد محرز : " أن الأمن هو توفير وسائل الوقاية من الحوادث " .

- أما رستم لطفي فيعرفه على أنه : " كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل "2

- كما عرف على أنه : إيجاد البرامج المناسبة للتصدي لما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية ، بالاستعانة بالمتخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود وهو توفير كافة أساليب الحماية والوقاية 3

- ويعرف أيضا على أنه : الفرع الذي يرسى إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله ، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل ، وحل المشكلات حلا علميا 4.

1- إبراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، دون ذكر البلد ، 1975 ، ص 66 .

2 - العايب راجح : مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم ، ط1 ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2006 ، ص152 .

3 - عبد المحسن أبو اللبيب : الأمن الصناعي ، محاضرات بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 1417 هـ ، ص2 .

4 - السيد رمضان : حوادث الأمن الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر، 1984 ، ص77

- مفهوم السلامة:

- يمكن تعريفها على أنها تهتم بإجراءات الحفاظ على وحماية سلامة العاملين ، والأمن، والصحة ، والاتجاهات النفسية لهم .1

- وتعرف كذلك على أنها مظهر من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح ، كما تعتبر انعكاسا للوعي العام والمؤسسي بأهمية السلامة ودورها كقطاع إنتاجي مهم ، إن السلامة بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهي :

- الإنسان داخل المؤسسة

- المواد الخام والمواد المنتجة

- المعدات وأدوات الإنتاج.2

المفهوم الإجرائي للأمن والسلامة :

- من خلال التعاريف السابقة يمكننا أن نستنتج أن نظام الأمن والسلامة هو تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، الآلة والمادة وإحاطتها بجو خال من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث ، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العمال في مواقع العمل .

- مفهوم التدريب :

- يعرف التدريب على أنه : النشاط الذي يهدف إلى تنمية مهارات ومعارف وقدرات العاملين في مجالات وظيفية مختلفة ، وهو يهدف أيضا إلى تنمية سلوكيات العمل الوظيفي التي تؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة .3 ونركز في دراستنا هذه على التدريب على الوقاية من حوادث العمل المختلفة .

- مفهوم الحادث :

- الحادث هو ما يصيب أيا من عناصر الإنتاج ويؤدي إلى خسارة تلحق به ، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية في العمل بالإمكان السيطرة عليها ولا تفاديها.4

1 - أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، ط2 ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2008 ، ص35

2 - تالا قطيشات وآخرون : مبادئ في الصحة والسلامة العامة ، ط3 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 223 .

3 - عادل محمد زايد : إدارة الموارد البشرية ، رؤية إستراتيجية ، جامعة القاهرة ، 2003 ، ص196 .

4 محمد فالح الصالح : إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص186

- عرف الإشراف على أنه : فن العمل مع المجموعة من الأفراد يمارس المشرف عليهم سلطته بطريقة تحقق أقصى فاعلية في أداء العمل. ونركز في دراستنا هذه على الإشراف الأمني الموجه نحو ضمان أمن وسلامة العمال في المؤسسات الصناعية 1

- مفهوم الرضا الوظيفي :

لغة : - اسم من رضا ،راضى ،ومرضاة ،الرجل طلب رضاه وتوخاه ،غالبه في الرضا ، رضا الشيء ،ورضى به وفيه أي اختاره وقنع به .2

اصطلاحا :

- يعرفه هوبوك أنه : " عبارة عن مجموع الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد . "3

- ويعرف فروم : "الرضا عن العمل بأنه الاتجاهات المؤثرة على الأفراد اتجاه عملهم وأدوارهم المهنية "4

- وعرفه ستون : " الرضا عن العمل هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها "5

- الرضا عن العمل هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر ،طبيعة الإشراف ،طبيعة العمل نفسه ،الاعتراف من الآخرين .6

- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي :

- من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول أن الرضا الوظيفي هو مدى اقتناع الفرد أو الأفراد بظروف عملهم كالأجر ،وطبيعة الإشراف ،والعلاقات مع الرؤساء والظروف الفيزيائية للعمل ، وقد يستخدم هذا المفهوم ليشير إلى مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله .

1 - عبد الفتاح دياب حسين : الأعمدة السبعة للإشراف الفعال ، ط2 ، مطبعة النيل ، مصر ، 1996 ، ص9 .

2 - فؤاد أفرام البستاني : منجد الطلاب ، ط1 ، دار المشرق ، بيروت ، 1986 ، ص249 .

3 - محمد سعيد سلطان : السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003 ، ص195 .

4 - صلاح الدين محمد عبد الباقي : السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعة ، مصر ، 2004 ، ص127 .

5 - خليل محمد حسن الشماع وآخرون : نظرية المنظمة ، ط1 ، دار المسيرة ، عمان ، 2000 ، ص240 .

6 - عبد الهادي الجوهري : علم الاجتماع الإدارة مفاهيم وقضايا ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1998 ، صص 87- 88 .

- مفهوم الغياب :

- يعرفه بيير جارديلييه على أنه: " غياب العامل عن العمل غير أيام العطل الرسمية والأعياد وهو راجع لأسباب ناتجة عن عوامل نفسية ومهنية واجتماعية تخص المحيط الاجتماعي للعمل والعامل " 1

- مفهوم دوران العمل :

- عرفه جيمس بريس بقوله: "دوران العمل هو درجة حركة الأفراد وتنقلهم داخل المنظمة أو من منظمة إلى أخرى " 2.

- مفهوم المؤسسة الصناعية :

- لقد تعددت تعاريف المؤسسة الصناعية نظرا لتعدد أنشطتها وهيكلها وكذلك أهدافها ، فقد عرفها جاك لوبستين : " بأنها إحدى أشكال النشاط الاقتصادي .بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل " 3

1- b jardillier et henry bouduin : 'absente'isme – mythes et relie' , moderne , paris , 1979 p1

2- رضا قجة : أداء العامل في التنظيم الصناعي ، ط1 ، شركة باتنتيت للمعلوماتية والخدمات المكتبية والنشر ، 2003 ، ص83 .

3- يوسف سعدون : علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، المطبعة الجهوية بقسنطينة ، دون ذكر السنة ، ص7 .

لإشكالية:

ستقر ومنتج من بين التحديات التي تواجه إدارات
معدلات للإنتاجية في ظل بيئة مليئة بالمتغيرات
من آلات ومعدات وتجهيزات في تحقيق نتائج
قيق استقرار ونمو المؤسسة والذي يعتمد بدوره
في مدى رضاه عن العمل، حيث يعتبر الرضا
لاهتمام بها في كل مجالات العمل وفي كل وقت ،
حد بعيد استقرار العامل في منصبه، وحتى وإن
لآخر لن يكون العامل مستقرا ولن يكون أداؤه

يدا.

العالم ورغم ما للرضا من أهمية وانعكاس على
في مشكل عدم رضا عمالها وذلك لأن العامل هو
خارجية ، ومن مؤشرات هذا التأثير عدم تكيفه مع
في والذي يترجم من خلال الكثير من المؤشرات
الشكوى وغيرها من مظاهر عدم الرضا الوظيفي

العمال.

أهدافها التنموية والاقتصادية إلى توفير الحماية
لال برامج الأمن والسلامة والتي تعتبر من مهام
نمن تصميم العمل بشكل مناسب وزيادة درجة
في العمل ، والتي تهدف إلى التعرف على جوانب
نها أو تقليل مخاطرها، سواء أكانت تلك الجوانب
من نظام الأمن والسلامة في المؤسسة العديد من
ناية من حوادث العمل، أحد الجوانب الرئيسية له
والإصابات ، وبالتالي جعل بيئة العمل أكثر أمانا
قدرات ومهارات العمال في تأدية المهام بصورة
تلفة بصورة تجنبهم الكثير من الحوادث ما يساعد

ية الإشراف الأمني التي تعتبر الأساس في تطبيق
: ، حيث يعتبر من واجب المشرف الأمني البحث
ها والعمل على تصحيح الأخطاء قبل وقوعها. رغم
المستوى العالمي لمسألة توفير الأمن والسلامة
ول العربية متأخرة في الاهتمام بهذا الموضوع
من تقدم في المجالات الصناعية والتقنية.

تسعى جاهدة لتحقيق نسب إيجابية بالنسبة للأمن
ساسة لم يكن في بدايته يحظى بالقسط الوافر من
عامل كان ينصب على توفير لقمة العيش ومهما
ختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة الجزائرية
تبنتها الجزائر فقد بدأ الاهتمام بموضوع الأمن
اء العديد من المؤسسات ، وتشغيل الآلاف من
نع المشرع الجزائري إلى الاهتمام بهذا المجال،
كثير من الأخطاء التي قد تؤدي إلى عدم استقرار

النها.

، المتسارعة تبقى المؤسسة الجزائرية تعاني مثل
ها، من حوادث العمل والأمراض المهنية، ذلك أن
آلات وأدوات حادة ودقيقة ، بالإضافة إلى المواد
تسعى المؤسسات إلى الحد من هذه الحوادث
العمل وفي أحيان أخرى قد يؤدي عجز هذه
في مكان آخر يوفر لهم بيئة عمل أكثر استقرارا
ؤسسات الصناعية ببرامج الأمن والسلامة فيها.

ة بالرضا الوظيفي للعمال في

رح التساؤل التالي

عية الجزائرية ؟

ه تساؤلين فرعيين

- 1 ن العمل بغياب العمال في المؤسسة الصناعية
رية ؟
- 2 نسبة للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟
ن تتأتى الفرضية العامة التالية
مستوى الرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة
الجزائرية.
تين الفرعيتين التاليتين:
- 1 في التقليل من نسبة غياب العمال في المؤسسة
الجزائرية.
- 2 ران العمل بالنسبة للعمال في المؤسسة الصناعية
أثرية .
ار الموضوع:
- ني دراسة الموضوع نظرا للأهمية الكبيرة التي
سألة الأمن والسلامة.
 - ة بأمن وسلامة عمالها من خلال تحليل العلاقة
ظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
 - ، المؤسسة من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة
ة والعمال.
 - ، يواجهها العامل داخل المؤسسة .
الدراسة:
 - ة دراسة هذا الموضوع في إيضاح الدور الكبير
طرف المؤسسة في الرفع من مستوى الرضا
هم الذي يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة.
الدراسة:
- تعلق بمحتواها، وقد سعينا من خلال دراستنا
ظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية إلى تحقيق
الأهداف أهمها:

- لسلامة والرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة
ناعية.
 - الأمني في المؤسسة الصناعية.
 - مؤسسة في ظل نظام الأمن السائد.
 - جهة أخطار العمل داخل المؤسسة.
 - ريب عليه داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ، السابقة:
- الأولى: ل: بح أجريت عام 200 نوان: " ارة الأمن
وفق متطلبات المحافظة على البيئة' حالة مديريةية
ذه الدراسة في إطار التحضير لرسالة الماجستير
حلب – البليدة.
- تساؤل الرئيسي التالي:
- الصيانة خصوصا إدارتها للأمن الصناعي وفق
ة وتحقيق التنمية المستدامة؟
ت على الشكل التالي :
- 1 اعي في تحسين الأداء والفعالية للموارد البشرية
وبالتالي التكيف مع متطلبات التغيير.
 - 2 ظومة الأمن والصحة والبيئة مع المتغيرات (نلية
ارجية).
 - 3 جية في مجال الصحة والأمن والبيئة، كي تحقق
إطار السياسة العامة.
 - 4 ها مبررات أخلاقية وإنسانية وبيئية.
- ة من أهم الوظائف في المؤسسة والتي تنعكس
وقت نفسه تمس تكاليف المؤسسة، وتحديد الدور
تحقيق متطلبات التوجيه بالتنمية المستدامة، وكذا
ة على البيئة ضمن استراتيجيات الوظائف داخل
سسة.

- اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مع القيام بعملية
 - بعة لمجمع سوناطراك ، وأظهرت النتائج التالية:
 - وودية المورد البشري والمحافظة على الوسائل
 - مؤسسة التكاليف، كما توصلت إلى أن إدارة الأمن
- زية في المؤسسة.

ة الثانية " بويدي بعنوان: ومدى تأثيره على أداء
الصناعية بمنطقة الضفة الغربية ' بر - فلسطين
- 200

اعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة
واقع، وتحديد مدى تأثير هذا الواقع على أدائهم
الهم

- ضية واحدة شملت عدة متغيرات: ق ذات دلالة
عند مستوى (0,0%) ، على أداء العاملين في منشآت
غربية، ومن وجهة نظرا لعاملين تعزى للمتغيرات
أثية:) ، طبيعة العمل، سنوات الخبرة).
من هذه الدراسة:

- القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة
بية
- لعمل الصناعي المؤثرة على أدائهم.
- الصناعي وبين مجموعة من السمات الشخصية
حيث تم تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة
أعدت خصيصا لهذا الغرض وتم الاعتماد على
أثية التطبيقية.

- د توفرت في منشآت القطاع الخاص الصناعية،
العاملين متوفرة، وكذلك تقوم المنشأة باتخاذ
وقائية اللازمة.
- ة الثالثة: نت بعنوان " في لدى العاملين الفنيين في
للقوات المسلحة 200' رياض .
- رضا الوظيفي لدى الفئة المبحوثة والتعرف على
لإدارية، التطور الذاتي الوظيفي وعلاقات العمل،
ظيفي لدى الفئة المبحوثة والتعرف على علاقة
بحوثة، وتكونت عينة الدراسة من 19 من العاملين
مبين الذكور) الخدمة المدنية – المدنيين التابعين
غيل الذاتي.
نتائج الدراسة
- 1 ام الأجور، وتبلغ درجة عدم الرضا أقصاه عند
بة وذلك نتيجة عدم رضاهم عن بند المكافآت.
- 2 قت المتاح لهم لإتمام العمل بكفاءة وأيضاً عن
عن برنامج التدريب الداخلي والخارجي، وفرص
ندوات، وفرص الترقية .
- 3 الرضا الوظيفي بالترتيب: لسنوات الخبرة، إتاحة
اتب الذي يتقاضاه، البدلات التي تحصل عليها،
ذي تقوم به، فرص الترقية المتاحة لك في عملك.
- ؛ الرابعة: الشهري 200 نت بعنوان: " وعلاقته بالإنتاجية'
ضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي
ات الشخصية والوظيفية الآتية) الخدمة، المؤهل
وف العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، قية
تقدم) رياض .
م النتائج :
- 1 ما الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ 28,9 مستوى 1 %
سون عند مستوى 1 % طردية بين المتغيرين.

2 بط بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل حالات
ضي حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة

ب. الرضا.

3 الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين.

4 لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث.

5 تغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا.

6 ، دلالة إحصائية عند 1 % لمرتبات العليا .

7 لة إحصائية عند مستوى 1 % ا عند فئات سنوات

: الأقل

8 لة إحصائية عند مستوى 1 عند ذوي المؤهلات

نيا.

دراسات السابقة:

- علاقة بالبيئة الداخلية للمؤسسة كالأمن الصناعي
ت. دراستنا هذه من الدراسات السابقة في تحديد
إلى بعض الإضافات النظرية المفيدة للدراسة.
- ت السابقة في تناولها لموضوعي الأمن والرضا
نه الدراسات قد ربط أحد هذه المتغيرات بمتغير
المشترك بين هذه الدراسة والدراسات السابقة هو
تبع وهو المنهج الوصفي التحليلي.
- هذه الدراسات قد تناولت كل متغير على حدى
، ربطت بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، ودراسة
والمحافظة على البيئة ، بينما ربطت دراستنا هذه
ن والرضا الوظيفي.
- وكذلك الاختلاف في مؤشرات الفرضيات فقد
راف الأمني بالنسبة لمتغير الأمن بينما اختلفت
في تناولها لمؤشرات: رة، الأجر والترقية بالنسبة
الغياب ودوران العمل كمؤشرات للرضا الوظيفي.

- لها كانت متقاربة جدا في اتجاه ومحور الدراسة
كقاعدة نظرية لدراستنا هذه من حيث الموضوع
، الإنتاجية، بيئة العمل والعلاقات بين الرؤساء
المكونة لبيئة المؤسسة الداخلية.

لمفاهيم :

، والسلامة

امن: غة: مذكور في كتابه: الطمأنينة وهو ضروري
وماله وثقته باحترام حقوقه، وإحساسه بالعطف

، يحيطون به⁽¹⁾

طلاحا

تمد محرز " ائل الوقاية من الحوادث .

، فيعرفه على أنه " من حوادث العمل والأمراض

والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل⁽²⁾.

ن على أنه : مكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على

، بالاستعانة بالمختصين في هذا المجال تتوفر

(1) مذكور: في الاجتماعية ، تاب، دون ذكر البلد، 197 ص 6 .

(2) ، راجع: النفس العمل والتنظيم ط1 ، والتوزيع، جامعة منتوري،

طينة، اثر، 200 ص 15.

، الهدف المنشود وهو توفير كافة أساليب الحماية

قاية. (1)

بضا على أنه : جميع الظروف المادية والنفسية

برضا العامل عن عمله ، فهو يهتم بالكشف عن

ل ، وحل المشكلات حلا علميا. (2)

م السلامة

على وحماية سلامة العاملين ، والأمن، والصحة

ن النفسية لهم. (3)

طور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما

سلامة ودورها كقطاع إنتاجي مهم ، إن السلامة

نظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهي

، داخل المؤسسة

نام والمواد المنتجة

ن وأدوات الإنتاج. (4)

، للأمن والسلامة :

(1) ن العربية للعلوم الأمنية، ض، [14 ص، 2 .

معي الحديث، ندرية، سر، 19٤ ، ص 7.

ن، الإسكندرية ، 20(ص 3٤

ن وآخرون : ن والسلامة العامة ط3 . والتوزيع ، عمان ، 20(ص 22

(1) ن أبو الليف: الصناعي،

(2) مضان : بن الصناعي

(3) ماهر : رد البشرية ط2

(4) ن وآخرون : ن والسلامة العامة ط3

ج أن نظام الأمن والسلامة هو تلك الإجراءات
لازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي
خاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن
ض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات
ق العمال في مواقع العمل .

التدريب

ريب على أنه :
ات ومعارف وقدرات العاملين في
مية سلوكيات العمل الوظيفي التي تؤدي إلى زيادة
على الوقاية من حوادث العمل المختلفة .
المنظمة.(1)

م الحادث

ويؤدي إلى خسارة تلحق به ، وقد يكون الحادث
ل أو نتيجة لظروف خارجية في العمل بالإمكان
ها ولا تفاديها.(2)

راف على أنه :
اد يمارس المشرف عليهم سلطته
فاعلية في أداء العمل.
على الإشراف الأمني الموجه
مال في المؤسسات الصناعية(3)

رضا الوظيفي:

فة :
لب رضاه وتوخاه ،غالبه في الرضا ، رضا
فيه أي اختاره وفتح به.(4)

لأحاً

هو بوبك أنه "
مع الذي يرضى به الفرد."(5)

-
- (1) نمد زايد : رؤية إستراتيجية القاهرة ، 200 ص 19 .
(2) ح الصالح : رد البشرية ط1 توزيع ،عمان ،الأردن ، 200 ص 18
(3) نياب حسين : للإشراف الفعال ط2 يل ،مصر ، 199 ص 9 .
(4) البستاني : الطلاب ،ط1 ق ،بيروت ، 198 ص 24 .
(5) يد سلطان : التنظيمي لجديدة ،مصر ، 200 ص 19 .

زة على الأفراد اتجاه عملهم وأدوارهم

ف فروم :

هنية⁽¹⁾

، فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح

نه ستون "

لموحيه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق

عية من خلالها⁽²⁾

لفرد نتيجة العمل ويحقق هذا الإشباع عادة عن

ة العمل نفسه ، الاعتراف من الآخرين.⁽³⁾

ئي للرضا الوظيفي :

الرضا الوظيفي هو مدى اقتناع الفرد أو الأفراد

قات مع الرؤساء والظروف الفيزيائية للعمل ، وقد

ر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه

له .

م الغياب :

م العطل الرسمية والأعياد وهو

اردليليه على أنه: "

ة واجتماعية تخص المحيط الاجتماعي للعمل

امل!⁽⁴⁾

وران العمل:

فراد وتنقلهم داخل المنظمة أو من

ن بريس بقوله: "

لى أخرى!⁽⁵⁾

ساسة الصناعية:

-
- (1) حمد عبد الباقي : _____ ، في المنظمات
- (2) الشماع وآخرون : المنظمة ط1
- (3) الجوهري : _____ ارة مفاهيم وقضايا
- (4) - b jardillier et h : l' abser - mythes ، mod ، pε ، 19 p1
- (5) لاقجة: _____ التنظيم الصناعي ط1، الخدمات المكتبية والنشر ، 200 ص 87 .

تعدد أنشطتها وهيكلها وكذلك أهدافها، فقد عرفها

بها إحدى الأشكال

النشاط الاقتصادي .

وبستين "

بيرة للعمل".⁽¹⁾

الثاني

و السلامة

شراسته

خل:

مناعة والمنظمات الاقتصادية بشكل عام لما له

نفسية العمال وشعورهم بالاستقرار والأمن ومن

رؤسة وجود برنامج تدريبي ناجح ومشرف امني

ئة عمل مناسبة لأداء أفضل.

1- ن والسلامة:

1 - الأمن والسلامة:

- تطوي على العناصر التالية:

* والسياسات : وود سياسة واضحة وخطط من اجل

الامتهم في مواقع عملهم.

* ادارة العليا: ة من طرف الإدارة العليا بحيث توفر

ط نجاحها.

* ظيم: المؤسسة احترامها وتوفير الشروط الأمنية

تداء ألبسته وأجهزة الوقاية.

* على السلامة: مسئولة عن موضوع السلامة لأن

ب إلى خسارة كبيرة .

* : الأمن: الأمن من خلال البحث على أنجع السبل

ث والوقاية منها.

* بات السلامة: ف على متطلبات السلامة والعمل

ي مناصب العمل.

* الحوادث: أسباب حوادث العمل تحليل الحوادث

سباب الحقيقية والعمل على تجنبها مستقبلا.

الثاني

و السلامة

شراسته

* التدريب: ناية من حوادث ن ل إشعارهم بخطورة
ة واستعمال أدوات الوقاية.

* العمل: بحيث يكون موضوع الأمن الصناعي

، يكون العمل قد صمم وفقها¹

2 - ات الأمن والسلامة:

- للعاملين فيها هو مصلحة تلك المؤسسة والتي

، فيما ي:

* ث والتوقف عن العمل مما ينعكس على صورة

ن وزيادة في الناتج.

* رانين والتشريعات الحكومية التي تفرض توفير

ة لكافة العاملين.

* سسات من النقابات والاتحادات العمالية.

* ن العاملين أنفسهم.

* مع ما تقدمه المؤسسات المنافسة في هذا المجال.²

3 - والصحة المهنية:

- لصحة المهنية في التالي:

* يف العمل: المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة

التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية

لين أو لعائلاتهم من بعدهم و كذلك تعطل العمل.

نشر والتوزيع ، 20 ص 13 - 13 .

1 - نة غياث: بير البشري، ط2

توزيع، عمان، الأردن ، 20، ص 18 .

2 - لح صالح: رد البشرية، ط1

الثاني

و السلامة

شراسته

- * حية و قليلة المخاطرة: ، توفير المكان المناسب ،
* ، الأضرار بالعاملين أثناء عملهم / و لية أصبحت
صحة في المؤسسات الصناعية ومن ثم فان الإدارة
، والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر
متد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة
المتعاملين معها.
* لعمل المناسب: :ات الواقية واستخدام السجلات
ابة أو حوادث أو أمراض.
* بة بين الإدارة والعاملين: جيدة للسلامة المهنية
هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين
ضل الكفاءات.¹
- 4 الأمن والسلامة:
- رامج السلامة هو تحقيق مايلي:
* ممتلكات المؤسسة من التلف مما يقلل الخسائر
يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما ونوعا للمؤسسة.
* ل على المحافظة عليهم من الإصابة مما يدفعهم
إخلاص.
* جي سواء كان ذلك المجتمع هو الجماهير التي
مة النقابات أو الاتحادات العمالية.

1 - قر المغني: في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع

زلة ملامية ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال ، غزة ، 200 ص 17.

* ار الإنتاج دون توقف مما يمكن المؤسسة من

ها ومنافسة المؤسسات الأخرى.¹

5 - الأمن والسلامة:

الموضوعة تطبيقاً كاملاً للأسباب التالية:

* ك البرامج خوفاً أن يحدث ما لا يحمد عقباه.

* لا يحمد عقباه يحدث فقط للآخرين.

* ة لشعورهم أنها تحد من حرياتهم.

* لإحساسهم بأنها تزعجهم وتقلل من مستواهم

ليفي.

- ن برنامج الأمن والسلامة يمكن لإدارة الموارد

نامج إرشادية جيدة توضح للعاملين مدى الأهمية

رامج السلامة وتبين أن عدم تطبيقها يؤدي إلى

مع الإدارات الأخرى اتخاذ إجراءات رادعة ضد

ع الحوادث من جراء عدم التزامهم بتنفيذ البرامج

تها الإدارة.²

6 - حة في المنشآت الصناعية:

حيث يتم فيها متابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج

ا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها

السلامة المهنية لا يكفیان بل يجب أن تكون هناك

ة من داخل المؤسسة ومن خارجها كل ذلك من أ ل

1 - ج صالح : سابق، ص 19

2 - نفسه، ص 19 .

ة بشكل سليم، ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها
: على المخالفين وعند حدوث إصابة يجب العمل
بابها والعمل على تلاقيها مستقبلا، كما أن عملية
إعداد إجراءات الأمن والسلامة كما تكشف عن أية

عادة النظر فيه لعلاج مثل هذه العيوب.¹

الأمن الصناعي وحوادث العمل:

- 7

بداف للحوادث:

*

عت لتفسير الحوادث من الناحية السيكلوجية
عا وحسب هذا التناول فلإ
يميلون إلى التورط في
نفس العامل تدفعه للتورط والوقوع باستمرار في
دنا أن احدهما أكثر تورطا في الحوادث عن غيره
: يرجع ذلك لأسباب أخرى، وعلى كل حال يمكن
ه على أداء العمل بالأسلوب الآمن ولتحقيق ذلك
كاته على النحو الآمن باستمرار، ومعنى ذلك أن
س كافيا لضمان أ ن والعمل.

ببئة منع الحوادث على مايلي:

مي لأسباب الحوادث.

- 1

وبين الأسباب التي أدت إلى وقوعها.

- 2

ال غير الآمنة.

- 3

¹ - قر المغني: سابق، ص 39 .

4 - قي للعمل كان يرتدي العامل وسائل الوقاية أو
وضع معدات وقائية فوق آلة من الآلات.

* اف الانتباه واليقظة:

أهداف المعقولة الممكن تحقيقها يصعبه عمل
من نوع رديء ولذلك يجب رفع مستوى الانتباه
وتلك اليقظة دون وجود مناخ سيكولوجي مريح
ما زاد ارتفاع نسبة الانتباه واليقظة وارتفاع معدل

نوعا وجودة.¹

8 - بي في الجزائر:

يحظى بالقسط الوافر من الاهتمام، خاصة قبل
أ وأن العامل الجزائري كان يعمل باجر ضعيف
تم تجديد قانون الأمن الصناعي وحوادث العمل
خير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية
تشغيل مئات الآلاف من العمال.

مل المشرع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا
الأمراض المهنية الذي وصفته مديرية الدراسات
الاجتماعية للعمال الأجراء التابع لوزارة العمل،

حادث العمل.

1 - راجع: النفس العمل والتنظيم (ية، جامعة منتوري، قسنطينة)،
التوزيع، عين مليلة، الجزائر، 200 ص 16-16 ط

الثاني

و السلامة

شراسته

سافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو
ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان
ظرف عارض أو لأسباب قاهرة منها:

* كان العمل ومكان الإقامة.

* مشابه له لتناول الطعام أو لأغراض عائلية.

ن والاعتلال تعزى إلى كل مصدر أو تأهيل مهني

كتاب الرابع من قانون العمل بوضع ترسانة

اص

و حماية العمال من حوادث العمل خاصة المواد

م التنفيذي رقم 74 - 64 ريخ 25 ييل 1976 لمرسوم

ن 24 سى 30

ضمنت صرامة المادة 24 لجزائري أن تكون

م 74-64

نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط

على المؤسسات تنفيذ الالتزامات التالية:

* توى الملائم في بيئة العمل وذلك وفقا للمعايير

إارة العمل والشؤون الاجتماعية.

* ثل الكفيلة بتأمين النظافة التامة ولا سيما حفظ

لابس دورات المياه.

* باعداد الوجبات الغذائية للعمال.

* ب كحولي في أماكن العمل ويعاقب القانون على

سابقة الذكر بالغرامة.¹

ية من حوادث العمل:

نيا-

برامج التدريبية:

- 1

¹ - نفسه ، ص 17 - 17 .

الثاني

و السلامة

شراسته

ية بدقة يتم تحديد البرامج التدريبية اللازمة
تدريب وإعادة التدريب على الوظيفة ومنها برنامج

إدراك عام بالمؤسسة (توجيهي)
هذه فقد تم التركيز

لى:

- ب على الأمن:

بن ظروف الأمن التي يعمل فيها العامل سواء
س التدريب على الأمن كمطلب مستمر وأساسي
تعقيدا وخطورة من تلك الخاصة بحوادث العمل
يب على الأمن لتشمل كل أنواع المخاطر التي

داخل أو خارج العمل.

الإشرافي الإداري

- ب

تحسين ظروف الأمن التي يعمل فيها العامل
عض التدريب على الأمن كمطلب مستمر وأساسي
تعقيدا وخطورة من تلك الخاصة بحوادث العمل
ريب على الأمن لتشمل كل أنواع المخاطر التي
من حوادث السيارات وغيرها من الحوادث التي

داخل أو خارج العمل.

الإشرافي والإداري:

- ج

ة خاصة بالمشرفين والإداريين ولهؤلاء الأفراد
الي فمن المعروف أن تقدم الأفراد شغل وظائف

يادة في الكفاءة الإدارية، وإجراء برامج تدريبية

تسحين مهارات القيادة.¹

2 - ة التدريب:

ان بعض المديرين يعتبرونه مكلفا وأن عوائده

، والالتزام به من قبل الإدارة العليا يعتبر مهما

، وهناك من يعتبر مسؤولية مشتركة بين الإدارة

بشرية هي المسؤلة عن إيضاح الصورة لأداء

ج التدريبية والإشراف على تنفيذها وتقييم النتائج

تطلع عليها الإدارة العليا في المنظمة.

تحمل مسؤولية تنمية وتطوير نفسه من خلال

ب العامة والتخصصية يمكن الفرد من جني نتائج

ية الوظيفية، أو الضمان الوظيفي للحصول على

تغير ظروف المؤسسة التي يعمل فيها

زكة ما بين الإدارات الوظيفية في

ما تقدم ب أ

التي لا يمكن أن تنجز بشكل تام إذا لم تلق الدعم

: العليا للمؤسسة.²

3 - التدريب:

ؤسسات من عدة زوايا أهمها:

1 - مد إبراهيم: رد البشرية ، تدريبية ، 200 ص 23 - 23 .

2 - رحيم الهيني: رد البشرية، ط2، عمان، الأردن، 20 ، ص 22 .

و السلامة

شراسته

تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات

قادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المؤسسة

أهدافها.

قدرات الفرد وينمي مهاراته فإلى

أعلى للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.

تدريب فهو لا يقتصر على موظف دون آخر أو

ضمان إتقانه للوظيفة الجديدة المكلف بها، ويحتاجه

ته وإدارة عمله بشكل أفضل.¹

بات التدريب :

- 4

ضرورية للرفع من فعالية المؤسسات إلا أن

أهدافها ويمكن حصرها فيما يلي:

من لمصلحة التدريب أن تلعبه وبالتالي اعتبره

الهيكل التنظيمي للوحدة، وهما الوحيد هو أ

مستخدمين واستقبالهم الأولى.

حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع

سئول التدريب.

المصالح الإدارية الأخرى وبذلك تقل أهميتها

ر المنوط بها.

لتكنولوجيا المتطورة غير كاف للحصول على

من الاهتمام بالتدريب واعتماد سياسة واضحة

ط نجاحها، وبهذا يكون التدريب الجيد هو الضمان

عالمي، الأردن، 200، ص 13 .

وش صالح: رد البشرية،

- 1

و السلامة

شراسته

صحة الصناعية منها بالبقاء والتطور ومسايرة

ولات¹.

5 - بالأمّن الصناعي:

و السلامة وهو من الأساليب المساعدة على منع

كلما زادت فرص جعل بيئة العمل آمنة وتنوع

ن له مردود ايجابي على العامل والعمل.

لصناعية إلى رفع مستوى الأداء أو إعداد لشاغل

بديدة تتطلب التدريب².

6 - لحوادث العمل :

حوادث إلى ثلاثة أقسام:

* شخصية: لعدم تحملهم المسؤولية أو عدم تقديرهم

صلا على استخدام المعدات التي يعملون عليها

* والمعدات المستخدمة أو إلى عدم لقيام بصيانتها

ي ومستمر.

* يد، الرطوبة، الضوضاء، الإشعاعات، وغيرها³.

7 - حوادث وإصابات العمل:

لى حوادث وإصابات العمل في:

- إجتماعية:

1 - غياث : بير البشري ط2 لنشر و التوزيع 200 ص 66-68

2 - زيوش: في المؤسسة الصناعية الجزائرية علم الإجتماع تنظيم

ب والعلوم الإجتماعية، جامعة المسيلة، 201 ص 4.

3 - لح صالح: د البشرية، ط1 توزيع، عمان، الأردن، 200 ص 19.

الثاني

و السلامة

شراسته

باب بعجز دائم أو مؤقت سوف يضطر إلى أن
الجديد له آثاره السلبية على حياة الأسرة، فهذا
، والإنتاج يرى نفسه الآن عاجزا عن القيام بأي
ص المصاب أكثر إحساسا من غيره بما أصابه
على أن يلبي احتياجات الأسرة مثلما كان من قبل.

ب - اقتصادية: (اليف)

* أثناء تقييمهم بسبب الإصابة.

* المصاريف الطبية.

* العاهات التي تحدث لهم نتيجة الإصابة.

* الموجودين في مكان العمل.

* إضافيا لتعويض العجز في الإنتاج.

* في تدريب عامل جديد.¹

لثا - ب الأمني:

ة في منشآت القطاع الخاص الصناعية التحويلية

1 - ز المغني :

رجع سابق، ص [3].

الثاني

و السلامة

شراسته

- 1 - الإشراف: وظائف الأساسية للإشراف:
- * ني صياغة الأهداف.
 - * وضع سياسة المؤسسة.
 - * بما يتفق مع سياسة وأهداف المؤسسة.
 - * العمليات التعليمية.
 - * ية البرامج.
 - * نامج الإشرافي .
 - * ملية لتحسين مستوى البرامج.¹
- 2 - الإشراف:
- * في المصنع من حيث: عند المشرف الأمني نوع
 - * ييها وذلك لمعرفة مدى صلاحياتها حيث لا يكون
 - * صالح العمل والعمال وبهذا يتفادى الحوادث التي قد
 - * عن ذلك.
 - * سبج من وظائف المشرف الأمني: بعض أجزائها
 - * ، وضبط سرعتها ، وضبط الضغط فيها.²
 - * م بالجانب التدريبي الفني على الآلة: الجدد من
 - * ط العمل التي تؤثر على العمل مثل: العمل.³

1 - مود حسن صالح: ريقة العمل مع الجماعات جامعية ، مصر

، 19٩ ص 15 .

2 - دي التاودي: والإنتاجية ط1 لمصرية القاهرة ، 19٦ ص 3٤ .

3 - طفى عيسى: مجال التطبيق العلمي ف، القاهرة ، 19٦ ص 3٤ .

3 - اف وأهدافه:

لا - اداف:

* خلال إعطائه الفرصة في التعبير عن أحاسيسه

جاه زملائه أو المسئول عنه.

* ممل الذين ينجزونه إضافة إلى المعاملة الجيدة.

* ن جماعات العمل والذي يؤثر إيجابا على سير

الإنتاجية.

* توعية التي تنهى جوانب الأمن والوقاية داخل

، يزداد النشاط والحركة.

* الجديدة المتاحة والتقنيات الحديثة التي تفرزها

و مواكبة هذا التطور.¹

نيا - همية:

* ، معاملة حسنة.

* ورفع روحهم المعنوية.

* يق بين العمال.

* فظة على النظام والاستقرار في المؤسسة.²

1 - العطروني: سياسات العامة والشركات، ط1 الكتب ، 196 ص 17.

2 - بي التاودي: نابق، ص 20 .

4 - الإشراف:

* السلبية:

فوق قدرة المشرف وتمنعه من القيام
، المشرف أن هذه المشاعر تسود بصفة عامة بين
، ولا جدال في أن المشرف يتحمل مسؤولية تعليم
تلك الحق الكامل في تحمل مسؤولية تنمية أسلوبه

يق هذه المبادئ .

* وم بدور المسئول بصفة دائمة.

* عن القيام بالعمل الإشرافي، وفي حين أن منطقيا أنه

قد يتعذر عليه في المواقف الفعلية أن يصرح بأنه

سؤال أول مشكلة معينة.

* شرف ومعلوماته: دور تعليمي فمن المفروض أن

ي العمل مع الجماعات بما يمكنه من القيام بدوره

دي إلى عدم قيام المشرف بدوره الفعال في عملية

الأمني.¹

الثاني

و السلامة

شراسته

5 - مرف الأمن:

- * ط أحسن وسائل الأمن ولديه الحماس والإقدام.
 - * موعات الأمن وقادر على تقديم النصح والإرشاد.
 - * ه باعتبارها وظيفة فنية تمارس داخل المشروع
 - * المهندسين وقراءة الرسوم والتصميمات وتنظيم
- لات .
- * ميع الإداريين بالمشروع وأن يكون ملم بالمبادئ
 - * وعمليات المشروع.
 - * وهذا يتوقف نجاحه على مدى قبول الآخرين

ائه¹

6 - مرف الأمن:

- * نواتج والإشراف على تنفيذ هذه السياسة.
- * أي في كافة أمور الأمن .
- * إحصاءات الحوادث.
- * بات الأمن الصناعي.
- * عمليات، وطرق التشغيل.
- * الصناعي والعمل كمقررها.
- * لأمن ودليل الأمن.
- * ومهمات الوقاية من الحريق.
- * ات الفعالة للعمل كالاتماعات، الإذاعة المحلية،
- * لصقات والاتصال الشخصي.

¹ الإسكندرية، بيروت، ص 43- 43 .

1 - مار حنفي: إدارة الأفراد

الثاني

و السلامة

شراسته

نين المتعلقة بالسلامة.¹

*

ه بالأمّن الصناعي؛

- 7

، الدراسات والتوصيات والتشريعات النظرية

تطبيق برامج تنظم تنظيمًا دقيقًا في ضوء تلك

مثل أي برنامج ناجح للأمّن الصناعي في النقاط

الية:

الإدارة أن تتخذ الخطوات اللازمة لإقناع هؤلاء

واطن الخطر وأن يرشدوا عمالهم ويعملوا على

ناء قبل وقوعها.²

لاصة:

الصناعية بوضع البرامج الوقائية لسلامة و أن

لا في تطوير أدائها ونجاحها محليا ودوليا وتحقيق

ن الآثار والتداعيات الناجمة عن هذه الحوادث

، المؤسسة والعمالين في الوقت ذاته.

تية القاهرة، دون ذكر السنة، ص 22 - 22 .

كمال: ماعى في المصنع

- 1

إبلس، دون ذكر السنة، ص 21

بد المولى: دان العمل الصناعي

- 2

- 21 .

الثاني

، والسلامة

شراسته

خل:

أهدافها المسطرة في استراتيجياتها العامة وذلك
مهم إلى الأداء بطريقة جيدة، غير أ
لأحيان بل وفي
العديد من المؤشرات منها التغيب ودوران العمل.

لا - الوظيفي:
1 - الرضا:

تي شاع استخدامها عن المشاعر النفسية التي
الروح المعنوية وهناك اصطلاح الاتجاه النفسي
عمل، هذه المصطلحات وان اختلفت تفصيلات
عة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو
ملبية أو ايجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي
ر الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته،
ي كلما كان راضيا عن عمله والعكس صحيح.
لوكا ضمنا أو مستمرا يكمن في وجدان الفرد
قد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر ويتفاوت
اتهم النفسية الكامنة على سلوكهم الخارجي.¹

2 - كونة للرضا:

* أجر: ن المادية كما أن أثره يمتد ليعطي الشعور

، المكانة الاجتماعية.

* العمل: رد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير

المعبرة عن علاقة محتوى العمل بالرضا:

1 - والتوزيع، الأردن، 200، ص 11 .

بيب شاويش ارد البشرية ط3

1 -

ل الثالث

لي ومؤشراته

- 1 - **رع المهام:**
قل الملل النفسي الناشئ عن تكرار أداء مهمة
الرضا والعكس صحيح.
- 2 - **م الفرد لقدراته:**
عمل الذي يقوم به يستنفذ قدراته زادت درجة
عن العمل.
- 3 - **الترقية:**
إشراف: *
يه والذي يقيم علاقاته معهم على أساس
لمودة يحقق رضا عالي بين مرؤوسيه.
العمل (العمل). *
العمل. *
- * عمل المادية:
نية على قوة الجذب التي تربط الفرد
نالي ارتفاع معدل دوران العمل والغياب.¹
- 3 - **الرضا:**
المؤسسات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على
ذه الأساليب عادة على مجرد سماع رأي الرؤساء
ن مرؤوسيهم.
- الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس:
* الأول:
س اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق
قياس معينة مثل:
م، ومعدل الحوادث في العمل
ومستوى إنتاج الموظف.

1 - صيرفي: "الإداري" الإنسانية ط1 وفاء دنيا

لي ومؤشراته

* الثاني: مات من العاملين باستخدام وسائل محددة

من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام

مع العاملين في المؤسسة ولكل طريقة مزاياها

رف لاستخدامها.¹

4 - ادية على الرضا:

له تأثير معاكس فوفقا للاتحاد الدولي للتصميم

ي إلى انعدام الكفاءة التشغيلية وبالتالي إلى خفض

عف أداء العمل.

؛ لا تساعد الشركات على خفض تكاليف

، إذ يمكن لمساحة عمل مصممة بغيابه أن تزيد

ل الأثر السيئ كما أنها تعرب تعريبا واضحا عن

؛ قد تمكنت بسرعة من تسليط الضوء على أهمية

ال التجارية، فقد كان هناك في المقابل تركيز اقل

عمل ايجابية للموظف، هذا رغم الدراسات الواسعة

أسهل الطرق و اقلها كلفة للاحتفاظ بالموظفين و

ثر إنتاجية.

ل الثالث

لي ومؤشراته

- مهم في خلق بيئة عمل جيدة إنما هي دليل مهم
إم للموظفين.¹
- 5 ما الوظيفي:
معدل غياب العامل:
- ن سيذهب إلى العمل في بداية اليوم أم لا فعندما
م الرضا عن عمله فإ
تبعده عن هذا العمل، ومن
يعد سلوكا مكلفا بالنسبة للمؤسسة و ترجع هذه
التكلفة المعنوية للعاملين الذي يقع عليهم عبء
ه العامل الغائب.
- لغياب إلا أن هذه العلاقة لا تتميز بالقوة وترجع
نيود المفروضة على قدرة العامل على التعبير
مور إلى فعل بعدم الحضور إلى العمل من بين
ن الرضا الوظيفي ومعدل الغياب:
- * كن تجنبها بسبب المرض أو الأحوال الجوية أو
ل ومن ثم فإ
سي لكن مضطر للغياب.
- * من خلالها الرضا بعيدا عن عمله كان يذهب في
بالرضا ويتواجد في العمل شخص قد لا يشعر
ضا.
- * للسيطرة والرقابة على حضور الفرد في العمل
لغياب بدرجة أ
ل، ففي حالة خصم أيام الغياب

1 - ي وهيبة: على الرضا الوظيفي جستير في حركم سة الدكتوراه و
أفراد وحركم تلمسان، الجزائر، 201 ص 11.

ل الثالث

لي ومؤشرات

ب، فـ راضي لكنه في احتياج مادي و بالتالي أن

أكثر من أن يكون راضي عن العمل.¹

معدل دوران العمل:

رضا العامل عن عمله زاد الدافع لديه للبقاء في

رتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى

ي تغيير وظيفته أو عمله وينقسم هذا الأخير إلى

له داخل المؤسسة الصناعية أو الانتقال من قسم

المؤسسة إلى مؤسسة صناعية أخرى.

وجود علاقة متوسطة بين الرضا ودوران العمل

نة ارتباط تام ويرجع هذا إلى عدد من الخطوات

به الفعلي للعمل وفي كل خطوة من هذه الخطوات

ن من الصعب الانتقال إلى الخطوة التالية ومن ثم

به تمثل قرار غير حكيم.

رضا ويفكر في ترك العمل (الثانية) راته السابقة

لديه ثقة في قدراته أو أن يكون الفرد غير راض

لا توجد فرصة عمل جديدة أمامه نتيجة الكساد

في المؤسسة بالرغم من عدم شعوره بالرضا فان

ب للسلوك الفعلي (العمل) ا عن العمل.²

الرضا الوظيفي:

- 6

1 - كندرية، بدون سنة، ص 15 .

2 - حسن: يمي المعاصر

نفسه، ص 17 - 17 .

ني ومؤشراته

- * استغلال واستثمار الأفراد العاملين (نخل الأمتل
، المتاحة) تور همتهم في البذل والعطاء والإبداعي
ي للمؤسسة.
* ، الوظيفي من المؤسسة.
* التوزيع المجاني على المؤسسات المنافسة.
* بتسريب جزء من أفرادها لخارجها، والتي كلفت
يب أثناء عملها في المؤسسة.
* ، أفراد جدد كبلاء
* الجدد و العاملين و المغادرين للمؤسسة¹
- 7 - ضا الوظيفي:
- تمام الباحثين و الدارسين الذين توجت أبحاثهم
، علمية حوله.
- : القيمة: لوك عام 197 ضا الوظيفي للعامل يعكس
ي القيمة:
* رد وما يتحصل عليه فعلا.
* ه وما يقوم به.
- ر موضوع الرضا علما وأن مظهرا من مظاهر
بالنسبة لآخر الأمر الذي يؤثر حسب لوك على
ها عنصر آخر ليس له نفس درجة الأهمية (يمة).

جمعة والنشر والتوزيع ، 20، ص 9.

1 - ضان الديب: موارد البشرية

لي ومؤشرات

- ب - الرضا لاولر 197:
- مظهر على حدى وفقا لأهميته ثم تجمع درجات
فة مستوى الرضا العام.
- ما يرغبه الفرد وما يتحصل عليه فعليا، وعليه
همية عند تناول موضوع الرضا داخل المؤسسات
مع ما تم التحصل عليه فعلا والعكس إذا كان
أنفسنا أمام حالة من عدم الرضا.
- عي بفيفر وسلامسيك:
- رسلامسيك 197 الحاجات، فهي تتطلق من فكرة
بلاء العمل وآرائهم وقد تكون لخصائص الوظيفة
عض الأبحاث التجريبية.
- سلو ودائيس 197 التجميع في منصبين احدهما
براد ملاحظات حول منصب معين وبعد اشتغال
ناتضح بروز العلاقة بين الآراء المبداء ومستوى
ضا.
- مقارنة الاجتماعية لها تأثير كبير على مستوى
الوظيفي.¹

1 - مد الطاهر: بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية ستير في علم
علوم التربية والارطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر،

200 - 200 ، ص 19 .

ل الثالث

لي ومؤشراته

يا : ن العمل

1 - التغييب:

ل يظهر في شكل فردي هذا ما يجعل المشكل

ا عن العمل.

- المقصود:

ادث العمل أو العطل المصرح بها من طرف

ب الإرادي رفضا لموضوع معين مرتبط بالعمل

وامل التاريخية قد تكون مرتبطة

تغييب الإرادي هو رفض لوضع

القيام بالعمل المطالب به، فبعض العمال يتغيبون

سسين المستوى المعيشي عن طريق العمل غير

خارج العمل /

أو خلفية اجتماعية¹

سمي،

ب - قصود اللإرادي:

نبا لرجوعها إلى ظروف طارئة يعاني منها

أسرية، المرض، وتعتبر هذه الغيابات مسموح بها

معدلها منخفض وضئيل.

199- لإحصاء، الجلفة، الجزائر،

1 - أحمد: على الكفاءة الإنتاجية

200 ص 11.

ل الثالث

لي ومؤشراته

ي أو الفكري:

ب شاردا عن العمل وقد ينتج عن هذا النوع من

وعرقلة سير المؤسسة.

حضور:

يكبح عمله بحواصل عديدة وهو ذلك التغيب

الإرادي واللاإرادي مثل: الإنتاج وإطاء العمل، وفي

ن طرف العامل نفسه فيمكن اعتباره تغيبا إراديا،

العمل أو النقابة، وهنا يمكن اعتباره جزءا من

رادي.¹

2 - التغيب:

ن حصر أهمها فيمايلي:

3 - رضا المهني: التغيب ودرجة رضا العمال عن

أعمالهم وارتفعت روحهم المعنوية، كلما قلت

عن أعمالهم فيمن تقسيمها إلى سببين:

* والحرارة والرطوبة وطبيعة العمل الروتيني أو

لي راحة العمال ورفاهية العمل.

* ، وطبيعة الإشراف وطريقة تعامل المسؤولين مع

ونظام الحوافز والأجور في المؤسسة لكل هذه

العمل و درجة ارتباط العمال بمؤسستهم

1 - يد واحمد رشوان: الع الصناعي لإسكندرية، 200، ص 22 .

ل الثالث

لي ومؤشراته

- ب - العمل: ثرة بالعمل، هناك الظروف الاجتماعية نجد السكن الذي يؤثر بطريقة غير مباشرة على الحاجات الأساسية والضرورية من السوق. قة للانسحاب من مواقف العمل غير المرغوب نوي بسبب المشال المترسبة في مواقع العمل.¹
- 3 - خلف وترك العمل: وترك العمل ويمكن توضيح ذلك فيمايلي: كا انسحابيا من ا سوى بالعامل إلى ترك عمله وقد Dories and 197: ك العمل مرتبطين، حيث أن نم أكثر الناس احتمالا لتركهم العمل. ن إلى التغيب بدلا من ترك العمل و ذلك للأسباب الية:
- * آثار أ ؛ على الفرد.
- * أسهل من اتخاذ قرار الاستقالة منه.
- * متوفرة للشغل وفي حالة عدم توفر ذلك يصح باء علاقات العمل.²
- 4 - يل من ظاهرة التغيب: روف العمل:

1 - غياث: سابق ، ص 16 .

2 - مع نفسه: ص 15

ني ومؤشراته

فع الروح المعنوي للأفراد العاملين هذا من
ساسة على توفير الوسائل القادرة على تقديم أحسن

اء

ب - العمل :

بلاقة بين المشرفين من جهة والعمال من جهة
ين نظام اتصال جديد ومتكامل يضمن نقلا جيدا
على حلها واستغلال الحوافز لزيادة اهتمام العمال
على تدني نسبة الغياب.

ـ مشرفين :

أساليب ومهارات في مجال العلاقات الإنسانية
نة الإشرافية جيدة بين المشرفين والعاملين أدى
لرضا عن العمل ويساعد على زيادة المواظبة عن
يل من هذا المشكل.

ـ مكافآت :

كافآت مناسبة لأجل التقليل من نسبة الغياب
المؤسسة أسماء العاملين المواظبين في لوحات
نع مكافآت مالية في مناسبات خاصة بالعاملين
! تنتهج الأسلوب الأول ولا الثاني إنما تتبع طريقة
, المواظب وقد اعترض البعض على الأسلوب
, السماح بالانقطاع عن العمل انقطاعا رسميا.¹

- 5 - مواجهة مشكلة التغيب:
- على الاقتصاد القومي كان لابد أن تخطى هذه
: للحد من مدى خطورة هذه المشكلة ومن ثم نجد
بقوابة على العامل التغيب، والتي قد تصل إلى حد
أدت أيام تغيبه عن حد معين.
- دراسة مشكلة التغيب، أ جزاء على جميع العمال
منهم والتي تدفعهم إلى التغيب عن العمل، إذ أ ظرا
الحذر الذي يمنع العامل عم إخطار المشرف في
ناسب فلئ
أس فردي ولا يمكن وضع قواعد عامة
بر بالروح المعنوية للعمال نظرا لتطبيق الجزاء
للتباين بين ظروفهم و مشاعرهم.
- ب في كثير من الأحوال والسبب في ذلك عدم
ي إلى عدم رضاه عن العمل وبالتالي تغيبه تلجأ
ى في مواجهة مشكلة التغيب من أهمها:
متماسكة داخل التنظيمات الصناعية.*
ع أسلوب العلاقات الإنسانية في الصناعة.*
ة ومنح جوائز لأقل هذه الأقسام من حيث معدل
نيب.*
ودتهم للتعرف على أسباب تغيبهم عن العمل.*
الأخذ بأسلوب توصيف وتقييم الوظائف والمهن
المناسب في المكان المناسب.*

لي ومؤشراته

* صناعية تختص بجميع الأعمال المتصلة بمشكلة

نيب.

* أسبوعية وفترات الراحة ومعرفة عدد الساعات

وراحة العمال.

* وتغيير الظروف التي تؤدي إلى عدم الرضا.

* داخل المؤسسة الصناعية بهدف حل المشكلات

النفسية للعمال.

* نل المؤسسات الصناعية المختلفة.¹

لثا- ن العمل:

1 - ران العمل:

ؤدي إلى ظهور مشكلة دوران العمل داخل

ناعية من أهمها:

* بل متماسكة داخل التنظيم الصناعي.

* امل على الإشباع أو الرضا الذي يحصل عليه

- خارج نطاق العمل في المجتمع المحلي المحيط

ساسة.

* ن العمل، إذ يقل معدل دوران العمل، كلما كان

العمل معه في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون

مل.

* اة في التعامل داخل المؤسسة الصناعية.

1 - إهم لظفي: الع الصناعي، اة والنشر والتوزيع، هرة، ر السنة، ص 79-

ل الثالث

لي ومؤشراته

* مله أو تكيفه مع هذا العمل.

* مل من وقت إضافي.

* اجتماعية والمادية.

* تي يحصل عليها العمال.

* التي يجب أن يعامل بها العامل.¹

2 - دورة دوران العمل:

ملص أ استه لظاهرة دوران العمل مفادها أن " مرة

عض المنظمات الصناعية الحديثة ووجود هذه

ناء الاجتماعي للمؤسسة، والظروف القاسية للعمل

لي الأجور وسوء معاملة المشرفين، وعدم إمكانية

ر تدفع بالعامل إلى التفكير في ترك عمله والبحث

مل آخر.²

داخل جميع التنظيمات الكبيرة الحجم

- تزروني أ

رة على الاستمرار والبقاء لمدة أطول من عمر

، الوظائف الشاغرة التي يتعين على التنظيمات أن

عضاء جدد.

ج السيئة داخل المصنع من الناحيتين الاجتماعية

شكلة إلى ضعف تماسك جماعات العمل، إذ أن

ت واستقرار العمال أعضاء هذه الجماعات حتى

عية بين هؤلاء الأعضاء، من ثم فإن ، دوران العمل

- 1 نفسه، ص 10 .

- 2 ، عبد الرحمان: ، والإنتاج (إسكندرية، مصر بدون سنة، ص 38 .

ل الثالث

لي ومؤشراته

ماعات العمل بالإضافة إلى أ الروح المعنوي بين

مادية تؤدي مشكلة دوران العمل إلى أن يتحمل

من التكاليف الإضافية.

شكلة دوران العمل:

- 3

العمل وقد بدأت الدراسة الأولى في عام 19٤٦ ي

أ يفا كما بدأت الدراسة الثانية في عام 19٤٧ صانع

وب كاليفورنيا.

ل في مصنع النسيج:

- ٤

جامعة بنسلفانيا بإجراء دراسة عن

بتمبر 19٤٦

فيلادلفيا بهدف اكتشاف أفضل

م غزل القطن في أ

، تبدو بشكل واضح في هذا القسم فقد بلغ معدل

بدل يتراوح ما بين ٤% و ١٠% ي

قسم الغزل حوالي 2%

رى داخل المصنع.

على اتجاهات العمال داخل قسم الغزل وهي:

-

نفضا، فقد كان الغزالون يقولون: " زال أن يبذل

*

ح إليه أن يكون قوي الساقين".

وتينيا تكراريا.

.

ء الهائلة التي تحدثها الماكينات والمسافات التي

*

الات بينهم مستحيلا أي أن الغزالين كانوا يعملون

بوعات اجتماعية متماسكة.

ل الثالث

لي ومؤشراتته

- فقام مايو وزملاؤه من الباحثين بالتعاون مع
، يف ظروف العمل داخل قسم الغزل بهدف رفع
مشكلة دوران العمل داخل هذا القسم.
- لمجموعة من عمال قسم الغزل تبلغ حوالي ثلث
في هذا القسم.
- ع الروح المعنوية لجميع العمال داخل قسم الغزل
ح العمال أكثر ودا في اتجاهاتهم وفاختفت أعراض
ككتاب بينهم.
- يقرر أن مدل دوران العمل داخل قسم الغزل لم
بدا عن %١ و %٢ باقي أقسام المصنع وبذلك تم علاج
ل داخل قسم الغزل.
- انفسيا في بداية الأمر فقد افترض مايو أ تكرار
التعب العضوي وتعطل الدورة الدموية مما يؤثر
فترات الراحة يمكن أن تزيل اثر هذه لحالات أي
، تستغل أذهانهم بأمر أخرى كثيرة بعيدة عن جو
مل.
- في مصانع الطائرات:
عام 19٤٠
اسة أسباب مشكلة دوران العمل في
ت هذه الدراسة في ظروف اجتماعية خاصة تتميز
اب نتيجة مشاركة لى
دة الأمريكية لحرب.
: رأى ضرورة البحث عن المحددات الأولية التي
لاجتماعي في مواقف العمل الخاصة.

ل الثالث

لي ومؤشراته

ل هدفه المادي والاقتصادي فلا بد من ضمان

صانع الطائرات كانت تهتم بتطبيق احداث الطرق

م العمليات الإنتاجية وتعطى قدرا أ مام بالتنظيم

ب للصناعة.

ن هناك جماعة عمل تميزت بشكل ما عن

السبب في ذلك واحد من أعطائها الذي استطاع

عيم علاقات العمل وذلك من خلال:

بم لباقي الزملاء من أعضاء وجماعة العمل،

دائما إلى شكاوى العمال.

ت العمل الفنية بكافة الطرق.

ن المصنع و بينهم وبين العالم الخارجي من جهة

رى.

أنهم كانوا يدركون قيمة عملهم بالنسبة للإنتاج

ضافة إلى شعورهم بالسعادة نتيجة انتمائهم إلى

متماسكة ذات روح معنوية مرتفعة وكفاية إنتاجية

لية.

م على هذه الدراسة بقولها " بران العمل وانخفاض

ه المشاكل إنما تعتمد في حلها على كيفية إحداث

المصانع الكبيرة والصغيرة على السواء فالمشكلة

حياة الجماعة الأولية.¹

الم الاجتماع " ن كولي:

1 - إهم لظفي: باق، ص 87-94.

ل الثالث

ني ومؤشراتته

صة :

ود الايجابي على نفسيته وعلى عمله والرضا
، عليه من العوائد المعنوية والمادية وأهم عنصر
ه خاصة في المؤسسات الصناعية .

لا : الدراسة

راب جزئي يحتاج إلى الاقتراب الميداني الذي
منه، خاصة وأن البحوث الميدانية والتطبيقية هي
في الظروف الموضوعية المحيطة به، بدراسة
العلم والبحث، ولأن العلوم الاجتماعية تتطرق
في دراسة هذه المواضيع والظواهر تختلف أيضا
مرتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة الموضوع المدروس

مراد تحقيقها.

1 - المتبع :

تفرض عليه اختيار منهج بحث تفرضه عليه
بقها ويعتبر المنهج الطريقة التي يسلكها الباحث
في صاغها في إشكالية بحثه.¹

لتحليلي الذي يعتمد على الوصف والتحليل في
طيل المعطيات التي جمعناها من الميدان.

لبحوث الاجتماعية والإنسانية.

2 - المادة العلمية :

3 - العلمية النظرية :

سائل الجامعية ، القواميس والمناجد

ب - العلمية الميدانية :

1 - استطلاعية :

جوانب من موضوع وميدان البحث قمنا بأول

البحث الاجتماعي².

1 - حمد الحسن: مج البحث الاجتماعي ، بيروت، 198 ص 04

2 - أمر الهاملي: اجتماعي وتقنياته ، قريونس ، بنغازي ، 198

اعاة الأجر بالمسيلة وهذا قصد التعرف أكثر على
واقع وقصد التعرف أكثر أيضا على الجو العام

داخل المؤسسة.

2 - المباشرة

هد دخول الباحث إلى الميدان وتجعله يتعرف

جتمتع البحث.¹

لحظة المباشرة هو كونها تسمح بإعطاء نظرة
ي اخذ صورة أكثر قربا عن كيفية سير العمل في
المسؤولين والعمال داخل المؤسسة إضافة إلى
سبة للعمال ومدى ارتياحهم في أدائهم لوظائفهم.

3 - نائلة:

ت تستعمل في حالة ما إذا أردنا أن نجتمع اكبر
لة والمعقدة عن ظاهرة ما².

ابلة التي كانت مع المشرف المباشر على العمال
الداخلي للمؤسسة خاصة الجانب المتعلق بالأمن
: المؤسسة لأسلوب التدريب على استخدام الآلات

ة من الحوادث.

4 - تمارة

سئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على
م تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية
متخدم الاستمارة لجمع البيانات الميدانية التي تعذر

¹ - زرواتي: ، العليم في العلوم الاجتماعية، ط3 عات الجامعية،

إثر، 200، ص 21 .

² - غريب محمد سيد: حث الاجتماعي معية، الإسكندرية ، 199،

ص 41.

ويجب أن تغطي أسئلة الاستمارة جميع محاور

حث¹

أ هذه على ثلاثة محاور وهي:

* ات الخاصة: ل على: ، الحالة المدنية، الدوام في

مل

الثاني: حول التدريب على الوقاية من حوادث

باب العمال

* الثالث: حول الإشراف الأمني ودورات العمل

للعمال.

3 - آئية المستخدمة:

ة إحصائية لتحليل نتائج الاستمارة من خلال

إلى نسب مئوية من خلال القاعدة التالية:

المئوية = تكرارات / عدد العينة x 10

على نظام SPSS الجداول

4 - نية اختيارها:

مع البيانات، حيث تعبر العينة عن مجموعة من

ها تمثل المجتمع الكلي تمثيلاً يتناسب وخصائص

مجتمع.

وائية بسيطة حيث قدر عدد مجتمع البحث بـ

10 ت العينة تضم 5(بنسبة 5% ع الكلي للعمال.

1 - مرجع سابق، ص 18 .

نيا- عام للدراسة:

1 - الدراسة

- بالمؤسسة:

ناعية ذات المسؤولية المحدودة، ذات الشخص

أجر تم اعتمادها كمؤسسة سنة 200 الاستغلال فكان

نة 201 ، تضم 13 امل

حي الجرف ومن الشرق دائرة أولاد دراج (مان) من

على مساحة 3 تار . الوطني رقم 40

ب - ني للدراسة:

ي تخص بحثنا هذا فقد كانت ما بين 5 ن إلى 14

مات ميدانية حول موضوع الدراسة ونظام 201 ي

بعض المقابلات مع بعض المسؤولين وتوزيع

نا لطبيعة العلاقات الإنسانية السائدة بين العمال

في المؤسسة.

2 - اقية نتائج البيانات

ن الخاصة لمجتمع الدراسة

ن بالنسبة للعمال ، رقم 01:

نس	زار	سبة
كر	44	94
ثي	2	4
جمو	50	100
ع		

، يتضح لنا أن ما نسبته 9% في مقابل 0% إناث

ال المؤسسة.

المؤسسة إلى طبيعة العمل إذ أن طبيعة الأعمال
صناعة الأجر بصفة خاصة تستدعي أن يتوفر
لجسمانية القوية والقدرة الكبيرة على التحمل، ذلك
لمصنع تتميز بنوع من القساوة خاصة الحرارة
حجم الآلات المستخدمة في المصنع بالإضافة إلى
ام التناوب بين فرق العمل ليلا ونهارا وهذا من
طبيعة المرأة، سواء الفيزيولوجية والتي لا تتلاءم
بها التزامات عالية أكثر من الرجل وهذا ما يفسر
تنفيذ بصفة خاصة، وبالتالي فإن نسبة الرضا عن
د الإناث بالنسبة للعمل في ظروف المصنع ذات

: القاسية.

، رقم 02 :

ليمي لعمال المؤسسة

التعليمي	زار	سبة
ون توى	1	2
ائي.	3	6
سط	20	40
وي	17	34
معي	9	18
مومع	50	100

لعمال المؤسسة حيث نجد أن أعلى نسبة
مع الفئات الأخرى المتمثلة في 3% نة
الجامعي ونسبة 0% بدائي و 1% التي ليس
ري تعليمي.

ذوي التعليم المتوسط والمتمثلة في 4% طبيعة
ي يعتمد بالدرجة الأولى على الاحترافية والقدرة

، حيث نجد أن ذوي المستويات الدنيا من التعليم
عمال التنفيذ كما أن طبيعة هذا العمل لا تتطلب
البدني وبالتالي نجد أصحاب المستويات التعليمية
ان التحكم زد على ذلك أن من أسباب تواجد هذه
اجدها في مراكز أعلى قليل تماشياً مع مستواها
هو السبيل الوحيد لضمانها لمنصب عمل و لدخل

ها المعيشية .

ى تقبل العامل لوظيفته ومدى رضاه عنها وحتى
نى المستوى التعليمي قلت خيارات و فرص إيجاد

مناسبة .

رقم 0 :

النسبة لعمال المؤسسة

المدنية	زار	سبة
وج	30	60
زب	20	40
نموع	50	100

المؤسسة حيث نجد أن أعلى نسبة والمقدرة بـ

6% رجين في مقابل 4% عزاب

عمال المتزوجين والمتمثلة في 6% معظم هؤلاء

م التواجد في هذا النوع من الوظائف خاصة في

لطبيعة هذا العمل أو للظروف المحيطة به المادية

عتبار لقيمة الأجر الذي يتقاضاه ذلك أن الحاجة

، اغلب الأحيان في مدى رضا وتقبل هذا العامل

المستويات التعليمية البسيطة وهذا ما أثبتته النسب

خلال 4% المتوسط 3% ا يقلل فرص إيجاد وظائف

النسبة لهذه الفئة من العمال .

العزاب والمقدرة بـ 4% ستوياتهم التعليمية

عائلية كبيرة تكون لديه بعض المساحة للتفكير في حتى وأن لم تختلف الظروف كثيرا حيث أننا نجد يشون تقريبا نفس الأوضاع المحيطة بالعمل لكن نرصد عمال التنفيذ المتزوجين في إيجاد وظائف

رى.

مدى تقبله لطبيعة عمله ورضاه عنه حتى وإن ليه الظروف المعيشية والمسؤوليات الاجتماعية

ثالثية.

مل بالنسبة لعمال المؤسسة

رقم 04 :

سبة	زار	في العمل
40	20	أرا
60	30	أوب
100	50	نموج

مة تعتمد نظام التناوب في العمل وذلك بنسبة

ل نهارا بنسبة 4% . 6%

النظام في العمل وهو نظام التناوب أو العمل

على عدم الإخلال بتواصل واستمرارية العملية

عن طريق التناوب وبصفة مستمرة (نهارا) نب

الليل مثلا، كما أن طريقة العمل بالتناوب تخفف

العمل الطويلة والمتواصلة وبجعله يعمل في راحة

ليق احد المبحوثين بل: " ، يريح العامل .

ساهم في الرفع من مردودية العامل وبالتالي

أن عملية التناوب بين فرق العمل تسمح للعمال

نة لاسترجاع الطاقة والبدأ نشاطا ودافعية كما أن

مة هي الأسباب الحقيقية لارتفاع الروح المعنوية
، إنتاجهم وهذا ما أكدته الدراسات في هذا المجال
لإلتون مايو التي أجراها على 6 دور العلاقات
نع من مردودية العاملين .

مباب التخفيف من حوادث العمل كونها تخفف
يؤدي إلى فقدان التركيز وبالتالي حدوث إصابات
عن العمل وهذا يعود بالسلب على فعالية المؤسسة
كل .
عوره بالأمان فيها.

ب - ة نتائج الفرضية الأولى

رقم 04 : ات التدريب الخاصة بالعمال

الخاصة بالعمال		نرار	سبة
عم	برية	6	12
	كل 6 هر	7	14
	لا	3	7
	نموع	50	100

المؤسسة لدورات تدريب خاصة بالعمال بنسبة

7% مقابل 1% ب كل 6 هر 1% برية للتدريب

المؤسسة لدورات تدريبية خاصة بالعمال إلى

ل ضمن عناصر برنامج الأمن الداخلي فعلية

ستخدام والتعامل مع مختلف الآلات والتجهيزات

ن برنامج الأمن، غير انه وحسب رأي المشرف

ثناء العمل كوسيلة لتلقي العمال مبادئ العمل و

الآلات الموجودة في المصنع . سة فتية فهي تسعى

ها وهذا يتطلب دائما الاعتماد وإدخال مختلف

ختلف التقنيات المستخدمة في عملية الإنتاج مما
 مال التنفيذ وقد يساعد التدريب أثناء العمل على
 مل وقد لا يتسنى له استيعاب كل ما يقدم له من
 ، تحيط به من ضوضاء وغبار وحرارة مرتفعة
 أثناء زيارتنا الاستطلاعية للمؤسسة وبالتالي ف إن
 امل وأدائه وبالتالي مدى تجنبه لكثير من الحوادث
 لى مدى رضاه عن عمله.

، مدى إتقان العامل لعمله وحتى تمسكه بوظيفته
 ها والبحث عن وظيفة في مكان آخر.

رقم 6 : بحدوث إصابات في العمل

الإصابات		تكرار	سبب
عم	ص ريب	10	20
	دم عمال مائل ناية	6	10
	دم فر مائل ناية	11	20
لا		2	4
ياتا		20	40
نوع		50	100

العمل في المؤسسة تؤدي إلى حدوث إصابات
 بنسبة 5% مقابل 4% في بعض الأحيان و 0% في إصابات.
 في الإصابات إلى عدم توفر وسائل الوقاية بنسبة
 2% مقابل 2% تدريب و 1% الوقاية بالنسبة للعمال.

معروف على طبيعة العمل في المصانع وخاصة
 عمل مختلفة باختلاف الأسباب المؤدية لذلك فقد
 في المؤسسة حيث توفر جميع وسائل الوقاية
 لطيرة منها وهذا يعود بالإيجاب على أداء العامل

ه بالأمان في وظيفته كما أ لناه في الجانب النظري
 الأسباب المؤدية إليها وهذا ما أكدته النسب حول
 دورات تدريبية بنسبة 7% إلى عوامل فنية كوجود
 إلى عدم القيام بصيانتها بشكل دوري مستمر .
 ، نتيجة لظروف وبيئة العمل كالحرق الشديد
 لاسير العمل داخل المصنع والظروف السائدة فيه .
 نية وسائل الأمن والسلامة والوقاية له تأثير كبير
 ناه عن وظيفته التي تؤثر بدورها على مردوبيته
 إنتاجية المؤسسة .

ر المصلحة إذا سمحت الفرصة بذلك .

، رقم 07 : إلى حدوث إصابات و نسبة غياب العمال
 مؤسسة .

حدوث إصابات			العمال		نوع
			عم	لا	
عم	ت	12	9	21	
	%	57,1	42,9	100,	
لا	ت	0	2	2	
	%	0,0	100,	100,	
يانا	ت	2	14	16	
	%	11,8	88,2	100,	
نوع	ت	14	26	40	
	%	35,0	65,0	100,	

عمل المؤدية إلى حدوث إصابات لا تساهم في
 العمال وذلك بنسبة 6% مقابل 3% فع نسبة الغياب
 المؤسسة .

الفئة الأولى أ
 طبيعة العمل المؤدية إلى حدوث
 غياب العمال وذلك بنسبة 82% مقابل 17% نسبة في
 الفئة الثانية أن طبيعة العمل المؤدية إلى حدوث
 غياب العمال وذلك بنسبة 6% مقابل 4% أنها لا تساهم
 بدرجة الغياب .

، وقوع حوادث وإصابات على غياب العمال
 سبابة بحدوث و ذلك ربما يعود لتقديم المؤسسة
 بك بعمله و ذلك لصعوبة حصوله على عمل آخر
 اصة مع المستويات التعليمية البسيطة بنسبة كبيرة
 القوانين بالنسبة للحسومات الخاصة بالتغيب عن
 لاجتماعية للعامل قد تلعب دور في بقائه ومحاولته
 ، في حال إصابته بحدوث .

معرفة المسبقة للعامل ب أ
 تثير من الاحتمالات
 بل الوظيفة دون أن يؤثر ذلك عليه .

لمرتفعة والممكنة الحوادث قد لا تؤدي وبصفة
 يمكن أن يتأثر من حيث أدائه وإنتاجيته وروحه
 ، رضاه عن عمله .

، رقم 04 : طرف المؤسسة في حالة وقوع حادث

نوعية الصحة في تاريخ الحادث	تكرار	نسبة
عم	26	52
لا	24	48
مجموع	50	100

حية من طرف المؤسسة للعمال في حالة وقوع
 المتابعة الصحية بنسبة 4% .
 لك بنسبة 5%

د نسبة 5% صحة عمالها من خلال توفير وسائل
 ن خلال نقل المصاب فورا إلى المستشفى والقيام
 مة لعلاجه حيث أ ثر بعمالها وبسلامتهم عاد هذا
 وبالتالي مردودية وإنتاجية المؤسسة.
 ة للإصابة بحوادث العمل نظرا لتعاملهم مع
 والمواد الضارة وبالتالي ف إ ر والحوادث يكلف
 سهم للمخاطر والحوادث قد يكلف المؤسسة من
 ن يتلقى عمالها التكفل الفوري أثناء الحوادث.
 ب خسارة بعض العمال المدربين والذين كانوا قد
 تالي لا يختل نظام الإنتاج لديها.
 ة الصحية إلى وعي مسئوليتها بضرورة كسب
 في وظائفهم و بالتالي لا يؤثر وقوع إصابات أو
 م و روحهم المعنوية.
 مؤسسة بسلامة وصحة و أ الهال له أ ور في رفع
 في وظائفهم وبالتالي استقرار ونمو المؤسسة.
 رقم 09: إجتماعي وترك العمل في حال التعرض

عمل

ان الاجتماعي		ل نتيجة ادث		موع	
		عم	لا		
عم	ت	11	19	30	
	%	36,7	63,3	100,	
لا	ت	7	3	10	
	%	70,0	30,0	100,	
موع		ت	18	22	40
		%	45,0	55,0	100,

نس الضمان الاجتماعي على ترك العمل نتيجة

ث وذلك بنسبة 5% على ترك العمل بنسبة 4%

سما ان الاجتماعي على ترك العمل حال التعرض

ة الأولى بنسبة 7% م تأثيره بنسبة 2% عدم تأثيره

ان الاجتماعي على ترك العمل بنسبة 5% مقابل

بنسبة 4% .

ئير في ترك العمل في حال حدوث إصابة أو

لدى العامل فهو بمثابة التخلي عنه ، فالعامل في

في توفير كل وسائل الأمن والوقاية إضافة التكفل

خلال تعويضات الضمان الاجتماعي التي تضمن

سنة التي ينتمي إليها هذا ما

بالأمان في وظيفته و أ

يزيد من نسبة أدائه و يرفع من روحه المعنوية

بعمل بها ما يؤثر على فعالية و إنتاجية المؤسسة

كل .

نور في الرفع من نسبة رضا العامل والتقليل من

الأمان الذي يعتبر العنصر الأساس في استقرار

ي وظيفته.

ل الحماية اللازمة من مخاطر العمل

رقم 10 :

. لوسائل الحماية		ترار	سبة
م		29	54
لا		21	42
نوع		50	100

ائل الحماية اللازمة من مخاطر العمل وذلك

ائل الحماية اللازمة.

سبة 5% مقابل 4%

يد نسبة 5% للآزمة للعمال من مخاطر عملهم إلى توفير كل وسائل الحماية الضرورية خاصة وأن تُر تعرضا لمخاطر و حوادث العمل. وسائل الوقاية ت و خوذات لحماية الرأس من الصدمات إضافة امات خاصة للعمال عند نهاية الدوام. على كسب ثقة عمالها بها وتمسكهم بوظائفهم حتى مابات أو حوادث عمل. عزز من معدلات الأداء لديهم وهذا يعود بالفائدة ة المؤسسة . ب العويدي حول واقع الأمن الصناعي ومدى ناصة الصناعية بمنطقة الضفة الغربية من خلال المتطلبات الصحية الأكثر طلبا من العمال هي فرة. ماية اللازمة من مخاطر العمل دور في الرفع من وبالتالي زيادة أدائهم و تفعيل المؤسسة. ، رقم 11 : اية و الشعور بالراحة بالنسبة للعمال

أئل الحماية		بالراحة		نموع	
		مم	لا		
مم	ت	8	18	26	
	%	30,8	69,2	100,	
لا	ت	3	11	14	
	%	21,4	78,6	100,	
نموع		ت	11	29	40
		%	27,5	72,5	100,

ل الحماية على الشعور بالراحة بالنسبة للعمال

بنة 7% م تأثيرها نسبة 2% .

حماية يؤدي إلى عدم الشعور بالراحة في العمل

و ذلك بنسبة 84% ر بالراحة بنسبة 14% مع الفئة

: إلا إن العمال لا يشعرون بالراحة و ذلك بنسبة

6% ل توفر وسائل الحماية وذلك بنسبة 3% .

و الحماية على شعور العمال بالراحة و الأمان

لتوفر وسائل الوقاية و الحماية و بهم بنسبة 84%

صانع و بشكل خاص أماكن عمل فئة عمال التنفيذ

ث العمل و كونها الفئة ذات الاحتكاك المباشر

راد الضارة و الحساسة.

من العناصر الأساسية المساعدة على كسب ثقته

و بالتالي تحسن أدائه الذي يعود بدوره على أداء

المؤسسة .

لأمن في توفير راحة العمال إلى كونها تعطي

، و عن سمعتها أيضا بالنسبة لمن يريد الالتحاق

يضمن لها إلى حد بعيد إمكانية الاعتماد عليهم

في تنفيذ مشاريعها المستقبلية .

شعور العامل بالراحة من خلال توفير الأمن له

ضاه عن العمل و بالتالي تحسن أدائه و منه الرشد

ة المؤسسة .

وقاية التي توفرها المؤسسة

، رقم 12:

التي توفرها المؤسسة	نرار	سبة
م	13	26
لا	37	74
نموع	50	100

الوقاية التي توفرها المؤسسة هي غير كافية

بنسبة 7% نفايتها بنسبة 2%

الوقاية بالنسبة للعمال بنسبة 7% في احتياجات العمال
العمال في توفير وسائل الوقاية خاصة الألبسة
ة شعور عمالها بالإهمال و هذا ما سيؤثر على
فيزيائية قاسية نوعا ما .

الآلات المستخدمة في المصنع وعدم صيانتها
بالنسبة للعمال و قد تكون سببا رئيسيا في وقوع
التي تعتمد فقط على التدريب أثناء العمل و قد
بالخاصة بالعمال حول كيفية تعاملهم مع مختلف
وقاية و حماية العمال لا تقتصر فقط على توفير
ي تشمل أيضا التدريب الجيد على استخدام الآلة
بتمرة كما تشمل أيضا الإشراف الأمني الجيد و
لأخطاء و الأخطار التي يمكن أن تصيبهم أثناء
نسبة إلى عدم استعمال وسائل الوقاية من طرف
أهمية الالتزام بتعليمات الأمن هذا ما يؤكد أهمية
لر العمل و التي تقع على عاتق الإدارة المسؤولة
امن و سلامة العاملين في المصنع .

لوقاية ووفرتها و الوعي باستعمالها في زيادة
مكهم بوظائفهم و عدم التفكير في البحث عن عمل
أكثر استقرارا و أمنا .

رقم 1 :

المؤسسة بالنسبة للعمال

العمل في المؤسسة		نرار	سبة
عم		19	38
لا		31	62
نموع		50	100

جد غيابات كثيرة في المؤسسة وذلك بنسبة 6%

قابل 3% الغيابات.

بنة عدم التغيب إلى 6% المؤسسة وبالتالي رضاهم

ى أسباب خارجة عن إرادتهم كالمرض أو وقوع

دث.

بن وظائفهم و ذلك لعدة اعتبارات قد تحتم على

أن يكون ذلك مؤشرا على رضاه عن عمله ، فقد

على العمال و الحسومات المترتبة على الغيابات

زامه بالعمل سيكون الخوف أكثر منه الرضا عن

الوظيفة خاصة إذا كان هذا العامل و هو الغالب

وف اجتماعية و مادية صعبة و بالتالي فان بقاءه

ات التي تمارسها عليه الحياة الاجتماعية .

و فكريا هو غائب نتيجة ما يعانیه من ضغوطات

هذه الحالة قد يتعرض إلى الكثير من الحوادث

كما أن حالة الغياب الذهني قد تؤثر حتى على

و أدائه .

الغياب المنخفضة قد لا تكون مؤشرا على مدى

بوامل تكون مؤشرات عن عدم رضاه عن العمل .

قدرة الجسمانية للعامل

رقم 14 :

قدرة الجسمانية للعامل	نرار	سبة
عم	23	46
لا	27	54
مموع	50	100

، في المؤسسة لا يتناسب مع قدرات العامل

ذلك بنسبة 5% لاعتمته بنسبة 4% .

تفاع هذه النسبة إلى 5% عملية التوظيف لم تراعى

وضع كل عامل في المكان المناسب له و لأداء

أو قدراته الجسمانية و التي تعتبر أساسية نظرا

كثير من الجهد البدني و الطاقة الجسمانية و متى

قد يعود بالسلب على أداء العامل و إنتاجيته كما

مال اكبر و تفوق قدراته الجسمانية قد يؤثر و في

ب إلى تعرضه لإصابات و حوادث عمل خطيرة

بدا.

اعية و الظروف المادية قد تدفع بالعامل إلى قبول

جسمانية و ذلك لان هدفه هو تحقيق ربح مادي

ما كانت الظروف أو الصعوبات.

ها يلعب دور مهم في تأقلم العامل مع وظيفته

لجهد المبذول و حتى يجب عليه مضاعفة جهده و

لى عكس العامل غير المدرب فانه قد يهدر كل

ستكون أسهل مع التدريب و الخبرة .

ا يلعب دور في التأثير على أدائه خاصة وظيفة
تركيز الدائم مما قد يؤثر على معنوياته و بالتالي

ناه عن العمل .

رقم 14 : على الأداء الوظيفي للعمال

سبة	ترار	مل على الأداء
6%	34	عم
3%	16	لا
100	50	مموع

مل على الأداء الوظيفي للعمال وذلك بنسبة 6%

قابل 3% التأثير .

ن العمل قد أصبح يمثل مصدر ضغط بالنسبة لهم
و الفيزيائية أو العوامل النفسية و الاجتماعية والتي
مبحوثين و من خلال إجاباتهم في مجموعة من

أهمها :

؛ المرتفعة داخل المصنع والغبار الكثيف وكثرة

لمواد المستخدمة في عملية الإنتاج ، الضغط و
أن المؤسسة تقوم بإنتاج كميات كبيرة من الأجر
محددة ما يزيد الضغط على العمال و إرهابهم و

للب على جودة أدائهم .

لراحة أو ربما أن وجدت هي لا تكفي لكي
ذا ما يتوافق مع الدراسة التي أجراها التون مايو
ن بين الأسباب الرئيسية لدوران العمل في هذه
ها العمال هناك خاصة قلة فترات الراحة .

أمره الصارمة دون أن يفسح المجال للعمال
بها ظروف عمل غير مناسبة من الناحية النفسية
مع المشرفين و العمال في جو يسوده التفاهم و
، ضغوطات العمل و لا يصبح للظروف الفيزيائية
إليه التون مايو في تجارب الهاوتورن من أن
أداء و الإنتاجية و إنما أيضا الظروف التقنية و
أداء العامل و في رضاه عن عمله و منه نستنتج
أثير كبير على مدى رضا العامل عن عمله و

اره فيه.

الفرعية الأولى:

التي تتمحور حول التدريب على الوقاية من

صلنا إلى جملة من النتائج أهمها:

- 1 - امل لعمله ومدى تمسكه بوظيفته وبالتالي سعيه
بث عن وظيفة في مكان آخر.
- 2 - ثمة له تأثير كبير على نفسية العامل وروحه
ليفته التي تؤثر بدورها على أدائه.
- 3 - الحوادث التي قد لا تؤدي وبصفة مباشرة إلى
بتأثر من حيث أدائه و إنتاجيته وروحه المعنوية
باه عن عمله.

4 - بسلامة وصحة و أ
ر في رفع روحهم المعنوية
نرارهم في وظائفهم .

5 - من نسبة رضا العامل و التقليل من نسبة غيابه
ب يعتبر العنصر الأساس في استقرار العامل في

فته

6 - خاطر العمل دور في الرفع من مستوى الرضا
ورهم بالراحة في وظائفهم .

- 7 - ضة قد لا تكون دائما مؤشرا على رضا العامل
الضغوط أو الخوف أو الحاجة .
- 8 - التأثير على أدائه و على تركيزه مما يؤثر على
رضاه عن العمل.
- 9 - بر كبير على مدى رضا العامل عن عمله و
اره فيه.

ة الفرعية الأولى:

ية التدريب على الوقاية من حوادث العمل وما
تدريبية الخاصة بالعمال.

ن ناحية توفير وسائل السلامة و التدريب الجيد
ضعف تركيزه فيه و بالتالي ارتفاع نسبة الغياب
حدث عمل أكثر من نسبة الغياب الجسدي وبالتالي
تقرار الوظيفي و ربما الرغبة في تغيير العمل.

ة نتائج الفرضية الثانية

ج -

سداء و داخل المؤسسة

رقم 1:

قاء داخل المؤسسة		نرار	سبة
مم	ن مال	1٤	3٤
	ن رفين	3	6
	ن مال نرفين	1٤	3٤
لا		1٤	2٤
نموع		5٤	100

عمال لأصدقاء داخل المؤسسة وذلك بنسبة 7%

قابل 2% هم لأصدقاء.

لقاء هي من العمال و ذلك بنسبة 3% فئة العمال
بن بنسبة 3% ، فئة المشرفين 1% قط.
سباب نسبة 7% ، عمل جيدة و أن هناك انسجام و
بينهم و بين المشرفين .

تعتمدها المؤسسة و هي العمل بالفرق أو فرق
ي تكوين فرق عمل منسجمة و متفاهمة خاصة و
ائفهم وسط ظروف قاسية نوعا ما و بالتالي فان
يف من ضغوط العمل الكثيرة كما انه أن تكون
وهم المعنوية كفريق لديهم الكثير من الأشياء
كة بينهم .

الطريقة الحسنة للمعاملة التي يتبعها المشرف مع
و ليس كمسؤول عنهم مهمته إلقاء الأوامر فقط،
هم في دفعهم للعمل و بشكل كبير فالعامل عندما
في المؤسسة و أ و يرفع من روحه المعنوية وهذا
على فعالية المؤسسة ككل .

أن المؤسسة يسودها جو من العلاقات الإنسانية
مل والناتج عن ضغط العمل وبالتالي فان تكوين
على استقراره في وظيفته ومحاولة الحفاظ عليها
طبع تجاوزها و من هنا نستنتج إن خلق جو من
عاون يساهم و بشكل كبير في كسب رضا العامل

في منصبه .

مشرف ومساعدته العمال على التزويد ، رقم 17 :

خاصة بالأمن

ت مع المشرف	تزود بالمعلومات			موع
	عم	لا	يانا	
ت	7	5	4	17
يدة				

		%	43,٤	31,٤	25,٠	100,
سنة	ت		4	1٠	3	1٤
	%		23,٤	58,٤	17,٤	100,
بيئة	ت		0	7	0	7
	%		0,0	10,0%	0,0	100,
نوع	ت		11	2٢	7	4٠
	%		27,٤	55,٠	17,٤	100,

العلاقة مع المشرف لم تساعد على تزويده

سنة بالأمن و ذلك بنسبة 5% في بعض الأحيان و
بنسبة 2% .تها بنسبة 2% .

الأولى نجد أ
الإلا أنها لم تساعد على تزويد
طومات و ذلك بنسبة 5% يدهم في بعض تيان نسبة 3%
نجد ان طبيعة العلاقات الجيدة
نفة دائمة بنسبة 1%
أعمال بالمعلومات و ذلك بنسبة 3٤% عدم تزويدهم
بنسبة 3٤% هم بنسبة 2٧% ن الأحيان.
بنسبة 5% مات الخاصة بالأمن رغم العلاقات

أمن هو في منصب ليس من اختصاصه لذلك هو
ف الأمني فالمشرف الأمني ليس من واجبه فقط
العمال فقط و إنما يتوجب عليه قبل كل شيء أن
تكوين علاقات إنسانية جيدة معهم بحيث يكسب
تمرير المعلومات و بالصورة المبسطة التي يمكن
تعليمي أن يستوعبها و يعمل بها.

لسير العمل في المصنع متابعة يومية ولحظية
ن من استيعاب ما يمليه عليهم من معلومات شيئاً
ع المشرف بأنها عدم مساعدة من طرف المشرف

تتياجاتهم للتزود بجميع المعلومات المتعلقة بعملهم

ة من أخطاره .

نورها في خلق علاقات إنسانية بين العمال وكسب

ليمة و بالتالي المساعدة على استقرارهم فيها

نت

هم بها .

تراحات العمال ورد فعلهم اتجاه أوامره

رقم 14:

بيئاته

تراحات		امر مشرف الأمن			نوع
		بول	ردد		
			نعم	وئ ناملة	
م	ت	19	0	1	20
	%	95,0	0,0	100,	100,
لا	ت	17	1	2	20
	%	85,0	33,3	66,7	100,
نوع	ت	36	4		40
	%	90,0	10,0		100,

اهتمام المشرف باقتراحات العمال ورد فعلهم

بيئاته وذلك بنسبة 9% مقابل 4% بوجد علاقة.

ن أدى إلى قبول أوامر المشرف وذلك بنسبة

ن لا يعطي اهتماما لاقتراحاتها كان قبولها

94%

ر والتوجيهات سبب سوء المعاملة

نرف بنسبة 84%

مع المشرف و ذلك بنسبة

نرف وذلك بنسبة 60%

33%

ارتفاع النسبة إلى 9% المشرف وطريقة تعامله
 هم بنقل انشغالاتهم وشكاويهم واقتراحاتهم لكيفية
 رف بأداء العمال يمثل بالنسبة لهم تقدير واحترام
 سة و أنهم جزء منها و ليسوا فقط خدام لهؤلاء
 ال ترفع من روحهم المعنوية و تجعلهم يتقون في
 ، على يقين بأنها تصب في مصلحتهم و مصلحة

مل .

رتفعة بقبول أوامر و توجيهات المشرف رغم
 مقدمة في العمل وذلك بنسبة 84% إلى عدة عوامل
 ، المصنع حيث يجيب احد المبحوثين بقوله " ، هو
 الاجتماعية الصعبة التي يعيشها معظم العمال
 ، مناقشة أو قد يرجع السبب إلى أن المشرف لا
 ، و أن سمعها فهو لا يأخذ بها حتى وإن كانت
 رأي احد المبحوثين بقوله" ولو كان على خطأ

مام المشرف باقتراحات العمال في نات الإنسانية
 ن هناك تجاوب ينعكس على أداء العمال و بالتالي

رهم الوظيفي .

، رقم 19 : مال لمشرف الأمن

لمشرف الأمن	ترار	سبة
بن	9	14
مرم	10	20
تدل	31	62
مموع	50	100

لمشرف عليهم بكونه معتدل وذلك بنسبة 6% ي

رم و ذلك بنسبة 2% بن وذلك بنسبة 1% .

د نسبة 6% بتطبيقه للقوانين كما تنص عليه كما قد

مع العمال أي انه لا يدخل الذاتية في تعامله مع

كيفية تسييره داخل المصنع، أي أن القوانين عنده

امل دون غيره ، خاصة بالنسبة لغيابات العمال

رهم و دوامهم .

شرفين هو في الغالب المناسب للعمال حيث

ط الذي قد ينتج عن العمل مع مشرف صارم أو

عن العمل مع مشرف لين للغاية .

ور في تقبل العمال للتوجيهات و التعليمات

سؤول و العامل و بالتالي استقراره في وظيفته و

تغييرها أو تركها .

شرف الأمني بالنسبة للعمال

رقم 20:

شرف الأمني بالنسبة للعمال	ترار	سبة
رطات ي نمل	11	22
ؤولية	24	52
ونا ك	13	26
نموع	50	100

، المشرف الأمني بالنسبة للعمال هي مسؤولية

له للمهام في حيث مثلت نسبة

بنسبة 5% مقابل 2%

2% غوطات في العمل.

ت المشرف هي مسؤولية و ذلك نسبة 5% لوعي

مستوى المطلوب بحيث يرى العامل نفسه مسئولاً

بالفائدة على المؤسسة ما يبرر المستوى العالي

در ربح مادي و إنما العامل يشعر بأنه مسؤول و

أمن هذه المؤسسة .

تسييري الجيد و إلى الطريقة التي تقدم بها هذه

راعي نفسية و مشاعر العامل و التعامل معه على

سنة يساعد على تقبل العامل لكل التوجيهات و

ية على عكس الأسلوب الذي لا يراعي أخلاقيات

م كأنهم آلات عليها فقط تنفيذ تلك الأوامر فانه و

د على استقرارهم النفسي و أدائهم و بالتالي على

ك العمل أو البقاء فيه .

دور مهم في مدى تمسك العامل بمنصبه أو تبنيه

عمل في مكان آخر يرضي طموحاتهم .

راف الأمني والرغبة في تغيير العمل

رقم 21 :

الإشراف الأمني		العمل		مجموع	
		عم	لا		
عم	ت	10	11	21	
	%	47,6	52,4	100,	
لا	ت	18	1	19	
	%	94,7	5,3	100,	
مجموع		ت	28	12	40
		%	70,6	30,6	100,

نمط الإشراف الأمني بالنسبة للعمال علاقة كبيرة

ير العمل بنسبة 74% قابل 26% بد علاقة .

اسبهم نمط الإشراف الأمني المطبق في المؤسسة

ير العمل هم بنسبة 3، 92% قابل 7، 7% بة في التغيير،

بناسبهم نمط الإشراف الأمني المطبق في المؤسسة

يبر العمل هم بنسبة 2، 5٤ % قابل 8، 4٤ بهم رغبة في

العمل

يبر العمل نتيجة أن نمط الإشراف الأمني المطبق

اسبهم وذلك بنسبة 7٤ % التسيير من طرف المشرف

ا إلى برود العلاقات بين المشرف والعمال وحتى

نمال والمشرف عليهم ، كما قد تعود الأسباب إلى

يستطع أن يلبي حاجات العمال الأمنية خاصة من

نح سابقا عدم كفايتها بالنسبة لشعور العمال بالأمن

على استخدام الآلات قد يعتبر أيضا من النقائص

رف الأول على العملية التدريبية التي تلعب دورا

وتعزز ثقة العمال برئيسهم ، كما وقد يعود السبب

يق في العمل مع مشرف الأمن الذي ربما يكتفي

ماركة العمال تفاصيل العمل والوقوف بجانبهم

ورية للممارسة الحسنة لمهامهم

كبير في مدى تمسك العمال بوظائفهم أوفي مدى

ل في مكان آخر يرضي طموحاتهم

رقم 2٢ : لدى العمال و رغبتهم في تغيير العمل

فضل		العمل		نوع
		م	لا	
سامح	ت	1٤	6	2٤
	%	75,٠	25,٠	100,
مارم	ت	1٠	6	1٤
	%	62,٤	37,٤	100,
نوع		ت	1٢	4٠

	%	70,0	30,0	100 %
--	---	------	------	-------

ل له علاقة بالرغبة في تغيير العمل و ذلك بنسبة

7% مقابل 2% بعود علاقة.

سامح مع الرغبة في تغيير العمل و ذلك بنسبة

81% مقابل 18% حين نجد الفئة الثانية و التي تفضل

تغيير العمل و ذلك بنسبة 61% مقابل 38% دم

تغيير العمل.

في تغيير العمل مع تفضيلهم للمشرف المتسامح

الحالي عليهم و عدم انسجامهم مع طريقة

7% بة

معهم.

وافترادهم للروح الجماعية و المشاركة في

أكدته النتائج في الجدول السابق أن المشرف هو

ظرا للظروف الفيزيائية و المادية الصعبة و التي

على نفسيته و على تركيزه و على أدائه أيضا و

عمل منسجم و متفاهم و متكامل أيضا لذلك على

لا يكفي القيام بالدور من خلال تطبيق القوانين و

ب الإنسانية و الاجتماعية في علاقاته مع العمال

إلى بذل مجهود اكبر و تحسين أدائه و إنتاجيته و

تكون مايو مع العاملات 6 مع المشرف و اهتمامه بهن

أ أن مراعاة الفروق الفردية بين العمال خاصة

ن العمال و تزيدهم ثقة به و احتراما له.

ينتظره منه العمال سبب رئيسي في استقرارهم

مكان العمل مما يزيد في نسبة رضاهم الوظيفي.

لمشرف الأمني

رقم 2 :

سبة	نرار	مرف الأمني
-----	------	------------

	دارة	19	38
	عمل	12	24
	معا بما	19	38
	نموع	50	100

تعاذل بين نسبتي الالهام بالنسبة للمشرف
 أيضا و ذلك بنسبة 3%
 بهما معا في حين مثلت نسبة
 بالعمال 2%

دارة و بالعمال معا من طرف المشرف إلى إن
 اته بين اهتامه بالإدارة و بتنفيذ سياستها و كل
 لامة في المؤسسة و بين اهتامه بكل ما يخص
 و التوجيهات الخاصة بالعمل سواء فيما يتعلق
 كيفية تشغيل و تسيير الآلات و المعدات الخاصة

لإنتاجية

ل للمشرف عليهم بأنه شخص عادل بما نسبته 6%
 شخص استراتيجي يحاول الحفاظ على مكانته
 معا من خلال تطبيقه للقوانين الخاصة بوظيفته

سدر للقرار و بين العمال كعامل تنفيذ لهذه
 مني الحفاظ على التوازن بين المهنتين كلما استقر
 داء و على تفعيل المؤسسة ككل .

ف دور في كسبه لثقة عماله و بالتالي استقرارهم

اصبهم.

ال في تغيير العمل ، رقم 24 :

سبة	نرار	ني تغيير العمل
74	31	عم

	لا	1٣	2٤
	نموذج	5٠	100

أعلاه أن ما نسبته 7% ي تغيير العمل في مقابل

غبة في تغيير العمل.

2%

العمال في تغيير العمل و المقدرة بـ 7% مجموعة

غبة العمال بتغيير أماكن عملهم تعبيراً منهم عن

ناء فيها أن سمحت لهم الفرصة بتركها و من أهم

ت معظم المبحوثين حول طرحنا للتساؤل : غب في

النتيجة عن عدم شعورهم بالراحة في ممارستهم

مقابل الأعمال الكثيرة و المجهدة الموكلة لهم من

ن و التي تكون في بعض الأحيان سببا في شعور

ئيز ما قد يؤدي به إلى الإصابة زد على ذلك

بزيقية المحيطة بمكان العمل منها الحرارة الشديدة

عامل الأمن فالعامل الذي يمارس مهامه في جو

له خاصة في ظل عدم توفر وسائل الوقاية بصفة

دة .

ي كيفية استخدامها مما يجعل العامل مهددا دائما

، عن العمل طول حياته .

أثير كبير في رغبة العمال في تغيير العمل هي

، الأجر زهيد و لا يتوافق مع المجهودات المبذولة

و الأساسي الذي من اجله التحق هؤلاء العمال

اجاتهم الاجتماعية و يحسن معيشتهم، وعلى حد

ف الإنسان إلى تحقيقها هي الحاجة البيولوجية و

اجة إلى الأمن.

أضغوطات و معاملة المشرف ، قلة التدريب ،
 على أجر مناسب قد اجتمعت لتخفيض من مستوى
 م في تغيير العمل و مكان آخر يلبي لهم حاجاتهم
 . يضمن لهم الاستقرار الوظيفي .

الفرعية الثانية:

التي تتمحور حول الإشراف الأمني و دوران
 إلى جملة من النتائج أهمها :

1 - سنة و الثقة و التعاون يساهم و بشكل كبير في
 استقراره في منصبه .

2 - لمق علاقات إنسانية بين العمال و كسب ثقتهم
 بالتالي المساعدة على استقرارهم فيها وتمسكهم
 بها .

3 - طيد العلاقات الإنسانية معهم و بالتالي تسهل
 هذا ينعكس على أداء العمال و بالتالي على
 م الوظيفي .

4 - للتوجيهات و التعليمات الخاصة بالعمل كما له
 استقراره في وظيفته و عدم التفكير في تغييرها أو
 عنها .

5 - على تمسك العامل بمنصبه أو تبنيه لأول فرصة
 عن عمل في مكان آخر .

6 - سلك العمال بوظائفهم أو في مدى رغبتهم في
 مكان آخر يرضي طموحاتهم .

7 - مال سبب رئيسي في استقرارهم وبقائهم في
 العمل مما يزيد من نسبة رضاهم الوظيفي .

8 - هذه العوامل :
 ثلة التدريب ، عدم الشعور بالأمان
 في التخفيض من مستوى الرضا الوظيفي لدى

لعمل و البحث عن مكان آخر يلبي لهم حاجاتهم
يضمن لهم الاستقرار الوظيفي.

الفرعية الثانية :

اف الأمني المطبق في المؤسسة و من خلال ما
ف مشرف الأمن ، و عدم انسجامه مع طموحات
عية و الإنسانية و النفسية للعمال كان له الدور في
لاستقرار ما أدى بهم إلى التفكير في تغيير العمل .

مة للدراسة :

ضيتين الفرعيتين نستخلص مجموعة من النتائج

أهمها :

العمل ونقص الاهتمام الفني و التقني بالعامل
لإصابة بحوادث عمل ما يؤدي إلى غيابه عن
نوياته ما يؤثر بالضرورة على استقراره و تقدمه
ي التفكير في تغيير العمل.

عدم توفير وسائل الحماية و الوقاية اللازمة يفقد
ة إلى البحث عن مكان عمل آخر يكون فيه أكثر

و أمانا

ب المصنع على نفسية و أداء العامل و مردوديته

نفسية و الإنسانية و الاجتماعية للعامل يؤدي إلى
نوية لديه مما يؤثر على أدائه و بالتالي على

ماه عن العمل

بين ما يبذلونه من جهد داخل المصنع كان له
كان من أهم العوامل المساعدة على ارتفاع نسبة

ن تغيير العمل.

٤ ضوء الدراسات السابقة :

٤ تحليل الفرضيات الفرعية يتبين لنا العلاقة
٤ و ذلك يظهر في الدور الذي لعبه نقص التدريب
إلى الغياب أو إلى نقص و ضعف التركيز الذي
٤ يظهر أيضا في الدور الذي يلعبه نمط الإشراف
وانب النفسية و الإنسانية و الاجتماعية للعامل في
٤ لديه مما يؤثر على استقراره و رضاه عن العمل

٤ في تغييره

٤ ج التي توصلنا إليها في دراستنا هذه و بين
سابقة التي اعتمدها في هذه الدراسة .
٤ لق بأهمية
٤ ن خلال النتائج الدراسة السابقة لبن تربح حول
٤ فق متطلبات المحافظة على البيئة كما كان من بين

الوقاية من الحوادث ضرورة لها مبررات أخلاقية
يتفق تماما مع دراستنا هذه.

ي المؤسسة لم تكن بالقدر الكافي في حين أظهرت
عي و مدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت
السلامة فد توفرت في منشآت القطاع الخاص
كثير طلبا من طرف العمال هي متوفرة .

ا هذه هي تأثير و علاقة الأجر بمستوى الرضا
ت إليها الدراسة السابقة التي أجريت في الرياض
لمين الفنيين في الخدمات الطبية للقوات المسلحة
، الرضا الوظيفي و ذلك أن هناك عدم رضا بين

20

حو نظام الأجور.

والتوصيات :

المعطيات التي جمعناها والنتائج التي توصلنا
ي المؤسسة تشوبه بعض النقائص والتي كان لها
لها ما ولد لديهم الرغبة في تغيير العمل، ولذلك

رح :

تل المقلقة بأمن وسلامة العاملين داخل المصنع
علق بصيانة الآلات المستخدمة في عملية الإنتاج

ية ومستمرة.

بالوقاية من الحوادث في برنامج النظام الداخلي
وتسينهم بمخاطر العمل، مما يساهم في التقليل من

والحوادث.

ل احترام مبدأ الحوار في التعامل وذلك عبر فتح
نفسية والاجتماعية في اتخاذ القرارات وإعطاء
الضغوطات التي قد يعاني منها العمال، خاصة فئة

داخل المصنع.

• لمؤسسة وبالخصوص عمال التنفيذ من خلال

أمل داخل المصنع والأجر الذي يتقاضاه.

الصناعية، لا يزال بعيدا عن التفكير في تسلق

حاجات " سلوا" إلى قمته (الذات). ن يستطيع تجاوز
الأولين (والأمن) ثر تقدير. ه المؤسسات لم تطور
حساس وأساسي في صنع نجاحها وتطورها. س
من استخدامه الربح المادي لا غير.

الدراسة

ة القائمة بين نظام الأمن والسلامة والرضا
جزائرية، وذلك من خلال الفرضية التالية: الأمن
ظيفي للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية،
ليلي واعتمادا على أدوات جمع البيانات المختلفة
تمارة والتي وزعت على 50 نال تحليلنا لمعطيات
م جمعها من ميدان الدراسة: اعة الأجر، الجرف
إلى النتائج التالية:

- * العمل يؤدي إلى نقص وضعف التركيز عنده ما
- * ما يؤثر بالضرورة على استقراره الوظيفي.
- * نقص توفير وسائل الحماية اللازمة يفقد العامل
- * به إلى الرغبة في تغيير العمل.
- * لائمة في المصنع على نفسية وأداء العامل.
- * لاجتماعية والنفسية للعامل يؤدي إلى فقدان الثقة
- * ر على أدائه وبالتالي على استقراره الوظيفي.
- * ن ما يبذلونه من جهد داخل المصنع كان له دور
- * الي ارتفاع نسبة الرغبة لديهم في تغيير العمل.