



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا  
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



المرجع:...../2022/

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

## مذكرة بعنوان:

# أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير  
تخصص " إدارة أعمال "

إشراف الأستاذ(ة):

د. عاشوري إبراهيم

إعداد الطلبة:

- زهري وثام

- بن الشاوي ماية

### لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا	زعيترسمية
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا	عاشوري إبراهيم
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلا	زيد جابر

السنة الجامعية 2022/2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة  
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



المرجع:...../2022

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

## مذكرة بعنوان:

# أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص " إدارة أعمال "

إشراف الأستاذ(ة):

د. عاشوري إبراهيم

إعداد الطلبة:

- زهري وثام

- بن الشاوي ماية

### لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	زعيتر سمية
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	عاشوري إبراهيم
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	زيد جابر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ

عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَانصُرْنَا وَأَنْصِرْ لَنَا

وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴾

صدق الله العظيم

{ سورة البقرة: الآية 286 }

## \*شكر وتقدير\*

لحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبنوره تنزل البركات  
نشكر الله العلي القدير ونحمده على توفيقه لإتمام هذا  
العمل.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ  
عاشوري إبراهيم حفظه الله الذي شرفنا بقبوله الإشراف  
على إنجاز هذا البحث العلمي وتحمله عناء المتابعة  
المستمرة ولما أبداه من ملاحظات وتوجيهات سديدة كان  
لها الأثر الكبير في إغناء هذا البحث فجزاه الله خيرا.  
كما نتقدم بالشكر الجزيل لموظفي المركز الجامعي عبد  
الحفيظ بوالصوف الذين قاموا بمساعدتنا في إنجاز  
الدراسة الميدانية.

## \*إهداء\*

لى مدرسة الحنان ووصية الرحمان، الى الشمعة التي أنارت طريقي الى  
التي حملتني وهنا على وهن الى من رافقتني دعواتها بكل خطوة من  
خطوات حياتي الى أمي الغالي "نورة".

لى منه أستمد منه قوتي واستمراريتي في الحياة، من ألبسني ثوب مكارم  
الأخلاق والأدب، إليك أبي العزيز "كمال".

أطال الله في عمرهما وأمدهما بالصحة العافية وحفظهما لي وأدامهما  
سندا وعزة وفخر.

إلى من كانت بسمتهم ونظرتهم تبعث في نفسي القوة والحب إخوتي  
الأعزاء "أمينة" و "أيمن".

زهري ونها

## \*إهداء\*

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى الحمد لله الذي وفقني لتتميم هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بثمرة الجهد والنجاح التي أجنبيها اليوم وأهديها لنفسى وكفاحي وجهودي وإلى اللذان لم يعرف الوجود أعظم من قلبهما وبهما استطعم معنى الحياة... من تعب لأنجح الذي علمني الكرامة والشرف والعزة "أبي العزيز" إليك يا ضياء قلبي ونور عيني يا منبع الحب والحنان "أمي الغالية" حفظهما الله وأدامهما لي سندا ومعنى لا يضاهى ولا يقارن بشيء. إلى النسومات العطرة والقلوب الوفية، إلى من اشتركنا بيننا الأفراح والأحزان إخوتي وأخواتي الأحبة كل واحد باسمه خولة، يحي، ندى، أنفال، تاج الدين.

إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل.

إلى كل من علمني حرفا أهدي ثمرة جهدي هذا.

بن الشاوي ماية

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي، من خلال الكشف عن دور إجراءات السلامة في تعزيز الاستقرار الوظيفي وإبراز أهميتها ومعرفة مدى رضا الموظفين داخل المركز الجامعي من حيث الأمن والسلامة المهنية ومعرفة مدى كفاءة الموظف في مواجهة الحوادث والأخطار التي قد يتعرض إليها الموظف.

وقد أجريت الدراسة الميدانية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف\_ميلة-، على عينة تكونت من 74 موظف من المجتمع الكلي البالغ عدده 294 موظف، حيث شملت العينة الموظفين الإداريين في المركز الجامعي ، ومن أجل التحليل الشامل لمختلف المتغيرات المؤثرة في مفردات البحث، تم استخدام المنهج الوصفي القائم على وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة استمارة الاستبيان، توصلت الدراسة إلى أن هناك قبول من طرف موظفي المركز الجامعي حول قيام الإدارة بالصيانة الدورية للأجهزة والآلات وهذا راجع لأهميتها وكذلك ضعف الاتصال بين الإدارة والموظفين من حيث التعرف على احتياجاتهم ومتطلباتهم وتحسين ظروف العمل، ونقص في توفير الإسعافات الأولية، وعدم شعورهم بالاستقرار الوظيفي لعدم إحساسهم بالرضا والانتماء لوظائفهم.

**الكلمات المفتاحية:** إجراءات السلامة، الاستقرار الوظيفي، الصيانة الدورية، الاتصال.

## Sommaire:

Cette étude vise à mettre en évidence l'impact des procédures de sécurité dans l'atteinte de la stabilité d'emploi, en révélant le rôle des procédures de sécurité dans l'amélioration de la stabilité d'emploi, en soulignant leur importance, en connaissant l'étendue de la satisfaction des employés au sein du centre universitaire en matière de sécurité au travail, et connaître l'efficacité du salarié face aux accidents et aux dangers auxquels il peut être exposé.

L'étude de terrain a été menée au Centre Universitaire Abdel Hafeez Boussouf\_Mila\_, sur un échantillon constitué de 74 salariés de la communauté totale de 294 salariés. Après avoir décrit et analysé les données recueillies au moyen du formulaire de questionnaire, et après avoir traduit ces données qualitatives en données quantitatives données sous forme de pourcentages, et après les avoir analysées et interprétées, nous avons conclu que Il y a une acceptation par le personnel du centre universitaire de l'entretien périodique des appareils et des machines par l'administration, et cela est dû à son importance, ainsi qu'à la faible communication entre l'administration et les employés en termes d'identification de leurs besoins et exigences et d'amélioration des conditions de travail, et un manque de fourniture de premiers soins, et leur manque de stabilité d'emploi en raison de leur manque de satisfaction et d'appartenance à leur travail.

**Mots-clés :** procédures de sécurité, stabilité d'emploi, entretien périodique, communication.

# فهرس المحتويات

**\* فهرس المحتويات \***

الصفحة	الموضوع
--	الشكر
--	الإهداء
--	الملخص
--	فهرس المحتويات
--	قائمة الجداول
--	قائمة الأشكال
أ - ح	مقدمة عامة
<b>الفصل الأول: الإطار النظري لإجراءات السلامة</b>	
01	<b>تمهيد</b>
02	المبحث الأول: الإطار النظري للسلامة المهنية.
02	المطلب الأول: مدخل مفاهيمي حول السلامة المهنية.
04	المطلب الثاني: مظاهر السلامة المهنية.
05	المطلب الثالث: مسؤولية الصحة والسلامة المهنية

07	المبحث الثاني: مدخل حول السلامة المهنية
07	المطلب الأول: الحوادث المهنية، مفهومها، تصنيفها والنظريات المفسرة لها.
09	المطلب الثاني: أسباب الحوادث المهنية والتكاليف الناتجة عنها.
12	المطلب الثالث: الآثار المترتبة على حوادث العمل واستراتيجيات الوقاية منها.
15	المبحث الثالث: أساسيات الصحة والسلامة المهنية
15	المطلب الأول: إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية ووسائل تطبيقها
16	المطلب الثاني: وسائل لإنجاح برامج السلامة المهنية
17	المطلب الثالث: الهيئات الوصية على صحة وسلامة العاملين
19	خلاصة الفصل الأول
	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري للاستقرار الوظيفي</b>
20	تمهيد
21	المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي
21	المطلب الأول: مدخل مفاهيمي حول الاستقرار الوظيفي
24	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي
27	المبحث الثاني: المقاربة النظرية للاستقرار الوظيفي

## فهرس المحتويات.....

27	المطلب الأول: نظرية التدرج الهرمي للحاجات (أبراهام ماسلو)
28	المطلب الثاني: نظرية الحاجات المعدلة لأدلفر
29	المطلب الثالث: النظرية الحسائية
29	المطلب الرابع: مدرسة الإدارة العلمية
31	المبحث الثالث: مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي في المؤسسة
31	المطلب الأول: مظاهر الاستقرار الوظيفي
32	المطلب الثاني: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي وأسبابه
32	المطلب الثالث: الاستقرار الوظيفي للمؤسسة والأفراد العاملين
34	خلاصة الفصل الثاني
	<b>الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة</b>
35	تمهيد
36	المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
36	المطلب الأول: تعريف المؤسسة محل الدراسة
36	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة
39	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية

## فهرس المحتويات.....

39	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية
40	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج الدراسة
42	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات
42	المبحث الأول: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمحور الأول
46	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثاني
49	المطلب الثالث: عرض ومناقشة النتائج
54	خلاصة الفصل الثالث
55	خاتمة عامة
57	قائمة المراجع
60	قائمة الملاحق

### أولاً: قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(1.3)	مقياس ليكرث الخماسي.	40
(2.3)	درجات الأهمية النسبية لفقرات الاستبيان.	40
(3.3)	نتائج معامل الثبات.	41
(4.3)	التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحور الأول.	42
(5.3)	التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحور الثاني.	46
(6.3)	نتائج الانحدار البسيط.	49

### ثانياً: قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
(01)	نموذج الدراسة.	ج
(02)	التدرج الهرمي لنظرية ماسلو.	27
(03)	هرم أدلفر للحاجات.	28

## قائمة الجداول

.....والأشكال

.

38	الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف	(04)
----	---	------

# مقدمة عامة

### تمهيد:

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

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

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

كما أن تعاون العمال فيما بينهم يعتبر مهم من أجل المحافظة على أوضاع عمل سليمة داخل المؤسسة مما يعطي للعمال إحساس براحة والأمن والاطمئنان أثناء تأديتهم لعملهم ويعرف الأمن والاستقرار الوظيفي بأنه حالة مهنية مثلى تخلق شعورا ايجابيا مؤثرا على نفسية الموظف في عمله، وتعزز لديه نوع من الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي وتخلق لديه الثقة بالاستدامة مع صون حقوقه وتأمين مستقبله بما تدعه إلى التطور والتطوير.

وعادة ما يفتش الموظف على المؤسسة التي توفر الظروف التنظيمية الملائمة من حيث عدالة الأجور والحوافز والترقية التي توفر له المسار الوظيفي الذي يخطط لتطويره وتقديمه الوظيفي كي يتسنى له ترجمة هذه الاشباكات بأداء متميز يسهم في رفع إنتاجية المؤسسة، ولهذا تأتي ضرورة بحث أهم العوامل والعناصر في المؤسسة التي تحول دون شعور العامل بالاستقرار الوظيفي وتؤثر على أدائه في العمل.

لذلك ومن خلال دراستنا هذه سنسلط الضوء على مدى تأثير إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف \_ميلة\_ من خلال التركيز على مسؤولية الإدارة بتوفير الإجراءات اللازمة ودرجة التزام الموظفين بهذه الإجراءات.

### أولاً: إشكالية الدراسة:

تسعى المؤسسات في ظل تحقيق أهدافها التنموية والإقتصادية إلى توفير الحماية والأمن للقوى البشرية العاملة لديها وذلك من خلال برامج الأمن والسلامة المهنية التي تعتبر من مهام الموارد البشرية داخل المؤسسة، وعليه ومما سبق ذكره فقد قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي:

➤ ما أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بولاية ميلة؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي؟
- هل يوجد أثر لاستخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي؟
- هل يوجد أثر لتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي؟
- هل يوجد أثر لتوفير الاسعافات الأولية و الوسائل الطبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي؟
- هل يوجد أثر لصيانة الدورية للأجهزة و الآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي؟

### ثانياً: الفرضيات

#### 1. الفرضية الرئيسية:

- تؤثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

#### 2. الفرضيات الفرعية:

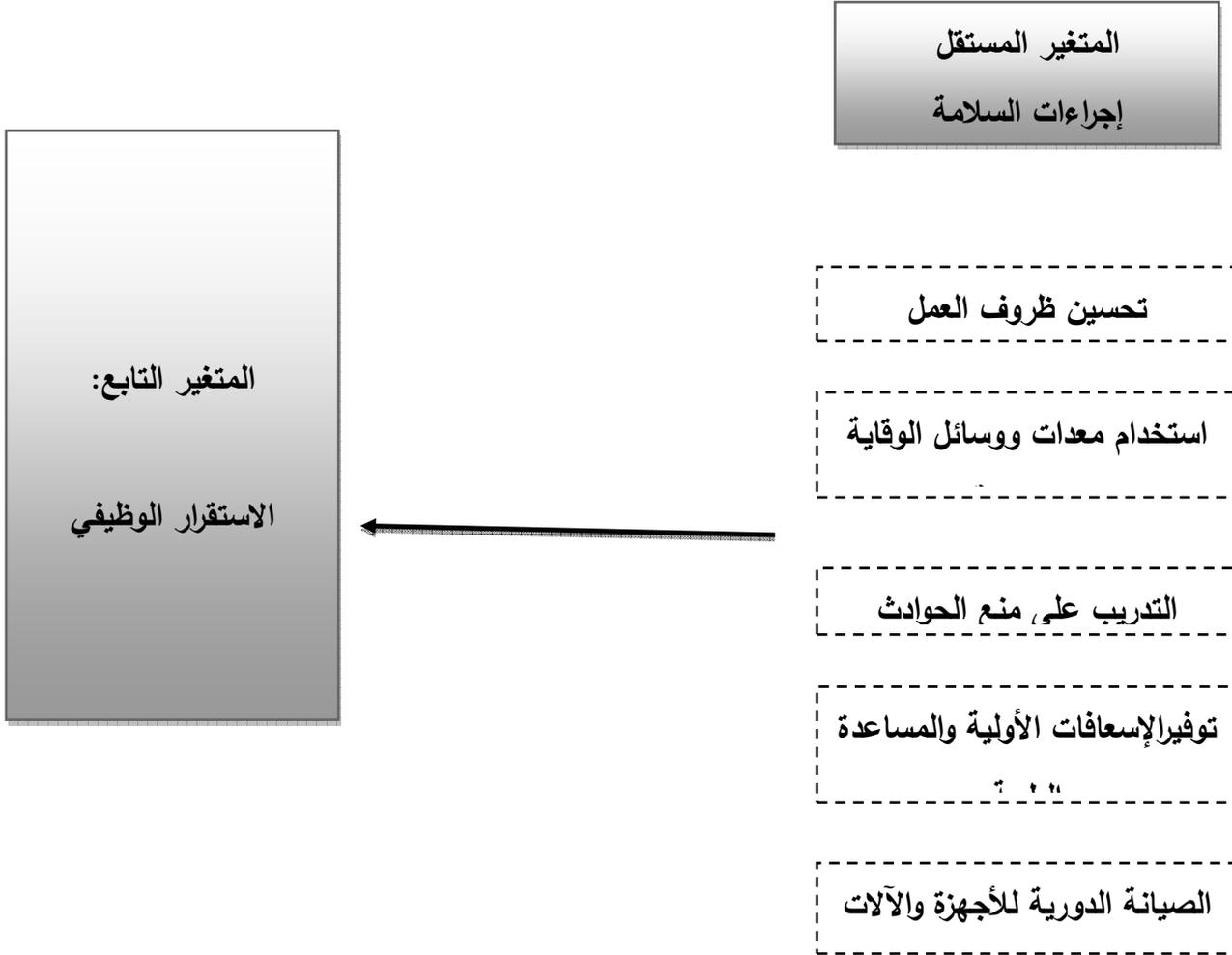
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاستخدام معدات وأدوات الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال المركز الجامعي.

### ثالثا: نموذج الدراسة

- يوضح الشكل رقم (01) نموذج الدراسة حيث يتكون من متغيرين هما:
- المتغير المستقل ممثلا في (إجراءات السلامة) بأشكالها (تحسين ظروف العمل، استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية، التدريب على منع الحوادث، توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية، الصيانة الدورية للأجهزة والآلات).
  - المتغير التابع ممثلا في (الاستقرار الوظيفي).

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

رابعاً: أسباب إختيار الموضوع

- الرغبة في دراسة الموضوع نظراً للأهمية التي يوليها المركز الجامعي لمسألة الأمن والسلامة.
- التعرف على طبيعة العلاقات السائدة داخل بناء المركز الجامعي من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإدارة والموظفين.
- الكشف عن بعض المخاطر والأضرار التي يواجهها الموظفون داخل بيئة عملهم.
- التعرف على درجة رضا الموظفين واستقرارهم في أماكن عملهم.
- التعرف على مدى اهتمام المركز الجامعي بسلامة وأمن موظفيه من خلال معرفة مدى تأثير إجراءات السلامة على الاستقرار الوظيفي.

## خامسا: أهداف الدراسة

- الكشف عن دور السلامة المهنية في تعزيز الاستقرار الوظيفي داخل المركز الجامعي.
- توضيح أهمية الجانب الأمني في المؤسسات بالنسبة للموظفين أو أرباب العمل.
- معرفة مدى رضا الموظفين داخل المركز الجامعي في ظل نظام الأمن السائد.
- الكشف عن مدى كفاءة الموظف في مواجهة أخطار العمل داخل المركز الجامعي.

## سادسا: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة "أثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف" في كونها تبين الدور الكبير الذي تلعبه برامج وإجراءات السلامة المهنية والوقاية داخل المؤسسات المطبقة من طرف المؤسسة من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي لعمالها وبالتالي ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الرغبة لديهم في الاستقرار الوظيفي والذي يعود بالإيجاب على المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية إجراءات السلامة المهنية في المؤسسات بصفة عامة لما لها من تأثير على الاستقرار الوظيفي للفرد العامل في هذه المؤسسة حيث تكمن أهمية الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة في كونه يحقق الولاء والانتماء للمؤسسة وهو عادة يقلل من دوران العمل ويزيد من إنتاجية العامل.

## سابعاً: تحديد مصطلحات الدراسة

### 1. إجراءات السلامة:

#### أ- مفهوم الإجراءات:

- لغة: الوجه الذي تأخذ فيه وتجري عليه، والجرية الوكالة، وأجرى: أرسل وكيلاً.<sup>1</sup>
- اصطلاحاً: هي خطوات تفصيلية تتبع في تنفيذ عملية معينة بشكل متتابع زمنياً.<sup>2</sup>

#### ب- مفهوم السلامة:

- لغة: هي العافية والبراءة من العيوب والآفات والنجاة من المهالك والعيوب.<sup>3</sup>
- اصطلاحاً: تعني توفر للأشياء الوقائية من خطر محدد وهي المحافظة على الأرواح والممتلكات والبيئة باتخاذ الاحتياطات الوقائية لمنع الحوادث والدمار من خلا برامج وقائية، وهي العمل على

<sup>1</sup> - هند بنت حميد الجهني، "الإجراءات ودورها في تأخير تقديم الخدمة في القطاع الحكومي"، مذكرة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2009/2008، ص22.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص22.

<sup>3</sup> - ياسر سليمان محمد بلول، "تطبيق إجراءات السلامة لمبنى سكني"، مذكرة ماجستير في إدارة التشييد، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2014، ص2.

توفير بيئة آمنة للمتواجدين فيها وتوفير كل المتطلبات لتوفير هذه البيئة وإزالة الأسباب المباشرة للحوادث والظروف التي لا تتوفر فيها عوامل السلامة.<sup>4</sup>

### ج- التعريف الإجرائي لإجراءات السلامة:

هي مجموعة من الإجراءات أو القواعد أو النظم الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل.

### 2. الاستقرار الوظيفي:

#### أ- مفهوم الاستقرار:

➤ لغة: الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، داوم واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة.<sup>5</sup>

➤ اصطلاحاً: الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.<sup>6</sup>

#### ب- مفهوم الوظيفة:

➤ لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.<sup>7</sup>

➤ اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.<sup>8</sup>

### ج- التعريف الإجرائي للاستقرار الوظيفي:

هو تمتع العامل بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم تركه لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة، متمثلة في الإشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للعامل، حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومرؤوسيه مع تهيئة كافة الضمانات والظروف المساهمة في تطوير قدراته مما يسهم في اندماجه في الوظيفة وبالتالي استقراره في المنظمة وارتباطه بها والتزامه في العمل وعدم تركه.

### ثامناً: منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث المرجوة ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للكشف عن أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي كمعالجة لإشكالية الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي

<sup>4</sup> - المرجع السابق، ص2.

<sup>5</sup> - أحمد المختار، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد 1، دار عالم الكتب، القاهرة، ط2، 2008، ص143.

<sup>6</sup> - المرجع السابق، ص144.

<sup>7</sup> - محمد والتوجري، معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، 1994، ص185.

<sup>8</sup> - المرجع السابق، ص185.

والذي يستخدم لرصد ومتابعة ظاهرة أو حدث معين وتمت الاستعانة به في الجانب النظري من أجل توظيف وسرد الأفكار وتحليلها والمتعلقة بإجراءات السلامة والاستقرار الوظيفي.

أما الجانب التطبيقي تم استخدام منهج دراسة حالة لإسقاط بعض المعلومات والمعارف النظرية على موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف\_ميلة\_.

### تاسعا: الدراسات السابقة

#### 1. الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إجراءات السلامة:

أ- أميمة صقر المغني (2007) بعنوان " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بالتأهيل المتخصصين بالسلامة والصحة المهنية، وبتطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

تم جمع المعلومات باستخدام استبيان وذلك بتوزيعه على العينة بلغ عددها 258 شخصا بالنسبة استرداد تقدر ب 98% من الذين شاركوا في الدراسة.

بينت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين توفر الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية حيث أظهرت النتائج أن هناك اهتمام من قبل المؤسسات الرقابية والمؤسسات الصناعية بتوفير الأنظمة الفعالة والمتعلقة بالحفاظ على سلامة العاملين، كما اتضح أيضا من خلال هذه الدراسة أن هناك جهات داخلية و جهات خارجية معنية بتطوير الأنظمة واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية حيث أن هذا التطوير يلقي قبولا لدى العاملين في المنشآت الصناعية.

ب- مشعلي بلال (2011) بعنوان " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية".

هدفت هذه الدراسة معرفة مدى مساهمة برامج السلامة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، أيضا هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

تم جمع معلومات هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى " satpap alif " من خلال استبيان الذي تم توزيعه على عينة بلغ عددها 80 فرد.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن ظروف العمل البيئية تعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل، أيضا بينت هذه الدراسة أن العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية، ولا يجربون الإدارة على

توفير مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية، أيضا من بين نتائج هذه الدراسة أنه هناك تأثير كبير وسلبى للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين، هذا ما ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة.

ج- دوباخ قويدر (2009) بعنوان "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمن المهنية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى استفادة العمال من مشاركتهم في التدريبات الخاصة بالأمن الصناعي، في وقايتهم من إصابات حوادث العمل، وكذلك محاولة معرفة أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة.

اتبعت هذه الدراسة في جمع معلوماتها على جملة من الأدوات المتمثلة في الاستبيان والملاحظة، المقابلة، كما أنه تم توزيع الاستبيان على عينة بلغ عددها 38 عامل خضعوا لتدريبات خاصة في مجال الأمن الصناعي، وأيضا المقابلات الحرة مع بعض العمال.

من بين النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة، أن العمال عندما يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي يساهم في التخفيف من أخطاء وحوادث العمل، كما أوضحت الدراسة أيضا أن وضع الأساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.

## 2. الدراسات السابقة التي تناولت موضوع "الاستقرار الوظيفي":

أ- لغبي أحمد (2014) بعنوان "التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة التغيير التنظيمي الذي شهدته مؤسسة سونلغاز في المدة الأخيرة، والتعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز ومعرفة مدى قبولهم أو مقاومتهم للتغيير التنظيمي في مؤسسة سونلغاز للتغيير التنظيمي، والتأكد من مدى وجود علاقة بين التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في مؤسسة سونلغاز ثم محاولة تعميم النتائج على باقي المؤسسات الجزائرية.

وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمد الباحث على تطبيق الأسلوب الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال وموظفي مديرية التوزيع بسطيف البالغ عددهم 412 موظف، وقام باختيار عينة عشوائية بسيطة تماشيا مع حجم وتوزيع مجتمع الدراسة، والمتمثلة في 80 عاملا من عمال المديرية العامة لسطيف، بنسبة 20% من المجتمع الكلي.

وتم الاعتماد على الاستبيان وذلك لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع وكذلك الملاحظة فقد لاحظ بعض سلوك ومواقف وردود أفعال المبحوثين حول موضوع البحث.

ومن خلال هذه الدراسة توصل الباحث إلى جملة من النتائج من بينها أن مستوى التغيير التنظيمي السائد ومستوى الاستقرار الوظيفي في مؤسسة سونلغاز مرتفع وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين طبيعة التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها وبين المشاركة في التغيير بمؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها وبين تقبل التغيير السائد في المؤسسة والاستقرار الوظيفي لعمالها، وليس هناك فروق بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى الاستقرار الوظيفي لعمال مؤسسة سونلغاز تعزى لمتغير السن ولمتغير نوع الوظيفة.

**ب- بن منصور رفيقة (2013)** بعنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل".

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الاستراتيجية التي من خلالها تقوم المنظمات وخاصة منظمات القطاع الخاص للمحافظة على الاستقرار الوظيفي لرأسمالها البشري للاستفادة منه بشكل أفضل، والتعرف على أهم العوامل التنظيمية المادية، الاقتصادية والاجتماعية، ومحاولة التأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للتنظيمات وخاصة ذات الكفاءة العالية والخبرة في منصب العمل وضرورة المحافظة عليها وكذلك معرفة مدى تكيف العاملين مع مؤسسات القطاع الخاص وتشخيص أهم الصعوبات والعراقيل التي تقف حائلا أمام العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية الإنتاجية دون أن يتنازل كل طرف على متطلباته،

وفي ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي فهو الأنسب لنقصي الظاهرة التنظيمية موضوع الدراسة، وقد تمثل مجتمع الدراسة في 265 عامل وتم استخراج عدد أفراد العينة المقدر بـ 53 مبحوث، واعتمدت في جمع المعلومات والبيانات على الملاحظة المباشرة، استمارة الاستبيان، المقابلة المقننة، والوثائق والسجلات وهذا بغية الإلمام بجوانب موضوع البحث، بالإضافة إلى المادة العلمية النظرية.

وقد تم التوصل إلى أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة منخفض فهو مجسد بشكل ظاهري فقط، ودفع الأجور والاستفادة من فرص التدرج الوظيفي صاعد، بالإضافة إلى انعدام فرص التطوير والتقدم الوظيفي، وخفض من مستوى رضا العمال عن العمل. إذن طبيعة العلاقة بين متغير الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي هي علاقة سببية.

**ج- منال فالح شامان السرحان (2016)** بعنوان "درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية في قسم الإدارة التربوية والأصول في جامعة آل البيت.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ومستوى الأداء الوظيفي لديهم، واستخدمت الباحثة المنهج الكمي بإتباع أسلوب الدراسات المسحية

الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في محافظة المفرق وتم اختيار عينة والبالغ عددهم 135 معلمة، وقد اعتمدت في جمع البيانات والمعلومات على الاستبيان مقسم إلى ثلاثة أجزاء.

وقد توصلت إلى أن الدرجة الكلية للاستقرار الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، واحتل مجال الرضا الوظيفي المرتبة الأولى بين المجالات الأخرى ودرجته مرتفعة، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الأداء الوظيفي والاستقرار الوظيفي في جميع المجالات باستثناء مجال الرواتب والحوافز.

### 3. تعقيب عام على الدراسات السابقة:

من خلال جملة الدراسات السابقة التي تم استعراضها يتضح أن: هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها. فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع السلامة المهنية، وسعى إلى التعرف على محتويات أساليب التوعية الوقائية، ومنها من حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة. ومن الدراسات ما تناول موضوع الاستقرار الوظيفي، وسعى إلى التعرف على مستوى الاستقرار، وقد تباينت مستويات الاستقرار الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة، والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المختلفة حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الاستقرار الوظيفي مرتفعة، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الاستقرار الوظيفي متوسطة، وبعضها منخفضة، كما ان هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة، وتشير إلى نتائج مهمة في مجالي السلامة والاستقرار الوظيفي ومن هذه الدراسات:

✓ دراسات تناولت موضوع السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية كدراسة (أميمة صقر 2007)، (دوباخ قويدر 2009)، ودراسة (مشعلي بلال 2011). حيث هدفت دراسة أميمة صقر ومشعلي بلال إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه المنشأة الصناعية من حيث التزامها بتطبيق الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية، ومدى أهمية تطبيق تلك البرامج. أما دراسة دوباخ قويدر فتهدف إلى معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل. أما الدراسات التي تناولت موضوع الاستقرار الوظيفي كدراسة (نغبي أحمد 2014) و(منصور رقيقة 2013) و(منال فالح شاتان السرحان 2016) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

➤ أن معظم الدراسات تناولت المنهج الوصفي، كما اعتمدت معظمها على استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وهو نفس المنهج الذي سوف يستخدم في الدراسة الحالية، كما سيتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الإحصائية.

واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

➤ اختلفت من حيث مجتمع الدراسة، فبعضها أجري على منشآت ذات طبيعة صناعية أو اقتصادية أو تعليمية، وبعضها على منظمات خدماتية كما تم تناول المنظمات في القطاعين العام والخاص، كذلك اختلفت معها من حيث الهدف.

ويمكن تلخيص استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- إثراء الجانب النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالية.
- الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في إعداد الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية.
- الاستفادة من الجوانب المنهجية.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في عملية تحليل نتائج الدراسة الحالية.
- مقارنة نتائج الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية.

### عاشرا: هيكل الدراسة

من أجل معالجة الإشكالية محل الدراسة تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول، فصلين في الجانب النظري وفصل في الجانب التطبيقي وذلك وفق ما يلي:

✓ **الفصل الأول: الإطار النظري لإجراءات السلامة:** وتم مناقشته وفق ثلاث مباحث أساسية المبحث الأول يشير إلى الإطار النظري للسلامة المهنية، حيث تضمن مدخل مفاهيمي حول السلامة المهنية ومعرفة مظاهرها ومسؤوليات الصحة والسلامة المهنية، وخلال المبحث الثاني تطرقنا إلى الحوادث المهنية حيث تم التعرف على الحوادث المهنية من مفهوم وتصنيفات ونظريات، وأسباب الحوادث المهنية والتكاليف الناتجة عنها، والآثار المترتبة على حوادث العمل واستراتيجيات الوقاية منها، أما في المبحث الثالث تم التعرف على أساسيات الصحة والسلامة المهنية حيث تناولنا فيه إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية ووسائل تطبيقها، ووسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية، والهيئات الوصية على صحة وسلامة العاملين.

✓ **الفصل الثاني: الإطار النظري للاستقرار الوظيفي:** وتم مناقشته وفق ثلاث مباحث أساسية المبحث الأول يشير إلى ماهية الاستقرار الوظيفي، وتناول مدخل مفاهيمي حول الاستقرار الوظيفي والمصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، وخلال المبحث الثاني تطرقنا إلى المقاربة النظرية للاستقرار الوظيفي حيث تضمن نظرية التدرج الهرمي ونظرية الحاجات المعدلة لألدنفر والنظرية الحسابية ومدرسة الإدارة العلمية، أما في المبحث الثالث تم تناول مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي وأسبابه والاستقرار الوظيفي للمؤسسة وللأفراد العاملين بها.

✓ **الفصل الثالث: أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي -دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة-:** حيث تم إسقاط الجانب النظري على الواقع التطبيقي وتم تقسيمه إلى ثلاث مباحث المبحث الأول يشير إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة، وتناول تعريف المؤسسة محل الدراسة من حيث نشأتها والهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، وخلال المبحث الثاني تطرقنا

إلى منهجية الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية حيث تضمن الإجراءات المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج، أما المبحث الثالث فيشير إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة، حيث تضمن عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغير المستقل (إجراءات السلامة) وعرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي) واختبار ومناقشة الفرضيات.

الفصل الأول:

الإطار النظري

### تمهيد:

تتخذ المؤسسات مجموعة من الإجراءات المتعلقة بسلامة عمالها والتي تهدف أساسا إلى حمايتهم من مختلف الحوادث التي قد تحدث داخل مكان العمل. كما تعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعدية مع من حولها من الأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها.

من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى إجراءات وسلامة الصحة المهنية من خلال المباحث الآتية:

- ✓ المبحث الأول: الإطار النظري للسلامة المهنية؛
- ✓ المبحث الثاني: مدخل حولالحوادث المهنية؛
- ✓ المبحث الثالث: أساسيات الصحة والسلامة المهنية.

### المبحث الأول: الإطار النظري للسلامة المهنية

في هذا المبحث سنتناول إجراءات السلامة المهنية من خلال إطارها النظري، حيث سنتناول مدخل مفاهيمي حول السلامة المهنية ومظاهر السلامة المهنية.

#### المطلب الأول: مدخل مفاهيمي حول السلامة المهنية

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم السلامة المهنية وتطورها التاريخي إلى ماذا تهدف.

##### أولاً: مفهوم السلامة المهنية

تدخل والسلامة والصحة المهنية في كل مجالات الحياة، فقد أصبحت علم قائم في حد ذاته يهدف إلى وضع قواعد وقوانين ونظم يمكن تحقيقها ضمن إطار تشريعي من أجل الحفاظ على حياة الإنسان وعلى ممتلكاته. وقد تعددت تعريفات السلامة المهنية، لذلك سوف نتطرق إلى بعض التعريفات التي لاقت قبولا عاما في هذا الميدان:

- يقصد "بالسلامة المهنية" ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية.<sup>1</sup>
  - وعرفها البعض "هي ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية."<sup>2</sup>
  - وهناك تعريف آخر للسلامة المهنية: "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل."<sup>3</sup>
- ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا بلورة تعريف لسلامة المهنية حيث يمكننا القول أن:(السلامة المهنية هي جميع التدابير والإجراءات الوقائية التي من شأنها المحافظة على سلامة الأفراد وحتى الممتلكات وتوفير الأمن والحماية من الحوادث المهنية).

##### ثانياً: التطور التاريخي للسلامة المهنية

يمكن تقسيم التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية تبعاً لمجموعة من الفترات الزمنية كما

يلي:<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- نادر أحمد أبو شيخة، "إدارة الموارد البشرية"، دار صفا للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ص483.

<sup>2</sup>-خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، "السلامة المهنية العامة"، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص. ص97،98.

<sup>3</sup>-العايب رابح، "مدخل إلى ميادين علم النفس والعمل والتنظيم"، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2006، ص 153.

<sup>4</sup>-حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة، "التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية"، العدد 01، جانفي 2021، ص. ص116،112.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

### 1. الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما قبل التاريخ:

يمكن اعتبار الحضارة البابلية هي أولى الحضارات التي أرست مبادئ حماية العمال ،حيث تعد تشريعات حمورابي أولى التشريعات التي وضعت لحماية العمال أثناء مزاولة نشاطهم فقد طور حمورابي حاكم البابليون القدماء، قانون شمل جميع قوانين الأرض في ذلك الوقت وتكمن أهمية القانون من وجهة نظر السلامة المهنية في انه يحتوي على فقرات تتعامل مع الإصابات و الرسوم المسموح بها للأطباء و الأضرار النقدية التي تم تقييمها لصالح أولئك الذين أصيبوا بجروح من الآخرين، ومن بين بنود هذه التشريعات هذا البند الذي يوضح اهتمام حمورابي بتعامل الصحيح مع الإصابات: " إذ كان رجل قد تسبب في فقدان عين رجل نبيل فستفقد عينه "، وهو ما يقابله نظام التعويضات في الوقت الحالي.

### 2. الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما بعد الميلاد وما قبل الثورة الصناعية:

كان الرومان مهتمين بشكل أساسي بالسلامة والصحة المهنية، كما يتبين من بقايا مشاريع البناء الخاصة بهم، وبتطور الحضارة الرومانية تطورت كذلك الاهتمام بالصحة والسلامة المهنيين. في عام 1567 أنتجت فيليبوس أوريلوس (Philippus Aureolus) أطروحة عن الأمراض الرئوية لعمال المناجم وتناول بحثه الذي يحمل عنوان " مرض عمال المناجم وأمراض التعدين الأخرى " أمراض العاملين في المصاهر والمعادن والأمراض المرتبطة بالتعامل مع الزئبق والتعرض له.

يبرز أيضا دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال من خلال التشريعات الإسلامية سواء في القرآن أو السنة النبوية و تحديد حقوق العمال، أما أبرز ما جاء في الإسلام حول الصحة والسلامة المهنية، تشجيع الإسلام لمبادئ الحفاظ وتوفير السلامة مكان العمل، وتمثل تعاليم الإسلام الدليل الأول لدعوة الإنسان إلى مراقبة السلامة و إجراءات السلامة التي يراعيها الهدف الأساسي لتوفي مكان عمل آمن، من خلال قوله تعالى: { ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة } فمن خلال هذه الآية يدعو الله عز وجل إلى دراسة الوضعية و أخذ جميع الاحتياطات اللازمة للتحكم و التنبؤ بالحوادث الغير مرغوب فيها وهو ما يعد من أهم مبادئ تقييم المخاطر في الوقت الحالي.

### 3. الصحة والسلامة المهنية خلال الثورة الصناعية:

خلال الثورة الصناعية كانت عمالة الأطفال شائعة ويساعات عمل طويلة وبظروف غير صحية وغير آمنة في كثير من الأحيان، وبعد نقشي الحمى بين الأطفال العاملين في مصانع القطن في مانشستر (انجلترا) بدأ الناس بالمطالبة بتحسين ظروف العمل في المصانع. وفي نهاية المطاف أجبر الضغط العام الحكومة على إصدار قانون الصحة والأخلاق عام 1802 ويعد هذا بمثابة حجر الأساس في التشريع وبداية تدخل الدولة في السلامة مكان العمل.

### 4. الصحة والسلامة المهنية خلال فترة الحرب العالمية الثانية:

تعود جذور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كنظام متكامل تاريخيا إلى فترة الحرب العالمية الثانية متمثلة في حركة السلامة، حيث قامت العديد من الشركات وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

بطريقة منهجية لتخفيض من الحوادث، انجر عنها ظهور أنظمة إدارة للصحة والسلامة المهنية طورت لاحقا وأصبحت أكثر توسعا وشمولا.

### 5. الصحة والسلامة المهنية خلال سبعينيات وثمانينيات القرن العشرين:

إن الاهتمام العالمي بنظام الصحة والسلامة المهنية وتطوره جاء تبعا للكوارث الصناعية التي شهدها العالم، بدءا من حادثة فليكس بورغ، وهي قرية دمرت نتيجة انفجار منشأة نايبرولتد (Nypro-ltd) لإنتاج الكابرولاكتام (caprolactame) ومن بين نتائج هذه الكارثة ظهور أولى متطلبات الحماية بنسبة للشركات الكيميائية.

### 6. الصحة والسلامة المهنية خلال فترة التسعينيات وظهور المعايير الدولية لنظام الصحة والسلامة المهنية:

شهدت فترات التسعينيات أيضا ظهور أنظمة عالمية لحماية الصحة والسلامة المهنية أرست معايير ومتطلبات دولية تساعد مختلف الهيئات و المؤسسات على تطبيق أنظمة الصحة و السلامة لمهنية إضافة إلى انتشار للمعايير الوطنية و أنظمة إصدار الشهادات الخاصة للاختيار من بينها سبب ارتباك و حيرة لدى هذه الشركات ما قوض مصداقية كل مشاركة فردية و خلق حواجز فردية وخلق حواجز تجارية، وإدراكا لهذا العجز بدأت مختلف الهيئات إضافة إلى منظمة العمل الدولية بصورة منفصلة في تطوير ووضع معايير الإدارة السليمة فتم تشكيل مجموعة مشروع الخدمات الاستشارية لصحة والسلامة المهنية (OHSAS) لإنشاء نهج موحد ونشرت مجموعة (BSI) سلسلة OHSAS 18000 في عام 1999 تضمنت المجموعة اثنين من المواصفات:

– مواصفة 18001 قدمت متطلبات لإدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تم تحديثها في جوان 2007.

– مواصفة 18002 أعطت المبادئ التوجيهية لتنفيذ مواصفات 18001.

### 7. نظام الصحة والسلامة المهنية خلال القرن 21:

أهم ما جاء خلاله مواصفات ISO 4500 التي تعتبر آخر ما توصل اليه مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية، وهو معيار دولي جديد يوفر إطار للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة للعاملين والهدف المقصود منه تحسين وتوفير مكان آمن وصحي بهدف مساعدة المؤسسات، بغض النظر عن حجمها أو صناعتها، في تصميم أنظمة للوقاية من الإصابات واعتلال الصحة بشكل استباقي. وقد تم تصميم متطلباتها بحيث يتم دمجها في إدارة المؤسسات وعمليات الأعمال.

### ثالثا: أهداف السلامة المهنية

تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عتيقة حرارية، "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جوان 2017، ص4.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة العاقلة.
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتمييزها.
- رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر.
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- كما تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة:
- تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل والأمراض المهنية التي تنتج من جراء مزاولتهم لعمل معين.
- حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والدورية لكي تحتفظ الآلات بطاقتها الإنتاجية الجيدة لفترة أطول.
- حماية المواد الأولية من التلف أو المواد المنتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ عليها أي تغيير.

### المطلب الثاني: مظاهر السلامة المهنية

من خلال هذا المطلب سنتناول مظاهر السلامة المهنية، والتي تتكون من:<sup>1</sup>

#### 1. المظهر الفني:

تستخدم في الإنتاج وسائل متنوعة، وتشكل كل منها مصدراً متميزاً للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لنتمكن والوقت المناسب من الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم عنها.

#### 2. المظهر الطبي:

يتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل: الكيمياء الحيوية الفيزياء، علم الوظائف، علم التقنية، علم السموم، لم النفس وغير ذلك من العلوم.

كما يعمل طب لعمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحيات العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة وتتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي المهني بما يلي:

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض.

<sup>1</sup>- أمل بكري، ريتا حمرانا وآخرون، " الصحة والسلامة العامة " دار الفكر للنشر، عمان الأردن، الطبعة الخامسة، 2009، ص. ص. 243، 244، 245.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

- تقييم وتقديم هذه العوامل في حالة وجودها، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ عينات وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالإجراءات المسموح بها والمتعارف عليها محليا ودوليا.
- اقتراح طرق الإزالة أو السيطرة، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة أضرارها وحصر التعرض لها.

### 3. المظهر النفسي:

لانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء أولي حيث أنه للقيم بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة، لابد من اختيار العامل المناسب التي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان عمله، ولتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية تجرى لهم اختبارات الذكاء، والإدراك، والاختبارات الحسية والعصبية واختبارات الشخصية وما شابه ذلك.

- علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع الحوادث، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث على سبيل المثال:
- نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.
  - الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.
  - عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.

البحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عدد كبير من إصابات العمل يكون سببها الإنسان حتى في الأمور التي تكون عندها أمور الحماية القانونية محلولة.

### 4. المظهر الاجتماعي:

المظهر الاجتماعي لسلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها، بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء أداء عمله.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم أو بين العامل والمسؤول المباشر، العامل وصاحب العمل. الخ) أو العلاقات خارج مكان العمل.

### 5. المظهر القانوني:

في بريطانيا وفي عام 1980 صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية، وتضمن مواد حماية (الشباب التي أعمارهم بين 15-17 سنة) ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين الحماية والسلامة المهنية و ظهور العديد من الهيئات والجماعات المعنية بذلك وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية و كذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1913، ومنذ ذلك الحين لازال لو الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى دولي في تطوير الصحة و السلامة المهنية.

**6. المظهر الاقتصادي:**

بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع حوادث وإصابات العمل في عام 1930 تقريبا، حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري، وسيمنز، بيرد من الولايات المتحدة الأمريكية ونظريات كل من كوميسوهاتينج من ألمانيا.

### المطلب الثالث: مسؤوليات الصحة والسلامة المهنية

تقع مسؤولية السلامة المهنية على عدة جهات مختلفة وهي كالآتي:<sup>1</sup>

#### أولاً: الجهات الداخلية:

يقصد بالجهات الداخلية هي التي تقوم بتوفير السلامة المهنية داخل المنظمات، حيث أن السلامة المهنية في المؤسسة مسؤولية يتحملها كل فرد في المنظمة بقدر يتناسب مع موقعه التنظيمي، ومدى مسؤوليته ومن هذه الجهات نذكر الجهات الآتية:

#### **1. مسؤولية العمال:**

تقع مسؤولية السلامة المهنية في أي مؤسسة على العاملين، حيث يقع عليهم جميعا الالتزام بأن يؤدوا مهامهم في تحمل مسؤولية أمن المؤسسة، وأن يكونوا على معرفة ودراية بنظم وقواعد السلامة العامة، وأن يبذلوا أقصى الانتباه فيما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات السلامة المهنية، بعد معرفتهم إياها وتقديم الاقتراحات الأزمة لمنع الإصابات الحوادث.

#### **2. مسؤولية الإدارة العليا:**

يعتبر رئيس المؤسسة هو المسؤول الأول عن توفير وسائل السلامة العامة الخاصة بموظفيهم، ووضع اللوائح والتعليمات الخاصة باستخدام تلك الوسائل، كما تعتبر تلك الإدارة مسؤولة عن وضع الخطط الوقائية المناسبة، والعمل على تنفيذها وتخصيص مبالغ مالية تصرف في سبيل السلامة المهنية داخل المؤسسة.

#### **3. مسؤولية مشرف السلامة المهنية:**

مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية الخاصة بالموظفين، فعليه يجب التأكد من أن ظروف العمل توفر السلامة، وأن يتدرب العمال على العمل بشكل سليم، وأن يعتزموا بقواعد السلامة العامة حتى يكونوا قدوة لمرؤوسيههم. وعليه إعداد خطة للسلامة بالمؤسسة، تشمل تحديدا دقيقا للواجبات والمهام للمشاركين، لتكون بمثابة، إطار لسلامة والوقاية دليلا مرشدا في سبيل حماية الأرواح والممتلكات.

#### **4. مسؤولية ضابط السلامة:**

<sup>1</sup> - سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 3، 2011، ص. ص306،307.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

إن من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازمتين، سواء إلى الإدارة العليا أو إلى المشرفين.

### ثانياً: الجهات الخارجية:

تقع مسؤولية السلامة المهنية على عدة جهات خارجية وهي:

#### 1. وزارة العمل: وترتكز وظيفتها الأساسية على:

- إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
- جمع الدراسات الفنية من مهندسين وأطباء مهنيين.
- تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء والأجهزة والمعدات.
- تقديم المساعدات لمنظمات السلام الوطنية والنقابات في البلاد والمختلفة إدارة مراكز دولية للمعلومات تهتم بسلامة المهنة.

#### 2. وزارة الصحة:

وزارة الصحة وأجهزتها الفنية تساهم بإصدار النشرات الهامة في مجال السلامة المهنية، واتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي تسترشد بها معظم الدول، وتقع على وزارة الصحة أيضاً رعاية صحة العمال في موقع العمل، وإنجاز الفحوص الطبية لهم قبل التشغيل والفحوص الدورية بعد التشغيل.

#### 3. الجمعية الدولية لتأمينات والضمانات الاجتماعية:

هي جمعية دولية للهيئات التي تدير نظم الضمان الاجتماعي والتعاونيات، وتتخصص أهداف هذه الجمعية في:

- تحقيق التعاون الدولي.
- بذل أقصى جهد لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي، وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
- تنظم هذه الجمعية اجتماعات دورية لتبادل المعلومات.
- تصدر نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال السلامة المهنية.

#### 4. الدفاع المدني:

تقوم هذه المصلحة بتنفيذ خطة الدفاع المدني في الوحدات الإنتاجية والمصانع، والمقصود بها وحدات الإنتاج المختلفة، التابعة للحكومة أو للقطاع العام أو الخاص، والتي يعمل بها أكثر من 50 شخص وبكافة تقسيماتها النوعية، وبما يكفل تحقيق الحماية الكاملة لها (حماية الأرواح والأموال).

#### 5. معهد الأمن الصناعي:

يتبع هذا المعهد المؤسسة الثقافية العمالية، ويقوم بعقد دورات تدريبية أساسية لأخصائي السلامة المهنية، وأعضاء اللجان ويقوم هذا المعهد بإعداد خطة تدريبية شاملة، بحيث ينشرها على جميع المنشآت والمصالح قبل البدء في تنفيذها بأكثر من ثلاثة أشهر.

### 6. إدارة الصحة الصناعية التابعة لوزارة الصحة:

تجري هذه الأبحاث للتعويضات الخاصة بالصحة المهنية، وتقدم الحلول العلمية التي تساعد في درء المخاطر الصحية، كما أنها تحدد السياسات الخاصة بتنظيم العمل في مجال الصحة المهنية. تقع مسؤولية تطبيق إجراءات السلامة المهنية على جميع العاملين في المؤسسة والتي تساعد على المحافظة على سلامة العاملين والمنظمة.

### المبحث الثاني: مدخل حول الحوادث المهنية

داخل المؤسسة تحدث مجموعة من الحوادث المهنية، من خلال هذا المبحث سنتناول مجموعة من الحوادث التي تحدث داخل إطار العمل.

#### المطلب الأول: الحوادث المهنية مفهومها وتصنيفاتها والنظريات المفسرة لها

من خلال هذا المطلب سنتناول مدخل مفاهيمي للحوادث المهنية من خلال تحديد المفهوم والتصنيفات المختلفة والنظريات المفسرة لها.

#### أولاً: مفهوم الحوادث المهنية

- يعرفه **عباس محمد عوض**: بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيء.<sup>1</sup>
- وأضاف **محمد شحاتة ربيع**: والذي يرى أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب ركز على آثار حوادث الأفراد أو تصيب الآخرين.<sup>2</sup>
- إضافة للتعريفات السابقة، تطرق المشرع الجزائري إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة، أهمها القانون رقم "83/13" المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي يهدف إلى تأسيس نظام موحد لها، تسري أحكامه على كل القطاعات التي ينتمي إليها العامل. ولقد ورد مفهوم حادث العمل في القانون كما يلي:<sup>3</sup>
- حسب المادة السادسة (6) منه "يعتبر حادث العمل كل حدث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقات العمل".
- حسب المادة (7) "يعتبر حادث العمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل".
- حسب المادة (12) "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة".

#### التعريف الإجرائي:

هي كل ما يتعرض له العامل دون سابق معرفة أو علم بسبب أخطاء يرتكبها أو يتعرض لها العامل ينتج عنه ضرراً قد يصيب العامل أو زملائه أو الآلات المستخدمة في العمل.

<sup>1</sup>- عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، ص25.

<sup>2</sup>- محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2007، ص272.

<sup>3</sup>- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1403هـ الموافق 05 يوليو 1983م، عدد 28.

### ثانياً: تصنيفات الحوادث المهنية:

يتم تبويب وتصنيف حوادث العمل حسب عدة أسس، إما على أساس مسببات الحادث، أو الآثار الناجمة عنه أو طبيعته...إلخ، على أنه ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة، وتصنيفات الحوادث المهنية تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل وبالتالي إمكانية التقليل منها.<sup>1</sup>

#### 1. التصنيف حسب المسببات: وتقسّم إلى:<sup>2</sup>

أ- حوادث عمل نتيجة أسباب إنسانية: هي التي يكون العامل الإنساني سبباً مباشراً في وقوعها، سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، وأهمها سوء الاختيار، نقص التدريب إهمال قواعد وتعليمات الوقاية، علاقات العمل...إلخ.

ب- حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية: ويرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات والمعدات، أو لنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة...إلخ.

ج- حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية: وهي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل...إلخ والتي تؤدي إلى وقوع حوادث وإصابات.

#### 2. التصنيف حسب الأثر الناتج: وتقسّم إلى:<sup>3</sup>

أ- حوادث تضر باستمرارية العمل: وتتنقسم بدورها إلى حوادث تؤدي إلى توقف العمل (Accident avec arrêt(AAA))، وحوادث لا تؤدي إلى توقف العمل (Accident sans (ASA) arrêt).

ب- حوادث العمل التي تصيب العاملين: والإصابة يمكن أن تكون عبارة عن: عجز كلي مؤقت؛ وهو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة ومن ثم العودة إلى العمل. عجز جزئي دائم؛ وينتج عنه عدم المقدرة على استعمال عضو، مثل: رجل، أصبع، يد...، ويمكن للعامل أن يؤدي بعض الأعمال دون أخرى. ويمكن للحادث أن يؤدي الوفاة نتيجة الإصابات الخطيرة كالانفجارات، الانهيارات، الحرائق...إلخ.

ج- حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية: وتقسّم إلى: حوادث تلحق الضرر بالمنشآت الآلات، معدات الإنتاج. وحوادث تلحق الضرر بالمواد والمنتجات؛ وتقع أثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية؛ أو أثناء تخزينها، أو أثناء العملية الإنتاجية. حوادث تلحق الضرر بالبيئة؛ سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، فمخلفات الحرائق، الانفجارات...، الناتجة عن حوادث العمل، لها أثر كبير على الجوار وعلى البيئة العامة.

<sup>1</sup>- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، دون تاريخ، ص587.

<sup>2</sup>- أحمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، أكتوبر 1981، ص47.

<sup>3</sup>- محمود جواد كاظم، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981، ص. ص110،111.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

د- حوادث عمل بسيطة: يكون معظمها غير مسجلة، لكونها إصابات بسيطة سطحية، لا تستدعي التسجيل، "غير أن الكثير من الباحثين يرى انه بالرغم من بساطتها إلا أنها تلحق ضررا بالمؤسسة، نتيجة ارتفاع عدد الإجازات المرضية، التي يطلبها المصابين، وبالتالي تأثيرها على إنتاجية العمل".

3. تصنيفات أخرى: بالإضافة إلى التصنيفات السابقة، توجد عدة تصنيفات لحوادث العمل، نذكر منها التصنيف حسب:<sup>1</sup>

- نوع الحادث: حوادث مرور، حوادث مناجم، حوادث صناعية، ...
- خطورة الحادث: حادث خطير، حادث بسيط، ...
- مكان الإصابة: إصابة رقبة، إصابة يد، ...
- طبيعة الضرر: رضوض، كسور، التواء، ...
- مهنة المصاب: عامل يدوي، مخزني، إداري، ...
- زمن وقوع الحادث: سواء الساعة، أو اليوم، أو الشهر، ...
- مكان وقوع الحادث: ورشات الإنتاج، الإدارة، ...

### ثالثا: النظريات المفسرة للحوادث المهنية:

1. **نظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية إن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث ومن خلال النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المحررين من الضغوط والتوترات كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من إضاءة حرارة من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث.<sup>2</sup>
2. **النظرية الطبية:** ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية وإن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات.<sup>3</sup>
3. **النظرية الاجتماعية:** تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل بظروفه غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة، والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سبب في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.<sup>4</sup>
4. **نظرية التحليل النفسي:** ترى النظرية من خلال صاحبها سيغموند فرويد إن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصبية وأسباب شعورية كالهفوات.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص 205.

<sup>2</sup> - عباس محمود عوض، مرجع سبق ذكره ص 29.

<sup>3</sup> - سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا، ص 27.

<sup>4</sup> - عباس محمود عوض مرجع سبق ذكره، ص 30.

<sup>5</sup> - دويدار، عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1955، ص 262.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

5. نظرية المصادفة: إن الحوادث وفقا لهذه النظرية يمكن إرجاعها لعامل الصدفة وهذا يعني أن جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث.<sup>1</sup>

6. النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأمل للتعثر في الحوادث.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: أسباب الحوادث المهنية والتكاليف الناتجة عنها

يتم التعرض للحوادث المهنية نتيجة العديد من الأسباب المختلفة وتشكل الحوادث المهنية وما يترتب عنها من آثار ونتائج عبئا ثقيلا تتحمله المؤسسات واقتصاديات الدول.

#### أولا: أسباب الحوادث المهنية:

ترتبط حوادث العمل بعدة أسباب منها بيئية وتنظيمية وشخصية وخاصة بالعامل وفيما يلي نحاول تفصيلها:

#### 1. الأسباب البيئية:

تتعلق الأسباب في معظمها بالخطأ في تصميم الآلات والمعدات وبطبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه الفرد الذي يقوم به.

أ- السرعة في القيام بالعمل: في كثير من الأحيان فإن السرعة في إنجاز العمل تؤدي إلى زيادة معدل حوادث العمل، ويرجع ذلك لسببين رئيسيين أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات التعرض للحوادث وثانيهما أن الفرد عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث أن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتماماته.<sup>3</sup>

ب- درجة الحرارة: أثبتت دراسات عديدة أن عدد الحوادث يكثر إذا كانت الحرارة والرطوبة غير ملائمتين للعمل، حيث أنه لوحظ أن النساء تختلف عن الرجال في هذا الموضوع، إذ أن العوامل البيئية تؤثر في الرجال أكثر من النساء دون معرفة سبب واضح لذلك. كما تبين من دراسة أخرى أن ارتفاع درجة الحرارة لا يرتبط فقط بوقوع الحوادث ويحدث هذا مع العمال الكبار في السن بصفة خاصة.<sup>4</sup>

ج- الإضاءة: فقد ثبت أن لها دور مهم في الحوادث بحيث أنه إذا كانت الإضاءة غير كافية وإذا قلت عن 25% من ضوء النهار فإن وقوع الحوادث يصبح أمرا شبه مؤكد.<sup>5</sup>

د- نقص الصيانة: الآلة التي تنقصها صيانة تصبح سببا للحوادث كعدم تشحيمها مثلا.<sup>6</sup>

<sup>1</sup>- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، ص200.

<sup>2</sup>- المرجع السابق، ص199.

<sup>3</sup>- دويدار محمد عبد الفتاح، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي، وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص230.

<sup>4</sup>- الختانة سامي، علم النفس الصناعي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص171.

<sup>5</sup>- جليبي عبد الرزاق، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص98.

<sup>6</sup>- ماضي خالد فتحي، الخطيب أحمد راغب، مرجع سبق ذكره ص130.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

هـ- خطأ التصميم: قد لا يراعى في تصميم بعض الآلات عامل الأمن والوقاية مما يجعلها سببا لكثرة الحوادث.<sup>1</sup>

و- عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية: قد تكون أجهزة الوقاية قديمة وغير صالحة مما يجعل العامل لا يرتديها ولا تقيه أحيانا حتى في حال استعمالها كالخوذة الصغيرة مثلا.<sup>2</sup>

### 2. أسباب لها علاقة بالعامل<sup>3</sup>:

أ. عدم إتباع تعليمات الأمن وإجراءاته: في حال عدم احترام قواعد الأمن وتعليمات يصبح العامل مهددا أكثر بالحوادث.

ب. اللامبالاة: الإهمال واللامبالاة من أهم أسباب الحوادث.

ج. الأوضاع البدنية الخاطئة أثناء العمل: الأوضاع البدنية التي يأخذها العامل إذ لم تكن صحيحة أصبحت سببا للحوادث مثل وضعية حمل الأثقال.

د. عدم استعمال أدوات الوقاية: عدم استعمال أدوات الوقاية ونقص الوعي بخطورة العمل يزيد من الحوادث.

هـ. الاستهداف للحوادث: نجد بعض الأفراد مستهدفون للحوادث أكثر من غيرهم لتركيبتهم النفسية.

### 3. الأسباب الشخصية للحوادث:

أ- الذكاء: يميل التفكير الشائع إلى افتراض أن الشخص الغبي يتعرض للحوادث أكثر من الذكي ولكم الدراسات العلمية لا تجد من النتائج ما يبرر هذا التعميم، ولقد قام "فارمر" و"شامبرز" بدراسة هذه المشكلة ولم يجد أي ارتباط بين تقدير الذكاء وبين تعدد الحوادث بين العوامل في ترسانة بحرية، ولقد اقترح أن الذكاء يرتبط بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم ولا يرتبط بتلك التي تتضمن مهارات يدوية.<sup>4</sup>

ب- حدة البصر: إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يسهم في العرض للحوادث وهناك من الشواهد ما يدل على ذلك، وقد قام "تفين" وزميله بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية وذلك بالنسبة لواحد وعشرون مجموعة من العاملين ثم خصصوا لتبين ما إذا كانت الحوادث الخواص البصرية اللازمة متوفرة لدى كل فرد في هذه المجموعات أم لا، وقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرضوا للحوادث كانت أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار أو الفحص عن أولئك الذين رسبوا وذلك في إحدى عشر مجموعة، ولم توجد فروق في مجموعة واحدة وقد تكونت كلية من عمال خبير مهارة.

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص130.

<sup>2</sup> - نفس المرجع السابق، ص130.

<sup>3</sup> - الخواجة عبد العزيز، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2005، ص210.

<sup>4</sup> - الختاتنة سامي، مرجع سبق ذكره، ص123.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

ج- السن والخبرة: أوضحت العديد من الدراسات أن السن له دورا واضحا في وقوع الحوادث في ميدان العمل، فصغار السن يكونون أكثر استهدافا للحوادث ممن هم متوسط السن، وهناك علاقة بين السن والخبرة، حيث أنه كلما كانت كبيرة كلما كانت نسبة تعرضه للحوادث ضئيلة، بحيث أن الخبرة تقاس من خلال الزمن المستغرق في أداء عمل معين لمدة معينة.

يمكن الإضافة إلى أن العامل الصغير في السن ليس وحده من يكون عرضة للحوادث بسبب قلة خبرته في الميدان أو فترته القصيرة أثناء عمله في المؤسسة قد يكون أكثر خبرة من كبار السن الذين قد يعملون بطريقة تقليدية وغير متطورة أو قد تأخذ الجهد، ويكون هذا العامل الصغير متخصص في عمل ما قد يبتكر أشياء جديدة أو طرق عمل جديدة تسهل الكثير من الأعمال كما يمكن للعمال الكبار في السن أن يكونوا أكثر عرضة نتيجة لارتكابهم الأخطاء بسبب تقدمهم في السن مثل عدم قدرتهم على رفع الأثقال أو على أداء العمل بالطريقة المثلى وبالتالي فإن الطاقة لديهم قد تنعكس على سلبا صحتهم.<sup>1</sup>

### ثانيا: تكاليف الحوادث المهنية:

#### 1. التكلفة البشرية للحوادث المهنية:

أوضحت إحدى الدراسات أن الخسائر الناجمة عن الحوادث المهنية تتعدى في كثير من الأحيان تلك التي تحدثها الحروب، ففي الحرب العالمية الثانية مثلا سجلت كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة أرقاما قد تبدوا غير قابلة للتصديق عن حجم الخسائر المسجلة في المجهودين الحربي والصناعي، وأوضحت تلك الأرقام بدقة مدى الضرر الذي تحدثه الحوادث المهنية في القدرات البشرية.

وتشير المنظمة الدولية للعمل O.I.T في تقريرها لسنة 2003 أن حالة وفاة واحدة ناتجة عن حادث مهني تحدث كل 15 ثانية وأزيد من 6000 كل يوم، لتبلغ الحصيلة السنوية لحوادث العمل المميتة 2.2 مليون حالة من مجمل الحوادث المسجلة عبر دول العالم والمقدرة ب 270 مليون حادثة لنفس السنة.<sup>2</sup>

#### 2. التكلفة المادية للحوادث المهنية:

مع ارتفاع التكلفة البشرية للحوادث المهنية تتضاعف الأعباء المالية المرافقة لها، مشكلة بذلك تهديدا لتوازن المؤسسات بما فيها الصغيرة والمتوسطة، وتقسّم التكاليف المادية الناتجة عن الحوادث المهنية إلى نوعين:<sup>3</sup>

##### أ- التكلفة المباشرة:

تعد التكاليف المباشرة جزءا بسيطا من مجمل تكاليف الحوادث المهنية التي تتحملها المؤسسة، ويتميز هذا النوع من الحوادث بسهولة حصره وتقييمه وتضم التكاليف المباشرة العناصر التالية:

<sup>1</sup> - المشعان عويد السلطان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994، ص197.

<sup>2</sup> - بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص. ص83،84.

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص. ص. ص85،86،87.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

- **التعويضات المدفوعة للعمال:** تلزم أغلب التشريعات المؤسسات بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل، وهذا بالتقاعد مع شركات التأمين، بحيث تلتزم المؤسسة بدفع أقساطا مالية منتظمة إلى الشركة مقابل أن تتولى هذه الأخيرة بما يلي:
  - دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين جراء الحوادث خلال مدة توقفهم عن العمل.
  - تغطية المصاريف الطبية للعامل المصاب.
- وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل، وتعتبر هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة كتكلفة مباشرة للحدث، بحيث تتحملها المؤسسة.
- **تكلفة الآلات ومعدات الإنتاج المتضررة:** من الصعب احتساب القيمة الحقيقية للآلة المتضررة جراء الحادث المهني، فالطريقة المحاسبية تقوم على أساس تحديد قيمة الأصل (ثمن الشراء) مطروحا منه أقساط الاهتلاك وقيمة الآلة بعد الحادث (قيمة الخردة)، ويحدد القسم المحاسبي هذه الأقساط والتكاليف، ولكن هذه الطريقة غير دقيقة للأسباب التالية:
  - قد تكون الآلة مستهلكة دفتريا ولا زالت مستخدمة في الإنتاج.
  - قد تكون قيمة الآلة في السوق أقل من قيمتها الدفترية (بسبب التقادم التكنولوجي).
- وفي هذه الحالة ما إذا كانت المؤسسة تخضع آلتها ومعدات الإنتاجية للتأمين ضد حوادث العمل يعتبر الفارق بين الأقساط التأمينية التي تدفعها إلى شركة التأمين والتعويض الذي تقدمه هذه الأخيرة إلى المؤسسة تكلفة مباشرة يجب تحميلها للحوادث التي تقع في تلك الفترة.
- **تكلفة المواد والمنتجات التالفة:** تخلف الحوادث تالفا للمواد الأولية، وكذا المواد المصنعة، فالمواد الأولية غالبا ما تكون في وضعية تحويل مستمرة من المورد أو المخازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الأمر الذي يعرضها للحوادث بنسبة كبيرة سواء أثناء شحنها وتفريغها أو أثناء نقلها وبالتالي تتحمل المؤسسة التكاليف التالية:
  - تكلفة بقيمة المواد المتضررة.
  - تكلفة توقف العملية الإنتاجية بسبب تضرر أو انعدام المواد الأولية.
- أما في حالة تضرر المنتجات النهائية سواء جراء حوادث النقل فإن المؤسسة تتحمل معها تكلفة باهظة، ذلك أن القيمة النهائية للمنتج النهائي تضم مختلف تكاليف الإنتاج، وبغية تفادي هذه التكاليف والعمل على تقليلها تدعو الحاجة إلى زيادة الاهتمام بجوانب الوقاية، حماية لهذه المواد والمنتجات خاصة أثناء تخزينها أو نقلها من مكان إلى آخر.
- ب- **التكلفة غير المباشرة:**

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

تتمثل التكاليف غير المباشرة في تلك التكاليف التي لا تظهر في شكل خسائر مالية مباشرة، وتعتبر هذه التكاليف أكبر بكثير من التكاليف المباشرة، حيث أظهرت بعض الدراسات أن التكاليف غير المباشرة تبلغ أربعة أضعاف التكاليف المباشرة، وتتمثل أهم هذه التكاليف فيما يلي:

- **التكاليف غير المباشرة المرتبطة بالعامل المصاب:** حيث تتمثل أهم هذه التكاليف في:

○ **تكلفة الوقت الضائع أثناء إصابة العامل:** ذلك أن إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة غالبا ما تكون الساعات المتبقية خلال الفترة اليومية، أو أثناء تلقيه للإسعافات الأولية، في هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع تكلفة غير مباشرة.

○ **الأجر الذي يحصل عليه العمل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته:** تسبب الآثار البدنية والنفسية التي تتركها الإصابة في العامل انخفاضا في إنتاجيته قبل الإصابة، مع تلقيه نفس الأجر السابق، خاصة إذا كان نظام الأجر المعتمد مبنيا على وحدة الزمن. إن هذا الانخفاض في إنتاجية العامل يعد تكلفة غير مباشرة للحادث.

○ **المصاريف الطبية غير المؤمن عليها:** والتي تشمل مصاريف الإسعافات الأولية والرعاية الصحية للعامل بالقسم الطبي للمؤسسة، فهذه المصاريف تعتبر تكلفة متغيرة، لأن أي انخفاض ملموس في معدل الحوادث يترتب عليه تخفيض هذه المصاريف، بالتالي تخفيض تكلفة الإنتاج.

- **التكاليف غير المباشرة المرتبطة بالعمال الآخرين:** وتتمثل في:

○ **تكلفة الوقت الضائع للعمال في مكان الحادث:** إن وقوع حادث عمل غالبا يدفع العمال إلى ترك مواقعهم لمعرفة ما جرى، خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة أحدهم، كما يتوقف العمال نتيجة توقف الآلات وتعطلها، في حالة ما إذا كان نظام الإنتاج المتبع من النوع المستمر، مما يؤدي إلى تعطل خط الإنتاج مع بقاء العمال ينتظرون أجورهم عن الأوقات الضائعة دون أن يقابل ذلك إنتاج مماثل مما يؤدي إلى زيادة في تكلفة التشغيل.

○ **الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي:** قد يتطلب الأمر لتعويض نقص في الإنتاج بفعل حوادث العمل بغية احترام المؤسسة لالتزاماتها تجاه الزبائن وقتا إضافيا تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف (إضافية) تتمثل أساسا في الأجور الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي. فلتعويض النقص في الإنتاج يتم تكليف العمال بالعمل خلال فترات إضافية، كاستغلال الراحة الأسبوعية، أو بتطوعهم بطريقة ودية لزيادة معدل الإنتاج خلال الفترة الرسمية مقابل الحصول على أجر إضافي، يمكن اعتباره من جهة كحافز معنوي إضافي للعمال ومن جهة لأخرى يعتبر كتكلفة تتحملها المؤسسة نتيجة حوادث العمل.

○ **تكلفة تدريب عامل جديد:** يترتب عن مغادرة الفرد المصاب وتغيبه عن عمله أن تلجأ المؤسسة إما لتوظيف عامل جديد أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر، وفي كلتا الحالتين تستلزم عملية تدريبه وتهيئته لأداء العمل وقتا معتبرا خاصة إذا كان عديم الخبرة بهذا العمل وعليه تتحمل المؤسسة كل

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

التكاليف المرتبطة بالتدريب، والتي تعتبر تكلفة غير مباشرة للحادث، إضافة إلى أن حادثة العامل الجديد في عمله تجعل معدل إنتاجه أقل مقارنة بالعامل السابق صاحب الخبرة والمهارة الجيدة في العمل.

- **تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء وتحقيق الحادث:** يترتب على وقوع الحادث ضرورة القيام بعملية تحقيق واستقصاء شامل لمعرفة أسبابه بغية استبعادها وإرجاع الأوضاع إلى وضعها المناسب والمأمون، كل هذا يحمل المؤسسة تكاليف أهمها:
  - تكلفة الوقت المبذول من المشرفين والمكلفين بالتحقيق.
  - تكلفة وقت العمال الخاضعين للتحقيق.
  - المصاريف الإدارية التي يتطلبها التحقيق وكتابة التقرير.
- **تكلفة انخفاض الحالة المعنوية للعمال:** تترك الحوادث والإصابات التي تلحق ببعض العمال آثارا سلبية على نفسية باقي العمال، حيث تنخفض روحهم المعنوية، خاصة الإصابات الخطيرة، فإذا أمكن تقدير هذا الانخفاض في الإنتاج فإنه يعتبر من التكاليف غير المباشرة.

### المطلب الثالث: الآثار المترتبة على حوادث العمل واستراتيجيات الوقاية منها

حوادث العمل متعددة سواء كانت على العامل أو على المنشأة يجب الوقاية منها وفيما يلي تفصيلات لذلك.

#### أولاً: الآثار المترتبة على حوادث العمل

##### 1. الآثار المتعلقة بالعامل

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرضه إلى عاهات مستديمة كلية تعقده عن العمل أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على أثر ذلك حياة الأسرة.<sup>1</sup>

##### 2. الآثار المتعلقة بالمنشأة

- كثرة الإصابات في المنشأة يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجميع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل.
- كثرة الإصابات في المنشآت التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة من حيث الكم والكيف.
- تتحمل المنشأة الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها مباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة

<sup>1</sup> - المشعان عويد السلطان، مرجع سبق ذكره، ص156.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمل وما يتبعه من خسائر للاقتصاد القومي بصفة خاصة.<sup>1</sup>

### ثانياً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

تتبع المؤسسات مجموعة من الاستراتيجيات من أجل حماية عمالها ومعداتنا وتمثل هذه الاستراتيجيات فيما يلي:<sup>2</sup>

#### 1. استراتيجية دراسة أسباب الحوادث:

وذلك باتخاذ التدبير الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادث من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة لإهمال العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات السلامة.

#### 2. استراتيجية تصميم بيئة العمل

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة حرارة معتدلة، والإضاءة كافية وأن تكون بيئة عمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أضرار بالعامل. كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة عليها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كغطاء الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

#### 3. استراتيجية الجو التنظيمي

إن للجو التنظيمي تأثير نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

#### 4. استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على وسائل الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنبها قدر الإمكان. كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأساليب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

#### 5. استراتيجية الحوافز

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص 156.

<sup>2</sup> - محمد شحاته ربيع، "علم النفس الصناعي والمهني"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط 1، 2010، ص. 215، 216.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

يشير: " شولتز " إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقين الذين يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفة المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدلات الحوادث بنسبة 65%<sup>1</sup>.

6. استراتيجية تجزئة العمل

يقصد بتجزئة العمل هنا دراسة وتحليل كل عمل على حده، ومنذ بدايته حتى نهايته وبكامل جزئياته. فعملية التجزئة والتحليل إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية. والخطورة المصاحبة لأداء كل منها، فالكثير من حوادث العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل.

### 7. الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية

- توفير كادر متخصص في مواضيع السلامة المهنية على مستوى الشركة.
- متابعة تنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين ومكافأة العاملين والرؤساء المباشرين الملتزمين بإجراءات السلامة وتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
- عقد ورش عمل ودورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
- تثبيت لوحات إرشادية وتحذيرية في مختلف مواقع العمل.
- القيام بجولات لتأكد من تطبيق العمال لإجراءات السلامة المهنية.
- متابعة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل وإعداد التقارير الدورية.
- التحقيق في إصابات العمل في مختلف المواقع لمعرفة أسبابها والحد من حصولها.
- توفير معدات ومستلزمات السلامة العامة.

<sup>1</sup> - عمر وصيفي عقيلي، "تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة"، دار زهران لنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2013، ص 253.

### المبحث الثالث: أساسيات الصحة والسلامة المهنية

تعتبر اتخاذ إجراءات السلامة والأمن داخل المؤسسة من الضروريات في وقتنا الحالي، من خلال هذا المبحث سنتناول أساسيات وإجراءات عامة حول برامج الصحة والسلامة المهنية.

#### المطلب الأول: إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية ووسائل تطبيقها

من خلال هذا المطلب سنتناول إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية ووسائل تطبيقها

##### أولاً: إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية

تتمثل إجراءات السلامة المهنية فيما يلي:<sup>1</sup>

#### 1. تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على الحد من الحوادث وتقليل مخاطرها وحصر أثارها.

#### 2. استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات.

#### 3. اشتراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور، التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم وعلى سبيل المثال قد أكد العديد من الباحثين أنه: إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم، فإنه سوف يضعون بأنفسهم القواعد وسوف يتقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها سوف تكون نابعة من أنفسهم.

#### 4. التدريب على منع الحوادث:

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العلمي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لسلوك وفي مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض الحوادث، وعلى المدرب يقع عبئ تغيير سلوك العامل، والدليل على هذا هو تغيير سلوك العمل إلى السلوك السليم الآمن بدلاً من السلوك الخطير الذي يؤدي إلى وقوع الحادث. ومهما تكون طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية إن لم تؤدي فعلاً إلى خفض معدلات الحوادث عند المتدرب.

#### 5. توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية (طب العمل):

<sup>1</sup> - محمد إسماعيل بلال، "السلوك التنظيمي"، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص. 115، 98.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

انطلاقاً من دوره في حماية العمال، يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة، ذلك بأنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث، ثم إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاءة الإنتاجية، يعتبر الهدف الأول لطلب العمل فهو وسيلة لتحديد قوة العامل.

### 6. الصيانة الدورية للأجهزة والآلات:

وذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاحها واستبدال الأجهزة التالفة والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة، وتعديلها لتشغل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة، وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث.

من أجل تحسين وتوفير الأمان يستوجب إتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لعملهم.

### ثانياً: وسائل تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية

يحتاج تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية إلى وسائل من أهمها:<sup>1</sup>

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

2. **التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية:** لوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقها دوراً أساسياً أوهاماً في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات، وتقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.

3. **التدريب:** بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل، بما يضمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.

### 4. **التفتيش والمراقبة:** من خلال:

- زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه.

- إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر وإسداء النصائح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات.

<sup>1</sup> - عتيقة حرابرية، "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف"، مرجع سبق ذكره، ص. 4، ص. 5.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

- التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.
- إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.
- التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.

### المطلب الثاني: وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية

يمكن للمنظمات إتباع أساليب عديدة، لتشجيع العاملين على التقيد بأنظمة الصحة والسلامة، إلى جانب تنسيق الجهود وتوفير السبل الكفيلة بتحقيق صحة وسلامة العاملين، نذكر أهمها في الآتي:<sup>1</sup>

#### 1. التزام عام على مستوى المنظمة:

اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة للعاملين يشمل كافة العاملين من القمة إلى القاعدة، ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.

#### 2. تنسيق جهود السلامة:

ينبغي قيام تنسيق بين المدراء والمسؤولين والمتخصصين في أساليب السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعريف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.

#### 3. لجان الأمان Safety committees:

ينبغي تشكيل لجان تشكل أعضاؤها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حاليا واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنيبهم الإصابات مستقبلا وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق الموظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.

#### 4. تطبيق نظام تأديبي (Safety Discipline):

يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك.

#### 5. حوافز السلامة Safety Incentives:

تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للعاملين للتقيد بأنظمة السلامة، كإجراء المسابقات Safety Contests للسلوك الأمين في العمل، بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.

#### 6. التفتيش على أنظمة السلامة Safety Inspection:

ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.

#### 7. بحوث الإصابات Accident Research:

<sup>1</sup> - حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، زهران للنشر، جامعة الزيتونة الأردنية، 2009، ص. ص. 347، 348، 349.

## الفصل الأول.....الإطار النظري لإجراءات السلامة

تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها.

### 8. تقييم وسائل السلامة:

- في سبيل تقييم وسائل السلامة تقوم المنظمات بالآتي:
- مراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة.
- إعداد الإحصاءات حول معدل الإصابات والحوادث حسب النوع والتكرار وتحليل البيانات ووضع الاستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل.
- التأكد من أن الوسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى الإصابات.
- مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالسلامة بشكل دوري والتأكد من مناسبتها ومطابقتها للأنظمة في البلاد والأنظمة الصناعية Professional Agencies.

### المطلب الثالث: الهيئات الوصية على صحة وسلامة العاملين.

في هذا المجال نجد مجموعة من الهيئات التي تختص بصحة وسلامة العاملين وتحديد الأثر القانونية التي يجب الرجوع إليها للمؤسسات، وقد تكون هذه الهيئات دولية أو محلية.

#### أولاً: على المستوى الدولي

1. منظمة العمل الدولية: وتتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي:
  - إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
  - جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
  - تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة.
  - إدارة مراكز دولية للمعلومات تعنى بالصحة والسلامة المهنية.
2. هيئة الصحة العالمية: ويرتكز نشاطها على:
  - إصدار النشرات التي تعنى بالصحة والسلامة المهنية.
  - اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.
  - إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: البعثات، الخبراء، المعدات... وذلك عن طريق نظام المعونة التي تقدره هيئة الأمم المتحدة.
3. الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية: وتتخلص أهداف هاته الجمعية فيما يلي:
  - تحقيق التعاون الدولي.
  - بذل جهود لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
  - تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات.
  - إصدار نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية.
4. وكالة الطاقة الذرية ومن المهام الموكلة إليها:
  - العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية.

- التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن.
- 5. الهيئات والمؤثرات المهنية (طب، هندسة، علوم): ومن وظائفها الأساسية نذكر ما يلي:
  - وضع الأسس العملية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
  - البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.
  - البحث في المخاطر الشائعة في مجالي: طب الصناعات والصحة المهنية.<sup>1</sup>

### ثانيا: على المستوى المحلي

#### 1. المعهد الوطني للنظافة والأمن: ومن بين مهامه نذكر:

- العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات.
- توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية، وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.

#### 2. المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة

ومن بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجالات والدوريات، التي تبعثها إلى كل المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري.

#### 3. وزارة الصناعة: والتي تهتم بما يلي:

- المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن الصناعي داخل المؤسسات.
- إصدار مجلات خاصة بالأمن الصناعي.
- القيام بدورات تدريبية تهدف إلى تعليم وإرشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن الصناعية للتخفيف من الحوادث والأمراض المهنية.

#### 4. النقابات: وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل، رجال الحماية المدنية،

وزارة الإعلام والاتصال، وزارة الثقافة بهدف نوعية وتنقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن الصناعي لتجنب الأخطار المهنية.

بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات، وكلها ترمي إلى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن الصناعي ووسائله، لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث وأمراض مهنية وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضرار بالعملية الإنتاجية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - زكرياء طاحون، السلامة والصحة وبيئة العمل، ط2، شركة ناس للطباعة، عابدين، 2004، ص.ص 25، 26.

<sup>2</sup> - دويخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، شهادة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009، ص39.

### خلاصة الفصل الأول:

في الأخير يمكننا القول انه لابد أن يستوعب الجميع أهمية الصحة والسلامة المهنية من عدة نواحي، سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنشأة التي يعمل بها، غداً أن الصحة والسلامة المهنية من ضروريات استمرار الإنتاج المهني والحفاظ على جودة سير العمل لأن توفير بيئة عمل آمنة يعني شعور العمال بالأمان والاهتمام، وحرصهم على تقديم أفضل ما لديهم من خبرات في مجال العمل لأنهم سيشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، ويشعرون بأن عليهم تقديم أفضل ما لديهم.

الفصل الثاني: الإطار

النظري للاستقرار

### تمهيد الفصل الثاني:

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة كانت، فلا توجد أي منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع الموظفين. لذلك في هذا الفصل سنتناول الاستقرار الوظيفي من خلال المباحث التالية:

- ✓ المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي؛
- ✓ المبحث الثاني: المقاربة النظرية للاستقرار الوظيفي؛
- ✓ المبحث الثالث: مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي في المؤسسة.

### المبحث الأول: ماهية الاستقرار الوظيفي

في هذا المبحث سنتناول الاستقرار الوظيفي من خلال إطاره النظري، حيث سنتناول مدخل مفاهيمي حول الاستقرار الوظيفي، وأيضاً، المصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

#### المطلب الأول: مدخل مفاهيمي حول الاستقرار الوظيفي

##### أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي:

يمكن إيجاز أهم المفاهيم الواردة في الاستقرار الوظيفي، وهي:

– يعرف الاستقرار الوظيفي بأنه: " ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادي ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.<sup>1</sup>

– كما يعرفه أحمد عبد الواسع بأنه: " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعوا للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العاملين بالأمن والراحة والضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.<sup>2</sup>

– أيضاً نعني بالاستقرار الوظيفي " الأمن النفسي والذهني لدى الموظف، مما يترتب عليه بالولاء للمنظمة".<sup>3</sup>

– يعرف الاستقرار الوظيفي أيضاً: بأنه درجة ارتباط الأعضاء بالنظم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم.<sup>4</sup>

##### التعريف الإجرائي:

الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في مكان عمله، يمكن القول أيضاً ثباته وركونه في وظيفته على المدى الطويل وذلك راجع لإحساسه بالحماية والأمن والراحة، كما على المسؤولين اغتنام الفرص لإشعار العمال على الدوام بمزيد من الأمن والطمأنينة لتحفيزهم ودعمهم لإعطاء أفضل ما لديهم لمصلحة المؤسسة.

#### ثانياً: أهمية الاستقرار الوظيفي

تتقسم أهمية الاستقرار الوظيفي بين أهميته بالنسبة للعامل وبين أهميته بالنسبة للمؤسسة لذلك سوف نتعرف عليها فيما يلي:<sup>5</sup>

<sup>1</sup> – حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، بيروت مكتبة لبنان ناشرون، ط 1، 1997.

<sup>2</sup> – عبد الوهاب، أحمد عبد الواسع، "علم إدارة الأفراد"، عمان الأردن، ط1، 1973، ص.

<sup>3</sup> – جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي إسماعيل، " أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 9، العدد 33، المعهد التقني في العمارة، العراق، 2013، ص142.

<sup>4</sup> – محمد علي محمد، "مجتمع المصنع"، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، الإسكندرية، 1972، ص162.

<sup>5</sup> – الديب إبراهيم رمضان، دليل إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، ط2003 ص85.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

### 1. بالنسبة للعامل:

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي و المادي، فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم ورغباتهم، وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه و على المنظمة التي يعمل بها، فالعامل المستقر في عمله متشبع بالثقافة المنظمة ومتطبع بالطابع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف و التلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل و أساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها، فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيط للمعنويات .

أما مزايا استقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي عن غيره من العمال، بحكم إتقانه لعمله و التحكم في آلياته، وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل و التعب و الإجهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها و ترابط أعضائها، وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي و العكس صحيح، فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها، ما يحتمل تفككها، فالوفاد الجديد قد يحمل معه ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها، لأن فقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتذبذب محتمل في الأداء و وبالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة و ترك العمل محتمل في هذه الحالة.

### 2. بالنسبة للمؤسسة:

في ظل ما يشهده قطاع الإدارة والأعمال من موجة كبيرة من التغيير الدائم والتحديث والميزة التنافسية الحادة، يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها، فحركة الابتكارات الجديدة المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق التوازن والاستقرار اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق فاستقرار المؤسسة من استقرار العمال و العكس صحيح، ولكي تضمن المؤسسة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية و مادية لتضمن استقرارها، وفيما يلي مجموعة من النقاط على المؤسسة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها:

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- التخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.
- توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود يد عاملة عن حاجة العمل.
- قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديثات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

- ضمان بيئة سليمة للعمال لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين عاملين وضمان قدر كافي من الاتصال بأنواعه بين العمال والإدارة لضمان ولأنهم التام للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر.

### رابعاً: محددات الاستقرار الوظيفي

وهي مجموعة العوامل التي تؤثر بشكل سلبي أو إيجابي في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه وقد قام فروم (vroom1978) بتحديد ستة عوامل يمكننا تحديدها كآآتي:<sup>1</sup>

الإشراف supervision، مجموعة العمل the work group، محتوى العمل content job، والأجر الذي يتقاضاه العامل wages، فرصة الترقية، ساعات العمل.

إذا فإن محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة الاشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة، حيث تساعده على تلبية حاجاته سواء كانت هذه الحاجات مادية أو معنوية، فبمجرد حصول العامل على وظيفة وانضمامه للمؤسسة يمكنه ذلك من تلبية حاجته وذلك من خلال حصوله على ( الأجر، المسكن، الخدمات الاجتماعية، التأمينات، الضمان الاجتماعي، المكانة الاجتماعية والتقدير والاحترام، والأمن الوظيفي) وهذا ما يضمن له الاستقرار النفسي والوظيفي، فنجاح أي منظمة وتحقيقها لأهدافها في الوقت الراهن وتميزها، أصبح يرتكز على مدى قدرتها في الحفاظ على عاملها وضمان استقرارهم، في غياب الاستقرار وكل الظروف الملائمة للعمل سيؤثر على إنتاجية المنظمة و أهداف عاملها، فمهما كانت تمتلك هذه المنظمة من كفاءات وإطارات على مستوى عالي من المهارة، إلا أنه في ظل غياب كل عوامل الاستقرار النفسي والمادي والوظيفي، سينعكس ذلك على الأداء الوظيفي للعامل وعلى أداء المنظمة وفعاليتها معا.

### خامساً: المصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي

يرتبط الاستقرار الوظيفي بالعديد من المصطلحات التي تشكل معه علاقات مختلفة وفيما يلي تفصيل لأهم المصطلحات التي تتشابه أو تتطابق أو تختلف مع مفهوم الاستقرار الوظيفي.

#### 1. الرضا الوظيفي:

يمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه: عرف هوبوكالرضا الوظيفي بأنه: "عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد". بينما اتفق كل من ماسلوبيورترعلى ان الرضا الوظيفي هو رهن بإشباع الحاجات السيكولوجية.<sup>2</sup>

أما العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: تنحصر هذه العوامل في:

- الماديات المالية من أجور وحوافز ومكافآت وعلاوات.

<sup>1</sup> - زياد محمد علي الصمداي، فراس محمد الرواشدة، "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن"، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009، ص322.

<sup>2</sup> - بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013/2014، ص25.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

- فرص الترقية والتقدم.

- ضمان الأمان والاستقرار في العمل.

- الإحساس بالقيمة الاجتماعية والمركز المميز.<sup>1</sup>

**ويمكن تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي كما يلي:**

يرى محمد سلطانفي هذا الشأن أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله ازداد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية.

وأوضحجرينبرغ وبارون أن حالة عدم الرضا عن العمل تؤدي إلى التفكير في ترك العمل كلياً.<sup>2</sup>

### 2. الروح المعنوية

أشاريريكيرت ليفينأنأهداف الجماعة تشبع بدرجة عالية لتعكس 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، وترتبط الروح المعنوية العالية بالرضا، تحقيق نفس الهدف الوظيفي وهي مفهوم عام يصف حال الجماعة ويتأثر بها شعور كل فرد من أفراد هذه الجماعة، وبما إن المشاعر مسألة تقديرية فإن الروح المعنوية تعتمد على بعض المظاهر مثل: الأفعال والتعبيرات والسلوكيات.<sup>3</sup>

**أما علاقة الروح المعنوية بالاستقرار الوظيفي فهي:**

الروح المعنوية في الحقيقة هي الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل لذلك فإنه لا يمكن خلقها عن طريق الأوامر أو التعليمات أو العقوبات رغماً عن إرادة العمال وهي لا تأتي بالحوافز المادية أو عن طريق السلطة الرسمية بل عن طريق احتواء محيط العمل وتحسين الظروف الملائمة التي تمكن العاملين من أداء العمل وبخلق الثقة والاحترام والتعاون الفعال بين القائد والمرؤوسين وبين المرؤوسين فيما بينهم ومن ثم يتم إشباع حاجاتهم فماسلو قد أوضح أهمية الحاجات لدى الفرد وموقعها في سلم الأولويات لديه ولاحظ علاقة تداخل حاجة الاستقرار والأمان بالحاجات الأساسية لدى الفرد وتأتي الحاجة إلى الاستقرار في العمل بعد حاجة إقامة علاقات إنسانية في مكان العمل، فيصبح بذلك سعي العامل إلى عمله لا حبا في العمل بل للروح المعنوية السائدة في بيئة العمل.<sup>4</sup>

### 3. الالتزام الوظيفي والشعور بالانتماء للمنظمة

<sup>1</sup> - سامية جبارة، "رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية"، مذكرة ماجستير، جامعة باتنة، 2007/2008، ص25.

<sup>2</sup> - بن منصور ربيعة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مرجع سابق، ص69.

<sup>3</sup> - بيومي مجدي أحمد، لطفي محمد السي السيد، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2009، ص150.

<sup>4</sup> - عبد الوهاب أحمد، السلوك التنظيمي، دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال، ط1، المنصورة، دار الوفاء، 2000، ص89.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

يرتبط مفهوم الالتزام بمفهوم الولاء حيث عبر كانتر عن الالتزام بأنه الاستعداد والرغبة في زيادة العمل والولاء، والالتزام الوظيفي يعكس مدى توحيد الأفراد مع مؤسساتهم وتعلقهم بها. حيث يعرفه صلانيك أنه الحال التي يصبح الفرد فيها محدد بأفعاله النابعة من تفكيره ومعتقداته التي قد تؤيد وتحدد نشاطه وارتباطاته.

ويرى موداي أن الالتزام يقوم على ثلاث عناصر هي:

✓ الاعتقاد القوي في قيم التنظيم وأهدافه ومدى تعلقها.

✓ الاستعداد والميل لبذل جهد وافر للتنظيم.

✓ الرغبة الجامحة للبقاء عضو في التنظيم.<sup>1</sup>

### أما علاقة الالتزام الوظيفي والشعور بالانتماء للمنظمة بالاستقرار الوظيفي

هناك من الأسباب ما يجعل موضوع الالتزام والولاء للمنظمة من طرف الأفراد العاملين بها ذا أهمية كبيرة للمنظمة وللأفراد على حد سواء.

إن الالتزام الوظيفي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها، والالتزام ينقسم إلى ثلاث أنواع:

أ- **الالتزام الاستمراري:** هو قوة الفرد ورغبته الجامحة في البقاء والاستمرار في المنظمة التي يعمل بها.

ب- **الالتزام المعياري:** وهو شعور الفرد بأنه ملزم بالبقاء بسبب ضغوط الآخرين مثل: الزملاء والرؤساء.

ج- **الالتزام العاطفي:** وهو توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنظمة ويريد الفرد المشاركة في تحقيق الأهداف وتدعيم هذه القيمة فالملاحظ لهذه الأنواع من الالتزام يجد أن كلها تعمل على بقاء الفرد في المنظمة وتعزز استقراره الوظيفي وولاءه التنظيمي.<sup>2</sup>

### 4. دوران العمل:

ورد مفهوم دوران العمل في بعض البحوث العلمية تحت مصطلح التسرب الوظيفي وفي أخرى تحت مصطلح ترك العمل أو الخدمة.

ويقصد به خروج بعض العاملين من المنظمة خلال فترة معينة بسبب انتهاء أو إنهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاة أو الإجازة أو النقل وهي حالة تتطوي على تعيين أفراد تم فقدانهم ثم إحلالهم بآخرين، وهي ظاهرة سيئة بالنسبة للتنظيمات لأنها نوع من الإسراف في المال والوقت والجهد الذي بذلته في اختيار الأفراد وتعيينهم لكنهم بعد مدة معينة يفضلون الانسحاب من التنظيم لهذا تتجه الكثير من السياسات الخاصة بالقوة العاملة تحاشي حالات الانفصال عن العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبد الوهاب أحمد، المرجع السابق، ص72.

<sup>2</sup> - عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص172.

<sup>3</sup> - سلطان محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص204.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

أما علاقة دوران العمل بالاستقرار في العمل فتتمثل في:

إن الآثار السلبية المترتبة عن دوران العمل من الممكن تفاديها من طرف الإدارة وذلك للحفاظ على العاملين بتهيئة بيئة عمل مواتية، وقد ركزت بعض الدراسات التي أجريت على دوران العمل أهمية إعادة النظر في تخطيط الموارد البشرية والأنظمة والقوانين المعمول بها، وأن تعزز سبل التحفيز المادي والمعنوي بما يعوض ظروف العمل غير العادية التي قد يواجهها العمال والتي قد تميزهم عن العاملين بمواقع عمل أخرى.<sup>1</sup>

### 5. العدالة التنظيمية

عرف سال ومور العدالة التنظيمية بأنها " القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمات.<sup>2</sup>

أما علاقة العدالة التنظيمية بالاستقرار الوظيفي فتتمثل في:

إن الحكم على نجاح المنظمة يتجلى من خلال قدرة الإدارة فيها على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية ومدى قدرتها على حث العاملين على إظهار السلوكيات المرغوبة وما يجسد التزامهم التنظيمي وولائهم اتجاه منظماتهم التي ينتمون إليها. ولا يتحقق هذا إلا بتحقيق العدالة في الأسلوب الذي يستخدمه القائد في التعامل مع العمال على المستويين النفسي والوظيفي، وما يحققه من نزاهة وموضوعية المخرجات والمدخلات داخل المنظمة وتوفير العدالة بجميع أنواعها وأبعادها، فأى خلل في عدم تحقق أي بعد من أبعاد العدالة يمكن أن يمثل خطورة على المنظمة ويفقدها توازنها.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

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

#### أولاً: التقسيم الأول

يتمثل التقسيم الأول فيما يلي:<sup>4</sup>

**1. العوامل الشخصية:** وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كالتقدم العمر، مدة الخدمة، المستوى الثقافي فضلاً عن العوامل الأخرى المرتبطة بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

<sup>1</sup> - القرشي ماجد فهد سعود، ضغوط العمل وأثرها في دوران العمل للعاملين بمراكز الحدود بالمنطقة الشرقية، ماجستير علوم إدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص52.

<sup>2</sup> - سلطان محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص208.

<sup>3</sup> - المرجع السابق، ص209.

<sup>4</sup> - جاسم رحيم عذاري، مجل دوازي إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص146.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

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

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.

### ثانياً: التقسيم الثاني:

يتمثل التقسيم الثاني فيما يلي:

#### 1. الترقية:

يمكن تعريف الترقية بأنها " عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، عادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكبر، كما أنها عادة ما تصاحب زيادة في الأجر وتلعب الترقية دوراً هاماً لكل من الفرد للمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقية، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي، والمهم أن يتم التدرج على أساس (تحقيق التوافق، علم وشرح كامل للعاملين، تأهيل تدريب العاملين). كما تعتبر حافزاً معنوياً بامتياز، ففي الوقت التي تحدث فيه الزيادة في الأجر أثر مادي تحقق الترقية أثر مادياً ومعنوياً في نفس الوقت مما لها انعكاسات على نفسية العامل نتيجة ارتقائه في السلم المهني، كدلالة على اعتراف المنظمة بمجهوداته، وتميزه عن غيره من الزملاء ما يؤثر في معنوياته ويعزز من استقراره وانتمائه للمنظمة.<sup>1</sup>

#### 2. النقل:

يستخدم كوسيلة لإعادة توزيع العمالة و تحقيق توازن هيكل العمالة و يكون عادة في نفس المستوى التنظيمي، وتتم المبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف و يترتب عليه تغيير الفرد من المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابع لها، ويعطي النقل فرصة للفرد أن يتدرب على عمل جديد فيزيد من خبرته و ينمي قدراته و قد يساهم في دعم القدرة التنافسية للمنظمة إذا كان محققاً لرغبة الأفراد ومنسجماً مع طموحاته في أداء عمل مرغوب أو شغل مركز معين فيمكن أن يشبع لديهم حاجات الأمن و الحاجات الاجتماعية و حاجات التقدير و تحقيق الذات.

#### 3. القيادة والإشراف:

تعتبر القيادة الإشراف من العوامل الهامة في تحفيز العامل، والإشراف هو فن العلاقات الإنسانية بين كل من المشرف والعامل. 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 تدور حول (رغبة العمال في أن تعاملهم السلطات المشرفة برعاية أكثر، وحالة عدم

<sup>1</sup> - عزايي حمزة، العقب الأزهر، "تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب ونماذج ناجحة"، مجلة آفاق علمية، مجلد 10، عدد 2، 2018، ص 90.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

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 أو المشرف إتباعها والتزامها وهي مكافئة العمال النشطين، ومدحهم عند قيامهم بمجهود إضافي وإعطاء الأهمية لمقترحاتهم وبهذه الطرق ترتفع الروح المعنوية لدى العمال ويزيد ارتباطهم بالمنظمة.<sup>1</sup>

### 4. الأجور والحوافز المادية

#### أ- الأجور:

يعتبر الأجر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحفيز عمالها إضافة إلى أنه الدخل الرئيس لأغلب العمال، وعليه تتوقف مقدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته. إضافة إلى ذلك يعد الأجر عاملاً من عوامل إقبال العامل على عمله والاستمرار فيه والرغبة الشديدة في تحقيق مهاراته وإمكانيته، ولقد ساد الاعتقاد أن الأجر المحفز الأول والوحيد 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، إذا أن الكثير من العمال الذين تعرض عليهم وظائف بأجور أعلى نسبياً يفضلون البقاء في أعمالهم ذات الأجور الأقل، خاصة إذا كانوا محاطين بجو اجتماعي يجعلهم مستقرين في عملهم ولقد أجريت دراسات عديدة في الميدان وتم التوصل إلى أن العنصر المادي قد يأتي في الدرجة الأقل بالنسبة لدوافع المستخدمين و بواعثهم وعليه فإن الأجر على الرغم من أهميته في حياة العامل إلا أنه ليس الدافع الوحيد لاستقرار العامل في عمله.<sup>2</sup>

#### ب- الحوافز:

تعرف الحوافز على أنها: " مجرد دافع يحث العامل على الإنتاج وعلى زيادته والارتقاء بمستواه ما أمكن، فكل مما كان نظام الحوافز معمولاً به بشكل رسمي في المؤسسات كلما دفع ذلك في زيادة مجهود العامل قصد الحصول على حوافز أكثر وهذا ما ينجر عنه استقرار العامل في عمله وكذلك تحقيق الإدارة أهدافها الإنتاجية. ورغم أن نظام الحوافز يؤثر فعلاً على دافعية الأفراد للعمل وفي زيادة الإنتاج إلا أنه لا يجوز إغفال عوامل أخرى كثيرة يطمح العمال لحصول عليها يمكن أن نذكر منها:

- **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 للعمال، لا كن حالياً بات هذا النوع من الحوافز ليس الوحيد المسؤول عن مضاعفة العامل لجهوده في الإنتاج فاتضح أن هناك حوافز معنوية لا تقل أهمية عن سابقاتها فالعامل محتاج أن يشعر بكيانه وسعادته والانتماء إلى جماعة عمل، وكذلك إلى الأمن والطمأنينة والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين زملائه وحتى رؤسائه.

<sup>1</sup> - بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مرجع سابق، ص 75.

<sup>2</sup> - خلاصي مراد، مرجع سابق، ص 182.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

• **حوافز مباشرة وغير مباشرة:** المباشرة هي التي يكون تأثيرها مباشر على العامل، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح، أما الحوافز الغير مباشرة هي تضم مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاج وارتقائه، كالنقل والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية.<sup>1</sup>

### 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 لرطوبة مما يؤثر على أداء العامل وفي بعض الأحيان إلى المرض، وهنا يمكن القول أن بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة و الرطوبة أو انخفاضها ويزيد تأثير الحرارة و الرطوبة على أداء العامل أكثر عند انتقاله من البيئة التي ترعرع فيها. إن 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 جلب تكنولوجيا تتشابه مع التكنولوجيا القديمة في هذين المتغيرين أو تحسن فيهما، وأما الاتصال أكثر بالعمال وبذل المزيد من الجهود لإقناعهم بالعمل تحت الظروف الجديدة.<sup>2</sup>

### 6. الاتصال:

عرف الاتصال تعريفات كثيرة منها تعريف واردر (WORDER): "هو تبادل الأفكار والاتجاهات والخواطر والآراء، ونظام الاتصال في المؤسسة غالبا يؤدي وظيفته. إعطاء واستقبال التوجيهات ثم إرسالها واستقبال المعلومات أو الاتصال بالإدارة بالعمال وإعطاء والسماح لهم بالاتصال بالإدارة.

<sup>1</sup> - المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014 ص. 98\_99.

<sup>2</sup> - سمير حليس، التغير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة 2009/2008 ص 108.

### المبحث الثاني: المقاربة النظرية للاستقرار الوظيفي

لقد أدى ازدياد واتساع حجم المنظمات الصناعية والمؤسسات المختلفة في أواخر القرن 19 وبدايات القرن 20 إلى صعوبة إدارتها 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 كأبراهام ماسلو ومدرسة الإدارة العلمية لتايلور والنظرية الحسابية ونظرية الحاجات المعدلة لأدلفر وغيرهم ممن أسهموا في نظرية التنظيم والإدارة.

#### المطلب الأول: نظرية التدرج الهرمي للحاجات (أبراهام ماسلو Maslow)

سنتناول في هذا المطلب مفهوم نظرية التدرج الهرمي للحاجات وترتيب الحاجات في هرم ماسلو.

##### أولاً: مفهوم نظرية التدرج الهرمي للحاجات

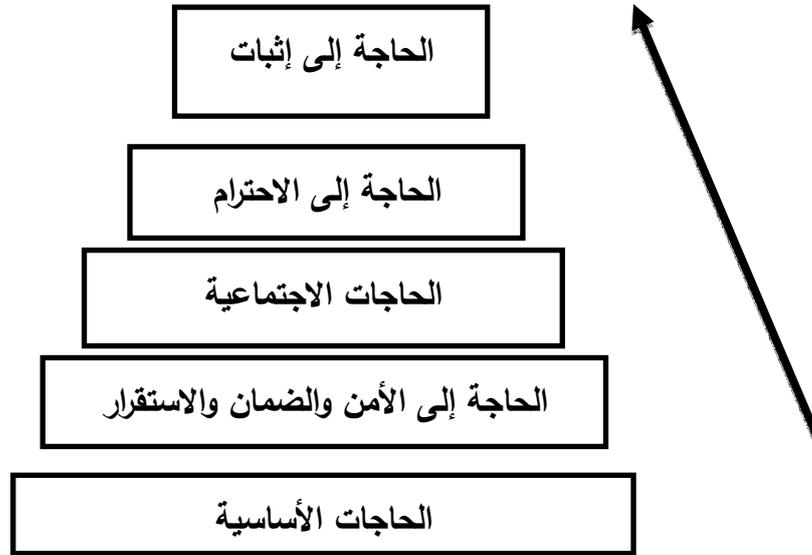
هي نظرية نفسية قدمها العالم أبراهام ماسلو في ورقته البحثية "نظرية الدافع البشري" عام 1943 في دورية "المراجعة النفسية" العلمية. ثم وسع ماسلو فكرته لتشمل ملاحظاته حول الفضول البشري الفطري، تتبع نظريته فرع علم النفس التنموي الذي يدرس تطور ونمو الإنسان خلال المراحل المختلفة من حياته، وتناقش هذه النظرية ترتيب حاجات الإنسان ووصف الدوافع التي تحركه.

درس ماسلو عينات بشرية ووصفها بأنها "مثالية"، وذلك بدلا من دراسته لأشخاص مضطربين أو مرضى. كما درس ماسلو 1% من طلاب الجامعات الأصحاء.

وقد شرح نظريته بالكامل وبشكل تفصيلي في كتابه "الدافع والشخصية" عام 1954. وبمرور الوقت اشتهرت النظرية واستخدمت بنطاق واسع في أبحاث علم الاجتماع والإدارة والتدريس في المراحل الثانوية والتعليم العالي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - <https://ar.wikipedia.org/wiki/،2022/03/20>، ويكيبيديا الموسوعة الحرة "تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات"، 18:10، 2022.

### الشكل رقم 02: التدرج الهرمي لنظرية ماسلو



المصدر: راشد 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.

### ثانياً: ترتيب الحاجات في هرم ماسلو

تترتب الحاجات على النحو التالي:<sup>1</sup>

1. **الحاجات الأساسية المادية (الفيزيولوجية):** وتتمثل 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.
2. **الحاجة إلى الأمن والاستقرار:** وهي حاجات الضمان، والدخل والأمن بشكل عام، والمترتب والحماية ضد الأخطار، والأمن الوظيفي وفي الحصول على عمل مستقر يوفر الأجر الكافي والحماية ضد المخاطر الحاضرة والمستقبلية.
3. **الحاجات الاجتماعية:** وهي حاجة العطف، والحب والعلاقات الاجتماعية والصدقة والانتماء إلى الآخرين كالأُسرة والنادي والجماعة والشركة.
4. **الحاجة إلى الاحترام (الحاجة إلى تقدير الذات):** وهي حاجات الشهرة والأهمية والاحترام والمرتبة والمكانة الاجتماعية الرفيعة.
5. **الحاجة إلى إثبات الذات:** وهي أعلى المستويات في هرم ماسلو وهي حاجات تحقق الأهداف والنمو النفسي وتحقيق الذات والطموح، وفي هذه النظرية اهتم ماسلو بالترقية ودورها في دفع الأفراد نحو العمل

<sup>1</sup> - راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، مرجع سابق، ص21.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

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 تحقيقه الترقية وبالتالي سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار في العمل.

### المطلب الثاني: نظرية الحاجات المعدلة لأدلفر

يتضمن هذا المطلب مفهوم نظرية الحاجات المعدلة لأدلفر وأنواع هذه الحاجات.

#### أولاً: مفهوم 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<sup>1</sup>.

#### ثانياً: أنواع الحاجات المعدلة

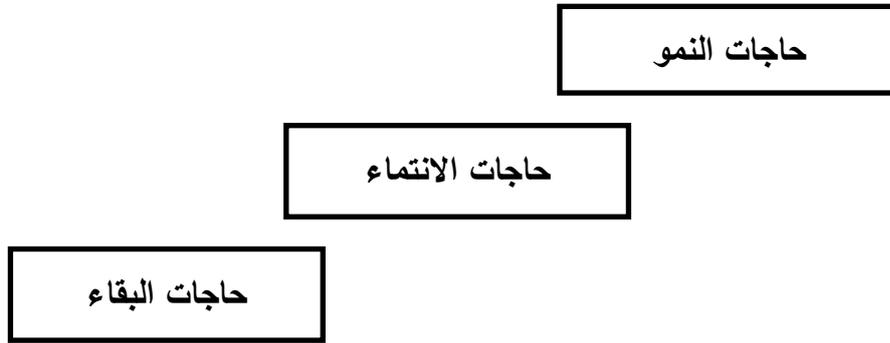
يحتوي على ثلاث أنواع من الحاجات<sup>2</sup>:

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

<sup>1</sup> - فاتح جبلي، " الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص46.

<sup>2</sup> - فاتح جبلي، نفس المرجع السابق، ص46.

### الشكل رقم 03: هرم ألدنفر 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، ص72.

وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الحاجات لديهم، وفي أن يتحرك السلم من أسفل إلى أعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية إلا أن نظرية ألدنفر تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى ألدنفر 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 ألدنفر 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.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: النظرية الحسابية

من خلال هذا المطلب سنتناول مفهوم النظرية الحسابية والعوامل التي تسهم في بقاء الفرد في المنظمة.

### أولاً: مفهوم النظرية الحسابية

<sup>1</sup> - أحمد لغبي، "التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2014/2015، ص73.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

يرى أنصار هذه النظرية أنه كلما زاد عمره وخبرته 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<sup>1</sup>.

### ثانيا: العوامل التي تسهم في بقاء الفرد في المنظمة

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 القيادية 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 الاستقرار الوظيفي كالعمر والخبرة والمكانة 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 المنظمة فإنه قد لا يحصل على مثل تلك المميزات في عمل آخر، والذي قد يبدأ من جديد كي يحصل على المميزات التي حصل عليها في عمله السابق.<sup>2</sup>

### المطلب الرابع: 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 كانخفاض نسبة الحوافز، التباطؤ في إنجاز الأعمال، نقص المردودية وضعف العلاقة بين الإدارة والعمل 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 تغيير فكري لدى الأفراد فجاءت مساهماتهم مكملة لبعضها البعض ومن بين المبادئ التي قامت عليها هذه النظرية، تقييم العمل وقياس العمل ووصفه ونظام الحوافز.

أكد تايلور على ضرورة وضع نظام للمكافآت كحافز مادي للأفراد من أجل ضمان امتثالهم للأوامر والإجراءات المتعلقة بأداء الأعمال في ضوء ذلك فإن عملية دفع الأجور ترتبط ارتباطا وثيقا بنوع وحجم العمل المنجز لما هو محدد له من قبل إدارة المنظمة وكلما زاد حجم العمل الذي يسهم به الفرد لما هو محدد له من قبل إدارة المنظمة كلما حصل على مكافآت وحوافز زائدة، وهذا النوع من الإغراء الذي تساهم فيه الإدارة

<sup>1</sup> - راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، مرجع سابق، ص53.

<sup>2</sup> - راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، مرجع سابق، ص54.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

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 الإدارة الناجحة لا بد لها من:

- القيام بتوزيع المسؤوليات المتعلقة بالعمل وعمل قوائم بواجبات كل وظيفة.
- إنشاء أقسام خاصة بتخطيط العمل وتدريب العمال.

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

وعلى المؤسسة أن تحافظ على كوادرها البشرية المؤهلة ويأتي هذا من خلال إيجاد أجور مناسبة وتعامل مناسب مع العاملين لضمان استقرارهم ومن ثم فإن تايلور ركز على الحوافز المادية لضمان ولاء الأفراد وتحقيق الاستقرار إذ يبدو جليا أن متغير الاستقرار يستند استنادا جوهريا إلى متغير الإنجاز والكفاءة على اعتبار أن هذا الأخير مرتبط بالحوافز المادية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - 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، ص100،99.

### المبحث الثالث: مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي في المؤسسة

يتجسد الاستقرار الوظيفي على شكل مظاهر تبين لنا وجوده أو عدمه، ومن خلال هذا المبحث سنتناول مختلف مظاهر الاستقرار الوظيفي وعدم الاستقرار الوظيفي وأسبابه والاستقرار الوظيفي للمؤسسة ولأفراد العاملين بها.

#### المطلب الأول: مظاهر الاستقرار الوظيفي

تتمثل مظاهر الاستقرار الوظيفي فيما يلي:

##### **1. تماسك جماعة العمل:**

تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى ثلاثة جماعات (جماعة الزملاء، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة) والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ويعتمد هذا على علاقات ممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفاء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين الأعضاء للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة.

وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة العمل التمسك ببيئة العمل التي تحتوي هذه الجماعة.<sup>1</sup>

##### **2. الراحة النفسية والشعور بالأمن الوظيفي:**

يعد الإحساس بالأمن من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد فهو ويشعر بالأهمية الانتماء لبيئته و الاطمئنان و الاستقرار بكافة أنواعه و تظهر أهمية الحاجة إلى الأمن عند "ماسلو" بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمراريته في العمل و على مستقبله المهني و على مستقبله المهني و على صحته و على عائلته و تأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف و عليه و أن يلبي حاجات الأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فهو محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل : التأمين ضد العجز وحوادث العمل و الأمراض المهنية و الشيخوخة و البطالة و الوفاة، وعند تحقيقه هذا المتطلب ينعكس

<sup>1</sup> - شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997، ص336.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية و إذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي.<sup>1</sup>

### 3. المشاركة العمالية في اتخاذ القرار:

إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيم رئيس العمال بإشراك العمال في وضع أهداف الجماعة وتحديدها، وفي رسم الخطط وتنفيذها، مع فسح 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 وظيفي بالإضافة أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من لا استقرار في المنظمة.

وقد أشار (بلاك وأكرز) أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل.<sup>2</sup>

### 4. تخطيط الموارد البشرية:

يرى والكر أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية 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.<sup>3</sup>

## المطلب الثاني: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي وأسبابه

سنتناول في هذا المطلب مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي والأسباب المتعلقة به.

### أولاً: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي

تتمثل مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي فيما يلي:

#### 1. التغيب:

يعرف ناجي سفير التغيب على أنه: "الظاهرة التي يشكلها غياب العامل من مكان عمله في وقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه".

ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع م المقاومة يلجأ إليها العمال هروباً من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -لطفی طلعة إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2001، ص236.

<sup>2</sup> -الصرايرة خالد أحمد، الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتهم بأدائه الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة مؤتة، الأردن مجلد2، عدد 6، 2001، ص9.

<sup>3</sup> -القحطاني محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي، مكتبة العبيكان، ط 2، 2001، ص73.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

### 2. الشكاوى والتظلمات:

تظهر التظلمات والشكاوى في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة لاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع على نفسه مثلا وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة، بين العمال أنفسهم أو بين المشرف المباشر عليهم.<sup>2</sup>

### 3. الاضطراب والاحتجاج:

يعد الإضراب من أشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل. ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار، يلجأ إليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية. ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات، وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة المشتركة بين العمال إلى الاحتجاج عليها للمحافظة على الأمن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمال ليكونوا أكثر استقرار ورضا في مكان عملهم.<sup>3</sup>

### ثانيا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي

تتمثل أسباب عدم الاستقرار الوظيفي فيما يلي:

- أن المنظمات نفسها أصبحت تمر دوما في حالة تغيير وتعاني من ركود ما يدفعها إلى استقطاب الموظف لاختراع "وظيفة المهمة"، والتي ما أن تنتهي حتى ينتهي دور الموظف.
- إن ما يدفع الموظف باستمرار للبحث عن وظائف جديدة لزيادة الدخل ومحاولة العثور على وظيفة تؤمن له الاستقرار الوظيفي.
- شعور الموظف بالتهميش مقارنة بزملاء العمل.
- ضعف الراتب وعدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الجاد لرفع مستواه.
- ضعف القوانين والتشريعات التي تحمي الموظف وتطور وتهتم بإدارة الموارد البشرية.<sup>4</sup>

### المطلب الثالث: الاستقرار الوظيفي للمؤسسة وللأفراد العاملين بها

يتمثل الاستقرار الوظيفي للمؤسسة وللأفراد العاملين بها فيما يلي:

#### أولاً: الاستقرار الوظيفي للمؤسسة

<sup>1</sup> -بدرحامد،"الرضا الوظيفي"، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 1983، ص. ص 62، 63.  
<sup>2</sup> - خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطار في العمل، رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص157.  
<sup>3</sup> -طاهر بالعبور، الاستقرار في العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 1994، ص26.  
<sup>4</sup> - منال فالج شامان السرحان، درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية والاصول، جامعة آل البيت، الأردن، 2016/2017، ص10.

## الفصل الثاني.....الإطار النظري للاستقرار الوظيفي

في ظل التغيير الدائم والتحديث يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجالها ونشاطها. فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المتنافسين والبقاء في السوق فاستقرار المؤسسة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية ومادية لتضمن استقرارها، وفيما يلي مجموعة من النقاط على المؤسسة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها:

- قدرة إدارة الموارد البشرية على اتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- التخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.
- توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل.
- قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديثات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل.
- ضمان بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كاف من الاتصال بأنواعه بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر.

فتوفر القدرة المستمرة لإدارة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية وتوافر كفاية لازمة لسير العمل ومواكبة التحديثات في مجال نشاطها يضمن بقائها واستمرار في السوق الاقتصادية.<sup>1</sup>

### ثانيا: الاستقرار الوظيفي للأفراد العاملين

يتمثل الاستقرار الوظيفي للأفراد العاملين فيما يلي:

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.
- الاستعداد النفسي والعقلي والمهاري للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر.
- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.
- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائه في العمل.
- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.
- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.
- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله وحرصها عليه وعلى بقائه بالمؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - إبراهيم رمضان ديب، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2006، ص85.

<sup>2</sup> - المرجع السابق، ص86.

### خلاصة الفصل الثاني:

مما تقدم في هذا الفصل نستخلص أن من أهم عوامل تعزيز الإنتاجية والتحفيز لدى الموظفين في الأوساط المهنية هو شعورهم بالاستقرار الوظيفي، وهو عامل يؤثر بشكل كبير ليس على الفرد فقط بل على منظومة العمل بأكملها والتي تتأثر بالضرورة بتأثر الجانب النفسي للموظفين، ولذلك يجب على المؤسسات والمنظومات أن تحرص على خلق جو من الأمن والاستقرار لدى موظفيها، وتسعى دائما لتثبيت دعائم الاستقرار الوظيفي الذي بدوره يمثل نجاحا جوهريا لأي وسط مهني يهدف إلى ديمومة التقدم والنمو.

الفصل الثالث:

الإطار التطبيقي

لِلدراسة

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

### تمهيد:

بعد التطرق لموضوع دراستنا من الناحية النظرية ودراسة مختلف العناصر الرئيسة المكونة له نظريا، سنحاول في هذا الفصل دراسة هذه العناصر من الناحية التطبيقية، وذلك لقياس أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، ولهذا فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وهي:

- ✓ **المبحث الأول:** تقديم المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ **المبحث الثاني:** منهجية الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية؛
- ✓ **المبحث الثالث:** عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات.

### المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

من خلال هذا المبحث سنتناول تقديم لمحل الدراسة المتمثلة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف، من خلال تقديم موجز تعريفي بمحل الدراسة وكذا تحديد منهج الدراسة المعتمد.

#### المطلب الأول: تعريف المؤسسة محل الدراسة

##### نشأة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف:

يعد افتتاح المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف\_ميلة\_ نشأة لقطاع التعليم العالي بالولاية وهو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالاستقلال المعنوي والمالي ويهدف إلى توفير تكوين علمي ونوعي للطلبة في ميادين مختلفة. تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 204-08 مؤرخ في 06 رجب عام 1429 الموافق لـ 09 يوليو سنة 2008. فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2009-2008 لأكثر من 1000 طالب، ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية، وكان أول مدير للمركز الجامعي الأستاذ الدكتور علي بوقرورة، وبموجب المقرر رقم 01/14 المؤرخ في 29 ذي الحجة الموافق لـ 23 أكتوبر 2014 الصادر عن وزارة المجاهدين والذي يتضمن تكريس تسمية المؤسسات الجامعية، تم إعادة تسمية المركز الجامعي لميلة باسم المجاهد عبد الحفيظ بوصوف وذلك يوم أول نوفمبر 2014 بذكرى ثورة التحرير الوطنية. كما يقع المركز الجامعي على بعد 8 كلم عن مركز مدينة ميلة على الطريق الرابط بين ميلة وزغاية، ويتربع على مساحة تقدر بحوالي 87 هكتارا.

#### المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف

الهيكل التنظيمي هو الرسم التوضيحي لتركيب الداخلي للمؤسسة وهو الذي يوضح العلاقة بين مختلف المستويات الإدارية، ويتكون الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف مما يلي:<sup>1</sup>

##### 1. المدير.

##### 2. نيابة المديرية: تضم:

- نيابة مديرية الدراسات في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديرية لما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.
- نيابة مديرية لتنمية والاستشراف والتوجيه.

##### 3. المعاهد:

يتوفر المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف على ثلاث معهد تأسست مع إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي 08-204 المؤرخ في 09 جويلية 2008 وهي:

##### 1.3 معهد العلوم والتكنولوجيا ويضم ثلاثة أقسام:

<sup>1</sup> - وثائق المؤسسة.

– قسم الرياضيات والإعلام الآلي.

– قسم علوم الطبيعة والحياة.

– قسم العلوم والتقنيات.

2.3 معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلم التسيير، ويضم قسمين:

– قسم العلوم الاقتصادية والتجارية

– قسم علوم التسيير.

3.3 معهد الآداب واللغات، ويضم قسمين:

– قسم اللغة والأدب العربي.

– قسم اللغات الأجنبية.

#### 4. الإدارة المركزية

تتكون الإدارة المركزية من المصالح الآتية:

- **الأمانة العامة:** تدار الأمانة العامة تحت مسؤولية الأمين العام للجامعة، وتدير الموارد المالية والإدارية والبشرية للهيكل الخاضعة لسلطتها والمصالح الإدارية والتقنية المشتركة.
- **نيابة المديرية للمستخدمين والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية:** تتكفل بضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة، وضمان تسيير تعداد المستخدمين والسهر على توزيعهم المنسجم بين المعاهد، إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية ووضع حيز التنفيذ.
- **نيابة المديرية للميزانية والمحاسبة والوسائل:** تتكفل بضمان تنفيذ الميزانية كما يعمل على تحضير تفويضات واعتمادات التسيير لمديري المعاهد وضمان مراقبة تنفيذها.
- **المصالح التقنية المشتركة للجامعة.**

#### 5. المكتبات

تتكون المكتبة من المصالح الآتية:

- **مصلحة الاقتناء والمعالجة:** يتكفل بمصالح اقتناء المراجع والتوثيق الجامعي بالاتصال مع مكتبات المعاهد.
- **مصلحة البحوث البيبليوغرافية:** تعمل على وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة ومساعدتهم في بحوثهم البيبليوغرافية.
- **مصلحة التوجيه:** تتكفل بمساعدة مسؤولي مكتبات المعاهد في تسيير الهياكل الموضوعة تحت سلطتهم.

#### 6. وحدة الطب الوقائية

تعمل على تقويم أنشطة الحماية والتوعية الصحية في الوسط الجامعي وضمان المتابعة الصحية للحالات التي تم الكشف عنها.

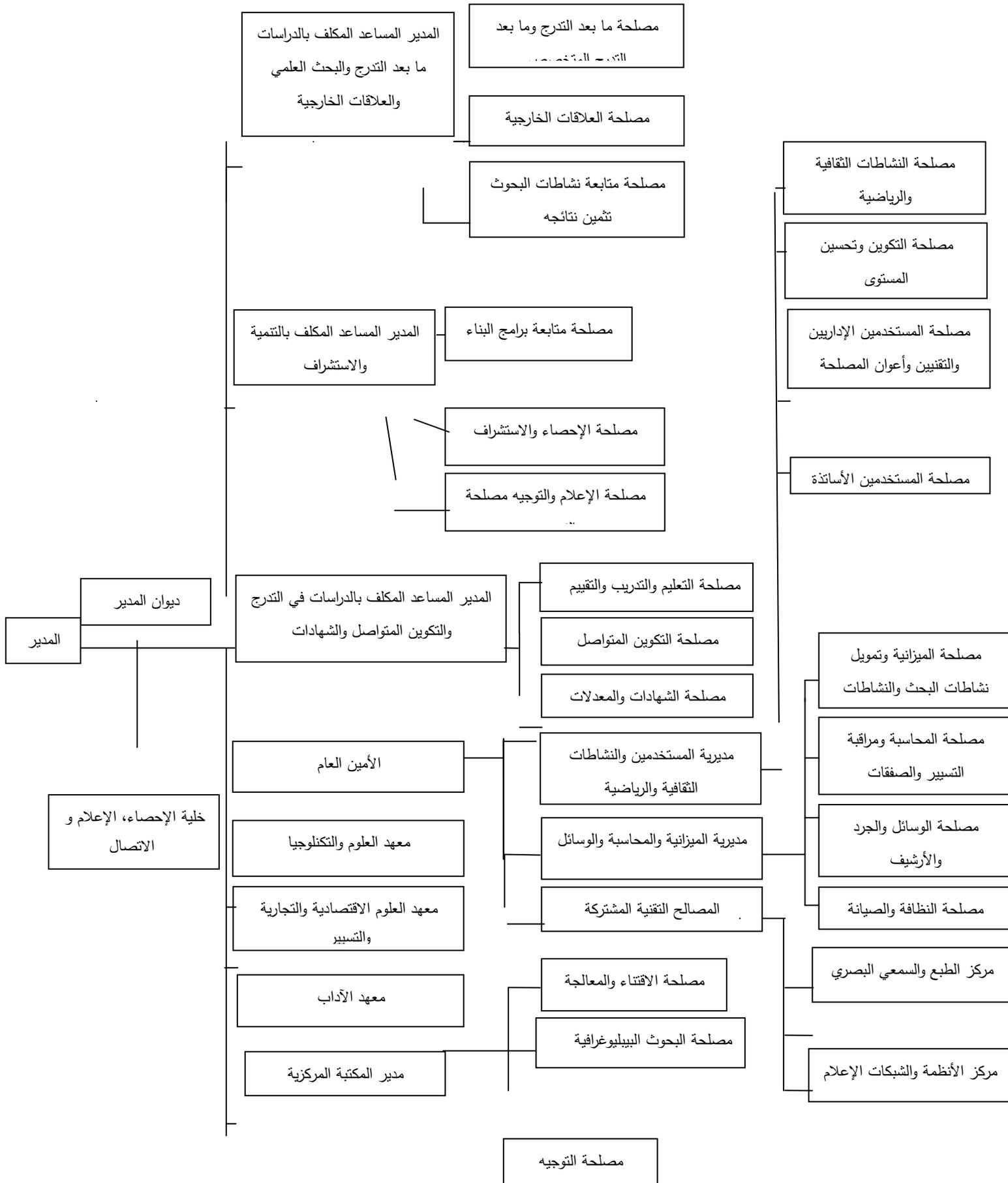
## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

---

وفيما يلي رسم توضيحي لشكل الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف (ميلة):

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

الشكل رقم 04: الهيكل التنظيمي للمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف



وحدة الطب الوقائي

المصدر: وثائق المؤسسة.

### المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية وخطواتها الإجرائية:

من خلال هذا المبحث سنستعرض مجموعة من الأساسيات المتعلقة بمنهجية الدراسة التي سوف نعتمدها، وكذا الخطوات الاجرائية لهذه الدراسة.

#### المطلب الأول: الإجراءات المنهجية:

في هذا المطلب سنتناول مجتمع الدراسة وطريقة اختيار العينة وكذا حدود الدراسة.

##### أولاً: مجتمع الدراسة:

استهدفت الدراسة التي تم إجرائها على مستوى المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف (ميلة)، موظفي الإدارة داخل جميع معاهد المركز بالإضافة إلى الإدارة المركزية، والبالغ عددهم 294 موظف.

##### ثانياً: عينة الدراسة:

تم تحديد نسبة 25% من مجتمع الدراسة لإجراء الدراسة عليها وبالتالي تمثلت عينة الدراسة في 74 موظف ذوي مستويات تعليمية متفاوتة، وقد تم توزيع 74 استمارة واسترجاع 69 استمارة أي بنسبة استرداد 93.24%.

##### ثالثاً: حدود الدراسة:

###### **1. الحدود الزمنية:**

تتمثل الحدود الزمنية لهذه الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من تاريخ (2022/05/09) إلى غاية (2022/05/15) حيث تم في هذه الفترة توزيع الاستبيان وشرحه على الموظفين واسترجاع الاستبيانات الموزعة.

###### **2. الحدود البشرية:**

تتمثل الحدود البشرية في فئة الموظفين العاملين في الإدارة الذين تم توزيع استبيان الدراسة عليهم.

###### **3. الحدود المكانية:**

تمت الدراسة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف (ميلة).

##### رابعاً: أداة الدراسة:

بغية جمع المعلومات اللازمة لدراسة تم الاعتماد على الاستبيان والذي يعرف بأنه "أداة ملائمة للحصول على بيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين"<sup>1</sup>. وقد تم تصميم الاستبيان بعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وأيضاً تم تجزئة الاستبيان إلى محورين من أجل تسهيل عملية الإجابة على الأسئلة من جهة وتحليل النتائج المتوصل إليها من جهة أخرى ويتمثل هذان المحوران في:

###### **1. محور إجراءات السلامة المهنية.**

<sup>1</sup>-سامي محمد ملحم،مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2001، ص 324.

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

تضمن هذا المحور 20 عبارة تتعلق بالسلامة المهنية موزعة على 5 متغيرات كالتالي:

- تحسين ظروف العمل، وتضمن 5 عبارات.
- استخدام معدات ووسائل الوقاية، وتضمن 5 عبارات.
- التدريب على منع الحوادث، وتضمن 5 عبارات.
- توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، وتضمن 5 عبارات.
- الصيانة الدورية للأجهزة والآلات، وتضمن 5 عبارات.

2. محور الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة: وقد شمل هذا المحور 16 عبارة تتعلق بمدى استقرار الموظف في مكان عمله.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس إجابات أفراد عينة الدراسة، لكون هذا المقياس من المقاييس الشائعة في الدراسات، وذلك بأن يقابل كل عبارة من عبارات المحاور قائمة تحمل الاختيارات التالية (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) كما تم إعطاء كل اختيار من الاختيارات السابقة درجات الترجيح، وذلك على النحو التالي:

### جدول (1.3): مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

### المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج:

للإجابة على إشكالية الدراسة واختبار الفرضيات، سنقوم باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية "spss"، حيث سنقوم من خلاله بتطبيق جملة من الأساليب الإحصائية.

#### أولاً: الأساليب الإحصائية الوصفية:

1. التكرار والنسب المئوية: لوصف بيانات عينة الدراسة المستهدفة من حيث خصائصها.
2. المتوسطات الحسابية: باعتبار المتوسط الحسابي أحد مقاييس النزعة المركزية سيتم استخدامه في هذه الدراسة.
3. الانحراف المعياري: سيتم استخدامه لقياس درجت استجابات أفراد العينة المستهدفة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة عن متوسطها الحسابي.
4. الوزن النسبي: وهو طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى) / عدد المستويات، وبذلك تكون الأهمية النسبية لفقرات الاستبيان من وجهة نظر أفراد العينة المدروسة كما تظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (2.3): درجات الأهمية النسبية لفقرات الاستبيان

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

درجة الأهمية النسبية	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 1 إلى 1.79
منخفضة	من 1.80 إلى 2.59
متوسطة	من 2.60 إلى 3.39
مرتفعة	من 3.40 إلى 4.19
مرتفعة جدا	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبتين

### ثانياً: الأساليب الإحصائية الاستدلالية:

1. **معامل الثبات ألفا:** لقياس ثبات دالة البحث.
2. **معامل الانحدار الخطي:** وهو نموذجيستخدم لدراسة أثر المتغير التابع حيث يأخذ في الاعتبار هامش الخطأ والذي يؤول إلى الصفر، ومن خلاله يتم الحكم على قبول فرضية العدم أو عدم قبولها.
3. **معامل الارتباط "بيرسون":** لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
4. **معامل التحديد  $R^2$ :** والذي يقيم مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع وبين لنا النسبة التي يؤثر بها المتغير المستقل على المتغير التابع حيث كلما كانت هذه النسبة كبيرة كانت المساهمة أكبر، ويساعدنا هذا المعامل في قياس القدرة التفسيرية لنماذج.

### ثالثاً اختبار ثبات أداة الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب اختبار مدى ثبات الاستبيان:

ويقصد بثبات أداة الدراسة مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج مقارنة لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها ولقد تم قياس أداة البحث عن طريق استخدام معامل النسبية "ألفا كرونباخ". ومن الناحية التطبيقية يعتبر الاستبيان:

- ضعيف إذا كانت ألفا أقل من (60%).
- مقبول إذا كانت ألفا تقع بين (60% و 70%).
- جيد إذا كانت ألفا تقع بين (70% و 80%).
- ممتاز إذا كانت ألفا أكبر من (80%).

حيث كانت نتائج قياس معامل الثبات كما هي موضحة في الجدول التالي:

### جدول (3.3): نتائج معامل الثبات

اسم المتغير	إجراءات السلامة	الاستقرار الوظيفي	الاستبيان ككل	مستوى الاستبيان
معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	0.954	0.655	0.932	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن معامل الثبات "ألفا كرونباخ" كانت عالية حيث بلغة قيمته الكلية (0.93%)، وهذا يعكس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)، وبذلك تكون صالحة ويمكننا من خلالها الحصول على بيانات صادقة.

### المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنظهر في هذا المبحث النتائج الخاصة بالدراسة مع تحليلها، ولهذا تم تقسيمه إلى المطلب الأول بعنوان عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغير المستقل (إجراءات السلامة) والمطلب الثاني بعنوان عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي).

#### المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغير المستقل (إجراءات السلامة)

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بإجابات أفراد العينة الخاصة لأبعاد المحور الأول:

تم تخصيص 20 عبارة لهذا المحور، وسيتم فيما يلي عرض وتحليل البيانات، وهذا عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد وجاءت إجابات أفراد العينة على هذا المحور كما هي موضحة في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (4.3) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										رقم العبارة	الأبعاد
		معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة			
		ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	النسبة	التكرار		
1,11105	2,6377	15.9	11	33.3	23	26.1	18	20.3	14	4.3	3	<b>01</b>	بعد تحسين ظروف العمل
1,04767	2,9275	8.7	6	24.6	17	39.1	27	20.3	14	7.2	5	<b>02</b>	
1,01775	2,6087	14.5	10	30.4	21	39.1	27	11.6	8	4.3	3	<b>03</b>	
1,04461	2,6232	17.4	12	24.6	17	39.1	27	15.9	11	2.9	2	<b>04</b>	
-	2.6992	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لتحسين ظروف العمل											
1,08288	2,7826	11.6	8	30.4	21	31.9	22	20.3	14	5.8	4	<b>05</b>	استخدام معدات ووسائل الوقاية
1,00447	2,6957	11.6	8	31.9	22	34.8	24	18.8	13	2.9	2	<b>06</b>	
1,00849	2,2029	26.1	18	42	29	18.8	13	11.6	8	1.4	1	<b>07</b>	
1,15174	2,6232	17.4	12	34.8	24	20.3	14	23.2	16	4.3	3	<b>08</b>	
-	2.5761	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لاستخدام معدات ووسائل الوقاية											

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

1,10644	2,5072	20.3	14	34.8	24	20.3	14	23.2	16	1.4	1	09	بعد التدريب على منع الحوادث
1,09014	2,4203	21.7	15	37.7	26	18.8	13	20.3	14	1.4	1	10	
1,94364	2,1884	23.2	16	44.9	31	24.6	17	4.3	3	2.9	2	11	
1,96375	2,2029	24.6	17	42	29	23.2	16	8.7	6	1.4	1	12	
-	2.3297	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للتدريب على منع الحوادث											
1,18997	2,8986	14.5	10	26.1	18	20.3	14	33.3	23	5.8	4	13	بعد توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية
1,22648	2,7681	20.3	14	23.2	16	20.3	14	31.9	22	4.3	3	14	
1,19640	2,6667	18.8	13	31.9	22	17.4	12	27.5	19	4.3	3	15	
1,04767	2,4058	20.3	14	39.1	27	21.7	15	17.4	12	1.4	1	16	
-	2.6848	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لتوفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية											
1,12117	2,9130	13	9	23.2	16	27.5	19	31.9	22	4.3	3	17	بعد الصيانة الدورية للأجهزة والآلات
1,11794	3,3188	7.2	5	20.3	14	14.5	10	49.3	34	8.7	6	18	
1,13591	2,7826	14.5	10	29	20	24.6	17	27.5	19	4.3	3	19	
1,05920	2,7681	14.5	10	23.2	16	36.2	25	23.2	16	2.9	2	20	
-	2.9456	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للصيانة الدورية للأجهزة والآلات											
-	2.6470	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لمحوّر إجراءات السلامة المهنية											

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على برنامج spss

### ثانيا: تحليل النتائج الخاصة بأبعاد المحور الأول:

فيما يلي سيتم تقديم توضيح تفصيلي للنتائج المرتبطة بالأبعاد الخمسة لإجراءات السلامة (تحسين ظروف العمل، استخدام معدات ووسائل الوقاية، التدريب على منع الحوادث، توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، الصيانة الدورية للأجهزة والآلات):

#### • بعد تحسين ظروف العمل:

يتضح من خلال الجدول أن إجابات المستجوبين المتعلقة بتحسين ظروف العمل في المركز الجامعي جاءت موافقة حيث بلغ متوسط الإجابات الموافقة على هذا البعد (2.6992)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من (2.60 إلى 3.39) مما يدل أن الإدارة تقوم بتحسين ظروف العمل للموظفين على مستوى

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

المركز الجامعي بأسلوب مناسب لتأدية الأعمال وهذا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين. وتم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين.

1. جاءت العبارة رقم(02): (يتم توفير الإمكانات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.) في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.9275) بانحراف معياري قدره(1.04767) كما كانت نسبة الموافقين  $(20+7.2=27.2\%)$  من مجموع المستجوبين.

2. جاءت العبارة رقم(01): (يوجد حرص دائم على تحسين ظروف العمل) في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.6377)، بانحراف معياري قدره (1.11105) كما كانت نسبة الموافقين  $(20.3+4.3=24.6\%)$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $(33.3+15.9=49.2\%)$  من مجموع المستجوبين، مما يؤشر على أنه يوجد ضعف من قبل المؤسسة الجامعية على تحسين ظروف العمل.

3. جاءت العبارة رقم(04): (توجد سياسة سلامة واضحة لحماية العمال من قبل إدارة المؤسسة) في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.6232)، بانحراف معياري قدره(1.044461)، كما كانت نسبة الموافقين  $(15.9+2.9=18.8\%)$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $(24.6+17.4=42\%)$  من مجموع المستجوبين، مما يؤشر إلى عدم وضوح سياسة السلامة الموضوعية والمتبعة من طرف المركز الجامعي.

4. جاءت العبارة رقم(03): (يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية) في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.6087)، بانحراف معياري قدره(1.01775) كما كانت نسبة الموافقين  $(11.6+39.1=50.7\%)$  من مجموع المستجوبين.

### بصفة عامة:

يؤشر هذا البعد إلى أن هناك عدم اهتمام أو توفير لظروف الجيدة والأمنة والمستقرة للموظفين في أماكن عملهم داخل المركز الجامعي وهذا ما أكدت عليه نتائج السؤال رقم(01) حيث بلغت نسبة عدم الموافقة 94.25% من مجموع المستجوبين وهو ما يدل على نقص اهتمام الإدارة بمتطلبات واحتياجات الموظفين.

### • بعد استخدام معدات ووسائل الوقاية.

يتضح من خلال الجدول أن إجابات المستجوبين المتعلقة باستخدام معدات ووسائل الوقاية في المركز الجامعي جاءت موافقة حيث بلغ متوسط الإجابات الموافقة على هذا البعد(2.5761) ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من(1.80 إلى 2.59) مما يدل أن استخدام معدات ووسائل الوقاية في المركز الجامعي متاحة ومتوفرة بدرجة منخفضة من وجهة نظر المستجوبين، وتم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين.

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

1. جاءت العبارة رقم (05): (توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية) في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.7826) بانحراف معياري قدره (1.08288) كما كانت نسبة الموافقين (5.8+20.3=26.1%) من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبت الغير موافقين بلغت (30.4+11.6=42%) من مجموع المستجوبين، مما يؤشر إلى عدم وجود أي قوانين أو قواعد إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية داخل أماكن العمل.

2. جاءت العبارة رقم (06): (تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية)، في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.6957)، بانحراف معياري قدره (1.00447) كما كانت نسبة الموافقين (2.9+18.8=21.7%) من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت (11.6+31.9=43.5%) من مجموع المستجوبين، مما يؤشر إلى أن الموظفين المخالفين وغير الملتزمين بقواعد الوقاية الشخصية لا يتعرضون إلى أي عقوبات أو إنذارات.

3. جاءت العبارة رقم (08): (تتوفر منشورات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية)، في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.6232)، بانحراف معياري قدره (1.15174) كما كانت نسبة الموافقين (4.3+23.2=27.5%) من مجموع المستجوبين إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت (34.8+17.4=52.2%) من مجموع المستجوبين، مما يؤشر إلى نقص المنشورات الإرشادية التي توضح كيفية استخدام وسائل الوقاية.

4. جاءت العبارة رقم (07): (معدات الوقاية الشخصية) (معطف، خوذة، نظارة، أحذية، قفاز...متوفرة في كل وقت))، في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (2.2029)، بانحراف معياري قدره (1.00849) كما كانت نسبة الموافقين (1.4+11.6=13%) من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت (42+26.1=68.1%) من مجموع المستجوبين، مما يؤشر عدم التوفر الدائم لمعدات الوقاية الشخصية.

### بصفة عامة:

يؤشر هذا البعد إلى أن هناك ضعف ونقص في القوانين الخاصة بالإجراءات الوقائية وكذلك نقص الإمكانيات والمستلزمات الضرورية التي توفر بيئة عمل آمنة للموظفين داخل المركز الجامعي.

### • التدريب على منع الحوادث

يتضح من خلال الجدول أن إجابات المستجوبين المتعلقة بالتدريب على منع الحوادث جاءت موافقة حيث بلغ متوسط الإجابات الموافقة على هذا البعد (2.3297)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من (1.80 إلى 2.59) مما يدل أن التدريب على منع الحوادث في المركز الجامعي متوفر بدرجة منخفضة من وجهة نظر المستجوبين، وتم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالتالي:

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

1. جاءت العبارة رقم(09): (تقوم المؤسسة بتكويني وتدريبى على استعمال الأجهزة ومستلزمات العمل)، في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة(2.5072)، بانحراف معياري قدره(1.10644) كما كانت نسبة الموافقين  $23.2+1.4=24.6\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين  $20.3+34.8=55.1\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى أن المركز الجامعي لا يقدم تكوين أو تدريب كافي للموظفين على استعمال الأجهزة ومستلزمات العمل.

2. جاءت العبارة رقم(10): (يوجد تثقيف صحي لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية)، في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة(2.4203)، بانحراف معياري قدره(1.09014) كما كانت نسبة الموافقين  $20.3+1.4=21.7\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $21.7+37.7=59.4\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى نقص في خدمات التثقيف والوعي الصحي للعاملين.

3. جاءت العبارة رقم(12): (يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية)، في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة(2.2029)، بانحراف معياري قدره(1.96375) كما كانت نسبة الموافقين  $8.7+1.4=10.1\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين  $24.6+42=66\%$  بلغت من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى وجود نقص في دورات التدريب على إجراءات السلامة.

4. جاءت العبارة رقم(11): (أنتلقى تدريباً كافياً على خطة الإخلاء والطوارئ)، في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة(2.1884)، بانحراف معياري(1.94364) كما كانت نسبة الموافقين  $4.3+2.9=7.2\%$  من مجموع المستجوبين، إلى أن نسبة الغير موافقين بلغت  $11.6+31.9=43.5\%$  من نسبة المستجوبين، مما يؤثر إلى أن الموظفين غير مجهزين ولا يتلقون تدريبات كافية على خطة الإخلاء والطوارئ.

### بصفة عامة:

يرى أغلب المستجوبين أن الإدارة لا تقدم تدريبات كافية أو دورات كافية لكيفية تفادي الحوادث المهنية أو كيفية التعامل معها في حالة وقوعها.

### • توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية.

يتضح من خلال الجدول أن إجابات المستجوبين المتعلقة بتوفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية جاءت موافقة حيث بلغ متوسط الإجابات الموافقة على هذا البعد(2.6848)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من(2.60 إلى 3.39) مما يدل أن توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية في المركز الجامعي متوفر بدرجة منخفضة من وجهة نظر المستجوبين، وتم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالتالي:

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

1. جاءت العبارة رقم(13): (توجد خزانات لإسعافات أولية جاهزة للاستخدام في محيط العمل) في المرتبة الأولى من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.8986) بانحراف معياري قدره(1.18997) كما كانت نسبة الموافقين  $39.1=33.3+5.8\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $40.6=14.5+26.1\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى وجود ضعف في توفير المستلزمات الخاصة بالإسعافات الأولية الجاهزة للاستعمال بشكل كافي داخل محيط العمل.

2. جاءت العبارة رقم(14): (العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بالعمل) في المرتبة الثانية من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.7681) بانحراف معياري قدره(1.22648) كما كانت نسبة الموافقين  $36.2=31.9+4.3\%$  من مجموع المستجوبين، بينما بلغت نسبة الغير موافقين  $43.5=20.3+23.2\%$  من نسبة المستجوبين.

3. جاءت العبارة رقم (15): (هناك أنظمة إنذار داخل محيط العمل)في المرتبة الثالثة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.6667) بانحراف معياري قدره (1.19640) كما كانت نسبة الموافقين  $30=25.7+4.3\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $50.7=18.8+31.9\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى وجود نقص في أنظمة الإنذار داخل محيط العمل.

4. جاءت العبارة رقم (16): (يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد) في المرتبة الرابعة من حيث درجة موافقة المستجوبين، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.4058) بانحراف معياري قدره (1.04767) كما كانت نسبة الموافقين  $18.8=17.4+1.4\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $59.4=20.3+39.1\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى غياب أو عدم توفر نظام طبي يقوم بالكشف وتفحص العمال الجدد قبل مباشرة مهامهم.

### بصفة عامة:

يرى المستجوبين أن هناك نقص في المستلزمات الطبية الضرورية الواجب توفرها لتقليل من أثار الحوادث.

### • الصيانة الدورية للأجهزة والآلات:

يتضح من خلال الجدول أن إجابات المستجوبين المتعلقة الصيانة الدورية للأجهزة والآلات جاءت موافقة حيث بلغ متوسط الإجابات الموافقة على هذا البعد(2.9456)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة من(2.60 إلى 3.39) مما يدل أن توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية في المركز الجامعي متوفر بدرجة متوسطة من وجهة نظر المستجوبين، وتم ترتيب العبارات حسب درجة موافقة المستجوبين كالتالي:

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

1. جاءت العبارة رقم(18): (تجهيزات محيط العمل من حيث(الإنارة، التهوية، حرارة) تعتبر مناسبة) في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(3.3188) بانحراف معياري قدره (1.11794) كما كانت نسبة الموافقين  $49.3+8.7=58\%$  من مجموع المستجوبين.

2. جاءت العبارة رقم(17): (تقوم إدارة المؤسسة بعملية صيانة دورية للأجهزة ومستلزمات العمل) في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.9310) بانحراف معياري قدره(1.12117) كما كانت نسبة الموافقين  $31.9+4.3=36.2\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $13+23.2=36.2\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر أن نسبة المبحوثين الموافقين على أن المؤسسة الجامعية تقوم بالفحص والصيانة الدوري للأجهزة ومستلزمات العمل تساوي نسبة المبحوثين الغير موافقين على ذلك.

3. جاءت العبارة رقم(19): (الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية وأنايبب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة وكافية) في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.7826) بانحراف معياري قدره(1.13591) كما كانت نسبة الموافقين  $27.5+4.3=31.8\%$  من مجموع المستجوبين، بينما بلغت نسبة الغير موافقين  $14.5+29=43.5\%$  من مجموع المستجوبين.

4. جاءت العبارة رقم (20): (تعتمد المؤسسة على آلات مزودة بأنظمة أمان) في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(2.7681) بانحراف معياري قدره(1.05920) كما كانت نسبة الموافقين  $23.2+2.9=26.1\%$  من مجموع المستجوبين بينما بلغت نسبة الغير موافقين  $14.5+23.2=46.7\%$  من مجموع المستجوبين.

**بصفة عامة:**

يؤشر هذا البعد إلى نقص الاهتمام بالمعدات والأجهزة الخاصة بالعمل وهو ما قد يؤخر إنجاز الأعمال في حالة أعطال، أيضا قد يعرض الموظفين إلى أخطار مهنية بسبب عدم الرقابة الدورية على الأجهزة والمعدات.

### المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج الخاصة بالمتغير التابع (الاستقرار الوظيفي):

#### أولا: عرض النتائج المتعلقة بإجابات أفراد العينة الخاصة بالمحور الثاني:

تم تخصيص (16) عبارة لهذا المحور، وسيتم فيما يلي عرض البيانات المتعلقة بهذا المحور، وهذا عن طريق حساب التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري لكل عبارة، وجاءت إجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

الجدول رقم (5.3) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										العبارة
		معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		
		ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	النسبة	التكرار	
1,19158	3,1884	14.5	10	13	9	17.4	12	49.3	34	5.8	4	<b>21</b>
1,08229	3,6522	4.3	3	13	9	15.9	11	46.4	32	20.3	14	<b>22</b>
1,24254	3,0145	17.4	12	17.4	12	17.4	12	42	29	5.8	4	<b>23</b>
1,77636	4,0145	1.4	1	4.3	3	7.2	5	65.2	45	21.7	15	<b>24</b>
1,07478	2,8116	14.5	10	23.2	16	30.4	21	30.4	21	1.4	1	<b>25</b>
1,06382	2,4348	20.3	14	37.7	26	21.7	15	18.8	13	1.4	1	<b>26</b>
1,10451	2,5652	15.9	11	31.9	22	39.1	27	8.7	6	2.9	2	<b>27</b>
1,00849	3,5362	7.2	5	7.2	5	18.8	13	58	40	8.7	6	<b>28</b>
1,06161	3,5942	5.8	4	11.6	8	14.5	10	53.6	37	14.5	10	<b>29</b>
1,17700	3,2899	2.9	2	33.3	23	11.6	8	36.2	25	15.9	11	<b>30</b>
1,22440	2,9710	10.1	7	30.4	21	26.1	18	18.8	13	14.5	10	<b>31</b>
1,08229	2,6522	17.4	12	27.5	19	29	20	24.6	17	1.4	1	<b>32</b>
1,08406	2,8261	4.3	3	46.4	32	20.3	14	20.3	14	8.7	6	<b>33</b>
1,21531	2,6087	23.2	16	27.5	19	17.4	12	29	20	2.9	2	<b>34</b>

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

1,30217	2,7391	23.2	16	24.6	17	13	9	33.3	23	5.8	4	35
1,02297	2,7971	7.2	5	36.2	25	31.9	22	18.8	13	5.8	4	36
–	3.0434	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج تحليل الاستبيان من خلال برنامج SPSS

### ثانيا: تحليل النتائج الخاصة بالمحور الثاني:

1. جاءت العبارة رقم(24): (العلاقة الحسنة مع زملائي تحفزني على العمل أكثر) في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(4.0145) بانحراف معياري قدره(1.77636)، كما كانت نسبة الموافقين  $65.6+21.7=87.3\%$  من مجموع المستجوبين.
2. جاءت العبارة رقم (22): (العلاقة الاتصالية برئيسي لها تأثير على انضباطي في المؤسسة) في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (3.6522) بانحراف معياري قدره(1.08229)، كما كانت نسبة الموافقين  $46.4+20.3=66.7\%$  من مجموع المستجوبين.
3. جاءت العبارة رقم (29): (أشعر بالأمن والسلامة في مكان عملي) في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط المستجوبين(3.5942) بانحراف معياري قدره(1.06161)، كما كانت نسبة الموافقين  $63.6+14.5=78.1\%$  من مجموع المستجوبين.
4. جاءت العبارة رقم (28): (يمارس العمال عملهم في مستوى إضاءة مناسب) في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة (3.5362) بانحراف معياري قدره(1.00849)، كما كانت نسبة الموافقين  $58+8.7=66.7\%$  من مجموع المستجوبين.
5. جاءت العبارة رقم (30): (هناك إمكانية لأن يحدث لي ضررا صحيا جراء العمل الذي أقوم به) في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين(3.2899) بانحراف معياري قدره (1.17700)، كما كانت نسبة الموافقين  $36.2+15.9=52.1\%$  من مجموع المستجوبين.
6. جاءت العبارة رقم (21): (أشعر بالاستقرار والرضا في هذه الوظيفة) في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط المستجوبين(3.1884) بانحراف معياري قدره (1.19158) كما كانت نسبة الموافقين  $49.3+5.8=55.1\%$  من مجموع المستجوبين.
7. جاءت العبارة رقم (23): (أتلقي شكر وتقدير عند إتقاني لعملي) في المرتبة السابعة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط المستجوبين(3.0145) بانحراف معياري قدره (1,24254) كما كانت نسبة الموافقين  $42+5.8=47.8\%$  من مجموع المستجوبين.

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

8. جاءت العبارة رقم (31): (أفكر في مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة أخرى) في المرتبة الثامنة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط المستجوبين (2.9710) بانحراف معياري قدره (1.22440) كما كانت نسبة الموافقين  $14.5+18.8=33.3\%$  إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $10.1+30.4=40.5\%$  مما يؤشر إلى وجود إحساس بعدم الراحة والاستقرار لدى الموظفين مما يجعلهم يفكرون في مغادرة أماكن عملهم.

9. جاءت العبارة رقم (33): (أواجه صعوبات أثناء إنجازي لعملي) في المرتبة التاسعة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2.8261) بانحراف معياري قدره (1.08406) كما كانت نسبة الموافقين  $8.7+20.3=29\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $46.4+4.3=50.7\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤشر إلى وجود عوائق وعراقيل تواجه الموظفين أثناء تأدية أعمالهم.

10. جاءت العبارة رقم (25): (توفر إدارة المؤسسة كل متطلبات ومستلزمات العمل للعمال) في المرتبة العاشرة من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2.8116) بانحراف معياري قدره (1.07478) كما كانت نسبة الموافقين  $1.4+18.8=20.2\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $14.5+32.2=46.7\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤشر إلى وجود ضعف وتقصير في توفير الإمكانيات والمستلزمات الخاصة بالعمل من وجهة نظر بعض المستجوبين.

11. جاءت العبارة رقم (36): (أفكر في التغيب عن العمل) في المرتبة الحادية عشر من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2.7971) بانحراف معياري قدره (1.02279) كما كانت نسبة الموافقين  $5.8+18.8=24.6\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $36.2+7.2=43.4\%$  من مجموع المستجوبين.

12. جاءت العبارة رقم (35): (أستفيد من فرص الترقية في مناصبي الوظيفي) في المرتبة الثانية عشر من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2,7391) بانحراف معياري قدره (1,30217) كما كانت نسبة الموافقين  $5.8+33.3=39.1\%$  من مجموع المستجوبين

13. جاءت العبارة رقم (32): (تتكفل المؤسسة بتوفير مصاريف علاجية للعمال المصابين أثناء تأديتهم لمهامهم) في المرتبة الثالثة عشر من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2,6522) بانحراف معياري قدره (1.08229) كما كانت نسبة الموافقين  $1.4+24.6=26\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $17.5+27.5=45\%$  من مجموع المستجوبين.

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

14. جاءت العبارة رقم (34): (تقوم المؤسسة بالتغيير الدوري في مناصب العمل) في المرتبة الرابعة عشر من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2.6087) بانحراف معياري قدره (1.21537) كما كانت نسبة الموافقين  $29+2.9=31.9\%$  من مجموع المستجوبين

15. جاءت لعبارة رقم (27): (خوفي المبالغ من حوادث العمل يجعلني أجد إلى الصراع مع العمال والإدارة) في المرتبة الخامسة عشر من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2.5652) بانحراف معياري قدره (1.10452) كما كانت نسبة الموافقين  $8.7+2.9=11.6\%$  من مجموع المستجوبين، إلا أن نسبة الغير موافقين  $15.9+31.9=47.8\%$  من مجموع المستجوبين

16. جاءت العبارة رقم (26): (تتواصل إدارة المؤسسة مع عمالها بشأن احتياجاتهم ومشاكلهم) في المرتبة السادسة عشر من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ متوسط درجة موافقة المستجوبين (2.4348) بانحراف معياري قدره (1.06382) كما كانت نسبة الموافقين  $18.8+1.4=20.2\%$  من مجموع المستجوبين إلا أن نسبة الغير موافقين بلغت  $20.3+37.7=58\%$  من مجموع المستجوبين، مما يؤثر إلى ضعف الاتصال والتواصل بين إدارة المركز الجامعي وموظفيها لمعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم.

**بصفة عامة:**

يؤثر هذا المحور إلى أنه يوجد حالات عدم رضا واستقرار لدى فئة من المستجوبين وذلك راجع لصعوبة التواصل بين الإدارة والموظفين مما يجعلهم غير مرتاحين ولا يخلق لديهم أي شعور بالانتماء لأماكن عملهم.

### المطلب الثالث: اختبار ومناقشة الفرضيات

سنقوم في هذا المطلب بعرض وتحليل نتائج الانحدار البسيط، والتأكد من صحة الفرضيات الموضوعية، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات.

أولاً: نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير إجراءات السلامة بأبعادها الخمسة (تحسين ظروف العمل، استخدام معدات ووسائل الوقاية، التدريب على منع الحوادث، توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، الصيانة الدورية للأجهزة والآلات) على تحقيق الاستقرار الوظيفي.

#### جدول رقم (6.3) نتائج الانحدار البسيط

الرقم	العبارة	R	R <sup>2</sup>	F	T	B	SIG
		معامل ارتباط	معامل تحديد			معامل الانحدار	مستوى الدلالة
01	تأثير تحسين ظروف العمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين	0.612	0.306	16.714	0.641	0.104	0,524
02	تأثير استخدام معدات ووسائل الوقاية على تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين	0.634	0.317	11.822	1.184	0.198	0,241

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

0,100	0.240	1.671	39.572	0.3135	0.627	تأثير التدريب على منع الحوادث على تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين	03
0,960	0.007	0.050	32.218	0.2825	0.565	تأثير توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية على تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين	04
0,092	0.255	1.713	17.157	0.310	0.620	تأثير الصيانة الدورية للأجهزة والآلات على تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين	05

\* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$ .

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول رقم (6.3) تأثير إجراءات السلامة المهنية بأبعادها الخمسة (تحسين ظروف العمل، استخدام معدات ووسائل الوقاية، التدريب على منع الحوادث، توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، الصيانة الدورية للأجهزة والآلات) على تحقيق الاستقرار الوظيفي حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

1/ وجود أثر لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.612) عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) أما معامل التحديد  $R^2$  (0.306)، أي أن ما قيمته (0.306) من التغيرات في مستوى الاستقرار الوظيفي ناتج عن التغير في مستوى تحسين ظروف العمل للموظفين. كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.104)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في تحسين ظروف العمل يؤدي إلى الزيادة في الاستقرار الوظيفي بقيمة (0.104) ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (16.714) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ ).

من خلال تحليل هذه النتيجة، نرفض الفرضية الأولى ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتحسين ظروف العمل على الاستقرار الوظيفي" من وجهة نظر المبحوثين، ونثبت الفرضية البديلة  $H_1$  التي تنص على " يوجد أثر لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي".

2/ وجود أثر لاستخدام معدات ووسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.634) عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) أما معامل التحديد  $R^2$  (0.317)، أي أن ما قيمته (0.317) من التغيرات في مستوى الاستقرار الوظيفي ناتج عن التغير في مستوى استخدام معدات ووسائل الوقاية. كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta$  (0.198)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في استخدام معدات ووسائل الوقاية

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

يؤدي إلى الزيادة في الاستقرار الوظيفي بقيمة (0.198)، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (11.820) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ ).

من خلال تحليل هذه النتيجة، نرفض الفرضية الثانية ( $H_02$ ) والتي تنص على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاستخدام معدات وسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ونثبت الفرضية البديلة ( $H_2$ ) والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام معدات وسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي" مقبولة من وجهة نظر المبحوثين.

3/ وجود أثر للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط  $R(0.627)$  عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) أما معامل التحديد  $R^2(0.3135)$ ، أي أن ما قيمته (0.3135) من التغيرات في مستوى الاستقرار الوظيفي ناتج عن التغير في مستوى التدريب على منع الحوادث. كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta(0.240)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في استخدام معدات وسائل الوقاية يؤدي إلى الزيادة في الاستقرار الوظيفي بقيمة (0.240)، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (39.572) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

هذه النتيجة توضح أن الفرضية الثالثة ( $H_0$ )، والتي تنص على: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي مرفوضة، ونثبت الفرضية البديلة ( $H_3$ ) التي تنص على "يوجد أثر للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي".

4/ وجود أثر لتوفير الإسعافات الأولية والمعدات الطبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط  $R(0.565)$  عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) أما معامل التحديد  $R^2(0.2825)$ ، أي أن ما قيمته (0.2825) من التغيرات في مستوى الاستقرار الوظيفي ناتج عن التغير في مستوى توفير الإسعافات الأولية والمعدات الطبية. كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta(0.007)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في استخدام معدات وسائل الوقاية يؤدي إلى الزيادة في الاستقرار الوظيفي بقيمة (0.007)، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (32.218) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

من خلال تحليل هذه النتيجة نرفض الفرضية الرابعة ( $H_04$ ) والتي تنص على "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي" ونثبت الفرضية البديلة ( $H_4$ ) التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين".

5/ وجود أثر لصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط  $R(0.620)$  عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.05)$  أما معامل التحديد  $R^2(0.310)$ ، أي أن ما قيمته  $(0.310)$  من التغيرات في مستوى الاستقرار الوظيفي ناتج عن التغير في مستوى توفير الإسعافات الأولية و المعدات الطبية. كما بلغت قيمة درجة التأثير  $\beta(0.255)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الصيانة الدورية للأجهزة والآلات يؤدي إلى الزيادة في الاستقرار الوظيفي بقيمة  $(0.255)$ ، ويؤكد هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت  $(17.157)$  وهي دالة عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.05)$ .

من خلال هذه النتيجة، نرفض الفرضية  $(H_05)$  التي تنص على " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.05)$  للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ونثبت الفرضية  $(h_5)$  التي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الباحثين.

### ثانياً: مناقشة الفرضيات

طرحت هذه الدراسة جملة من الأسئلة المتعلقة أساساً بأثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، كما انطلقت هذه الدراسة بطرح مجموعة من الفرضيات التي تدور في مجملها حول الإشكالية المطروحة، وقد أفرزت نتائج الدراسة وأوضحت مدى أثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي ويمكن من خلال هذا المطلب شرح النتائج بهدف الاستفادة العملية من مخرجات هذه الدراسة.

#### 1. عرض وتحليل نتائج الإحصاءات الوصفية لمحور إجراءات السلامة المهنية:

يتضح من إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمحور إجراءات السلامة المهنية أنها جاءت موافقة بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد  $(2.6470)$ ، رغم وجود هذه الموافقة إلى أن إجابات هذا المحور تباينت إجاباتها:

**1.1.** حيث جاء بعد الصيانة الدورية للأجهزة والآلات في المرتبة الأولى بمتوسط قدره  $(2.9456)$ ، أي أن هناك قبول من طرف موظفي المركز الجامعي حول قيام الإدارة بالصيانة الدورية للأجهزة والآلات وهذا يرجع إلى أهمية الصيانة الدورية بالنسبة للموظفين لتسهيل القيام بعملهم وأيضاً المحافظة على أمنهم وسلامتهم وعدم تحميل الإدارة أي أعباء بسبب الحوادث المهنية.

**2.1.** جاء بعد تحسين ظروف العمل في المرتبة الثانية بمتوسط قدره  $(2.6972)$ ، وهذا راجع إلى ضعف الاتصال بين الإدارة والموظفين وكذلك عدم اهتمام الإدارة بالعلاقة الاتصالية بينها وبين الموظفين من أجل التعرف على احتياجاتهم ومتطلباتهم وتحسين ظروف العمل لهم

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

3.1. جاء بعد توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية في المرتبة الثالثة بمتوسط قدره (2.6848)، يرى المستجوبين في هذا الجانب أن هناك ضعف من جانب الإدارة في توفير الإسعافات الأولية، والتي تعتبر مهمة جدا لتقليل من أثار الحوادث المهنية أيضا نقص في الخدمات الطبية التي تعتبر ضرورية من أجل تقديم المساعدات الصحية لطلبة وأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية.

4.1. جاء بعد استخدام معدات ووسائل الوقاية في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره (2.5761)، وهذا راجع من وجهة نظر المستجوبين إلى عدم وضوح سياسة السلامة الموضوعية من طرف إدارة المركز الجامعي، وأيضا عدم وجود أي قوانين أو قواعد وقائية خاصة وصارمة للمحافظة على السلامة والأمن، حيث أن المخالفين وغير الملتزمين من الموظفين لا يتعرضون إلى أي عقوبات وهذا ما قد يزيد من نسبة الحوادث وكذلك نسبة التعرض للمخاطر المهنية.

5.1. جاء بعد التدريب على منع الحوادث في المرتبة الخامسة بمتوسط قدره (2.5231)، مما قد يبين نقص أو انعدام اهتمام الإدارة بدورات التكوينية للموظفين حول طرق الوقاية من الحوادث المهنية وكذلك أهمية إجراءات السلامة المهنية لتقليل من تفشي الأمراض وكذلك المحافظة على سلامة الموظفين في أماكن عملهم.

### 2. عرض وتحليل نتائج الإحصاءات الوصفية لمحور الاستقرار الوظيفي:

يتضح من إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمحور الاستقرار الوظيفي أنها جاءت موافقة بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا البعد (3.0434)، رغم وجود هذه الموافقة إلى أن إجابات هذا المحور تباينت إجاباتها:

جاءت إجابات أفراد العينة متباينة حول هذا المحور حيث أن من خلال هذه الإجابات نرى أن فئة من الموظفين المبحوثين لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي وهذا راجع إلى عدم إحساسهم برضا والانتماء لوظائفهم بسبب ضعف الاتصال بين الإدارة والموظفين التي لا تعتمد على مبدأ الحوار والمشاركة في أي قرار يخص الموظفين، وذلك للمحافظة على التوازن داخل المركز الجامعي، محاولة احتواء العمال لمعرفة احتياجاتهم وتحسين ظروفهم، أيضا بطيء سلم الترقيات وعدم التوزيع العادل للمناصب حسب الإمكانيات والخبرات العلمية للموظفين.

ثالثا: عرض وتحليل نتائج العلاقة التأثيرية بين أبعاد إجراءات السلامة (تحسين ظروف العمل، استخدام معدات ووسائل الوقاية، التدريب على منع الحوادث، توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، الصيانة

### الدورية للأجهزة والآلات) في تحقيق الاستقرار الوظيفي

أشارت دراستنا إلى وجود تأثير لأبعاد إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، فماذا يعني وما هي دلالاته وكيف يمكن فهمه؟

### 1. النتائج المتعلقة بتأثير تحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي:

## الفصل الثالث.....الإطار التطبيقي للدراسة

هناك أثر لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، أي أنه كلما زاد الاهتمام بالواقع المهني والاجتماعي للموظفين، كلما زاد إشراك العمال في عملية اتخاذ القرار وتفويض سلطات إضافية للمرؤوسين لتحسين الأداء، كلما زاد التحسن في العلاقات الاجتماعية بين الإدارة والموظفين من خلال عقد اجتماعات دورية لمناقشة الأمور الشخصية والتطورات التنظيمية، أسهم ذلك في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين.

### 2. النتائج المتعلقة بتأثير استخدام معدات ووسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي:

هناك أثر لاستخدام معدات ووسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، أي أنه كلما كان هناك اهتمام كافي من قبل الإدارة بتوفير وسائل الوقاية، وكذلك كلما كان هناك قوانين وقواعد ملزمة باستخدام وسائل الوقاية، وكلما كان هناك نظام سلامة واضح وملزم للموظفين باستخدام وسائل الوقاية للمحافظة على السلامة المهنية، ساهم ذلك في زيادة الاستقرار الوظيفي.

### 3. النتائج المتعلقة بتأثير التدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي:

هناك أثر لتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، أي أنه كلما تم تكثيف البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية، وكذلك تقديم محاضرات حول كيفية التعامل مع الحوادث المهنية وتفاديها، وكلما توفرت دورات تدريبية حول منع الحوادث، ساهم ذلك في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين.

### 4. النتائج المتعلقة بتأثير توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي:

هناك أثر لتوفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث أنه كلما كان محيط العمل مجهز بالإمكانات اللازمة والوسائل الطبية الضرورية، وكلما كانت هناك أطقم طبية جاهزة للمساعدة في حالة وقوع أي حادث مهني، يساعد هذا في زيادة شعور الأمن المهني للموظفين اتجاه مكان عملهم مما يساهم في زيادة الاستقرار الوظيفي.

### 5. النتائج المتعلقة بتأثير الصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي:

هناك أثر لصيانة الأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث أنه كلما زاد اهتمام الإدارة بالصيانة الدورية للأجهزة والمعدات، وأيضا مراقبة العمر الافتراضي للأجهزة للاستغناء عنها في حالة نهايته، أيضا توعية الموظفين لكيفية التعامل مع الآلات لتفادي أي مخاطر منية قد تحدث لهم هذا يساهم في تحقيق رضا الموظفين وبالتالي زيادة استقرارهم الوظيفي.

### خلاصة الفصل الثالث:

بعد استعراضنا للجانب النظري لدراسة المتمثل في أثر إجراءات السلامة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لموظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف\_ميلة\_، لما توفر لدينا من دراسات سابقة عن متغيرات، تم تحديد مشكلة البحث وصياغة الفرضيات، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب لجمع البيانات التي تتلاءم مع المنهج الوصفي الذي يعتبر أنسب المناهج لرصد وتقصي هذه الدراسة. وبعد جمع هذه المعطيات الميدانية تم تحويلها إلى نسب مئوية وتفسيرها للخروج في الأخير بنتائج تمكننا من الوصول إلى الأهداف المرجوة.

الخاتمة العامة

## الخاتمة:

تعيش المؤسسات عبر العالم اليوم مرحلة حاسمة في تاريخها، حيث أصبحت مسألة البقاء والتطور شغلها الشاغل، ولعل ما فرض هذا الواقع مجموعة من العوامل أهمها الثورة التكنولوجية التي تعيشها كافة الأصعدة، وفي ظل هذا المحيط المتقلب والمضطرب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الأفضليات وتضمن لها البقاء. لذا تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للوسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية، والعمل على المحافظة على سلامتها، من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل، وسعيها منها بأهمية هذا الجانب في تحقيق الاستقرار الوظيفي، والانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره، حيث تعتبر إجراءات السلامة القواعد والنظم التي تتكفل الإدارة بوضعها وتختص في وقاية وحماية العاملين من المخاطر والحوادث الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن عملهم المختلفة، وتتمثل هذه الإجراءات في: تحسين ظروف العمل واستخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية والتدريب على منع الحوادث وتوفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية، والصيانة الدورية للأجهزة والآلات، والتي بدورها تؤثر في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين.

فقد حاولنا في هذه الدراسة قدر الإمكان الالتزام بخطوات البحث العلمي والسير وفق القواعد والخطوات الأكاديمية حتى تكون نتائج الدراسة معبرة عن الواقع، فبعد الاطلاع على ما توفر لدينا من معلومات عن متغيرات الدراسة تم تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات التي نزلنا بها إلى الميدان لجمع المعطيات وترجمتها إلى نسب بغية تحليلها وتفسيرها للخروج بنتائج تمكننا من الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة، الذي يبحث في أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي الإدارة بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف\_ميلة\_، وهدفنا من اختيار دراسة الحالة هذه، التعرف على كيفية المحافظة على سلامة الموظفين عن طريق الإجراءات المتبعة التي بدورها تؤثر على استقرارهم في العمل، وبعد العرض المفصل لنتائج الفرضيات الفرعية للدراسة، تبين لنا أنه:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتحسين ظروف العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي لموظفي المركز الجامعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاستخدام معدات ووسائل الوقاية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لموظفي المركز الجامعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب على منع الحوادث في تحقيق الاستقرار الوظيفي لموظفي المركز الجامعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتوفير الإسعافات الأولية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لموظفي المركز الجامعي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للصيانة الدورية للأجهزة والآلات في تحقيق الاستقرار الوظيفي لموظفي المركز الجامعي.

### التوصيات:

- من النتائج التي توصلنا إليها يمكن تقديم ما يلي من التوصيات:
- ✓ تحسين بيئة العمل وظروف العمل بتوفير كل المتطلبات البشرية والمادية الضرورية لأداء العمل.
  - ✓ ضرورة توفير الملصقات الإعلانية، ووضع الجديد من التعليمات بالملصقات الجديدة، وعدم الاكتفاء بالوسائل المكتوبة في سبيل تطبيق اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وإنما يتم استخدام وسائل الإعلام الأخرى لتحقيق برامج السلامة والصحة المهنية بشكل فعال.
  - ✓ ضرورة الأخذ بمقترحات أعضاء مكاتب السلامة والصحة المهنية، فيما يختص بالأنشطة الفرعية والإجراءات اللازمة لتفعيل تحقيق متطلبات السلامة والصحة المهنية.
  - ✓ الاهتمام برفع الوعي الوقائي.
  - ✓ ضرورة تدريب العاملين على أعمال السلامة والصحة المهنية، وذلك لتذكيرهم بأهمية نشاط السلامة والصحة المهنية باستمرار، وأن يصبح لديهم هدف مثل باقي الأهداف.
  - ✓ اتخاذ الإجراءات اللازمة للوصول إلى الراحة النفسية للموظف والتي تقوده للرضا وبالتالي تحقيق الاستقرار الوظيفي.
  - ✓ القيام بدراسات ومراجعات دورية، والتقييم المستمر لوقوع الحوادث المهنية لدى الموظفين وتحديد المصادر المختلفة المتسببة في إحداثه قصد تجنبها.
  - ✓ وضع وتطبيق برامج للترقية وإفراح فرص الترقية والتقدم.
  - ✓ وضع نظام الحوافز بنوعها الإيجابية والسلبية، بما يكفل توزيعه بعدالة بحيث مكافأة من يستحق ومعاقبة المقصرين لأن هذا يزيد من الاستقرار الوظيفي.
  - ✓ ضرورة التكفل النفسي بالمصابين بحوادث العمل من طرف المؤسسة.
  - ✓ اهتمام المؤسسة بانشغالات العمال ومحاولة حل مشاكلهم وأخذ آرائهم حيز التنفيذ.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

- 1- أمل بكري، ريتا حمرانا وآخرون، " الصحة والسلامة العامة " دار الفكر للنشر، عمان الأردن، الطبعة الخامسة، 2009.
- 2- بدر حامد، "الرضا الوظيفي"، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 1983.
- 3- بيومي مجدي أحمد، لطفي محمد السي السيد، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2009.
- 4- جلبي عبد الرزاق، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 5- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 6- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، زهران للنشر، جامعة الزيتونة الأردنية، 2009.
- 7- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، " السلامة المهنية العامة "، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
- 8- الختانة سامي، علم النفس الصناعي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 9- الخواجة عبد العزيز، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2005.
- 10- دويدار محمد عبد الفتاح، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي، وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 11- دويدار، عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1955.
- 12- الديب إبراهيم رمضان، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2006.
- 13- سلطان محمد سعيد أنور، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- 14- سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا.
- 15- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 3.
- 16- شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
- 17- العايب رايح، "مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم"، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2006.

- 18- عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر.
- 19- عبد الباقي صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 20- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، دون تاريخ.
- 21- عبد الوهاب أحمد، السلوك التنظيمي، دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال، ط1، المنصورة، دار الوفاء، 2000.
- 22- عبد الوهاب، أحمد عبد الواسع، "علم إدارة الأفراد"، عمان الأردن، ط1، 1973.
- 23- عمر وصيفي عقيلي، "تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة"، دار زهران لنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2013.
- 24- القحطاني محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي، مكتبة العبيكان، ط2، 2001.
- 25- لطفي طلعة إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2001.
- 26- محمد إسماعيل بلال، "السلوك التنظيمي"، دار الجامعية الجديدة، مصر، 2007.
- 27- محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للنشر والطباعة، القاهرة، 2007.
- 28- محمد شحاتة ربيع، "علم النفس الصناعي والمهني"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2010.
- 29- محمد علي محمد، "مجتمع المصنع"، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، الإسكندرية، 1972.
- 30- محمود جواد كاظم، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981.
- 31- محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- 32- المشعان عويد السلطان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
- 33- نادر أحمد أبو شيخة، "إدارة الموارد البشرية"، دار صفا للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى.

### ثانياً: الرسائل والأطروحات

- 1- أحمد لغبي، "التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2015/2014.
- 2- بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/2010.

- 3- بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014/2013.
- 4- خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل، رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.
- 5- دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، شهادة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009.
- 6- راشد 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
- 7- سامية جبارة، "رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية"، مذكرة ماجستير، جامعة باتنة، 2008/2007.
- 8- سمير حليس، التغير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة 2009/2008.
- 9- طاهر بالعيور، الاستقرار في العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 1994.
- 10- فاتح جبلي، " الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
- 11- المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
- 12- منال فالح شامان السرحان، درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية والاصول، جامعة آل البيت، الأردن، 2017/2016.
- 13- هند بنت حميد الجهني، "الإجراءات ودورها في تأخير تقديم الخدمة في القطاع الحكومي"، مذكرة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2009/2008.
- 14- ياسر سليمان محمد بلول، "تطبيق إجراءات السلامة لمبنى سكني"، مذكرة ماجستير في إدارة التشييد، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2014.

### ثالثا: المجالات

- 1- أحمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، أكتوبر 1981.

- 2- جاسم رحيم عذارى، مجبل دواي إسماعيل، " أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 9، العدد 33، المعهد التقني في العمارة، العراق، 2013.
- 3- حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة "التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية"، العدد 01، جانفي 2021.
- 4- زياد محمد علي الصمداي، فراس محمد الرواشدة، "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن"، المجلة الأردنية لإدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009.
- 5- الصرايرة خالد أحمد، الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتهم بأدائه الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة مؤتة، الأردن مجلد2، عدد 6، 2001.
- 6- عتيقة حريرية، "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ"، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، جوان 2017.
- 7- عزوي حمزة، العقب الأزهر، " تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب ونماذج ناجحة"، مجلة أفاق علمية، مجد 10، عدد2، 2018.

#### رابعاً: المعاجم

- 1- أحمد المختار، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد 1، دار عالم الكتب، القاهرة، ط2، 2008،
- 2- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، بيروت مكتبة لبنان ناشرون، ط 1، 1997.
- 3- محمد والتويجري، معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، 1994.

#### خامساً: الجرائد الرسمية

- 1- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1403هـ الموافق 05 يوليو 1983م، عدد 28.

#### سادساً: المواقع الإلكترونية

- 1- <https://ar.wikipedia.org/wiki/>، ويكيبيديا الموسوعة الحرة"تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات"، 2022.

# قائمة الملاحق

## الملحق رقم (01)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله  
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



الموضوع/ استبيان حول إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي بالمركز  
الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف \_ميلة.

السيدة (ة) الفاضل(ة):

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته أما بعد؛

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة "أثر إجراءات السلامة في تحقيق الاستقرار الوظيفي بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف \_ميلة\_ " وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال.

ولأن آرائكم القيمة لها أثر كبير في إتمام هذه الدراسة يرجى منكم التكرم بإعطائها جزء من وقتكم والإجابة على مضامينها بكل دقة وموضوعية، دون ترك أي عبارة دون الإجابة عليها لما لذلك أثر كبير على صحة النتائج التي سوف نتوصل إليها.

ونفيدكم أن ما تدلون به من إجابات يستخدم في أغراض البحث العلمي فقط وسوف يعامل بسرية، شاكرين لكم سلفاً حسن تعاونكم ولكم منا فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة: ضع علامة (x) في المكان المناسب

تحت إشراف:

د. عاشوري إبراهيم

إعداد الطلبة:

- بن الشاوي ماية

- زهري ونام

السنة الدراسية: 2022/2021

المحور الأول: إجراءات السلامة المهنية والموظف

الرقم	فقرات القياس	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
<b>أولاً: تحسين ظروف العمل</b>						
01	يوجد حرص دائم على تحسين ظروف العمل.					
02	يتم توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.					
03	يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية.					
04	توجد سياسة سلامة واضحة لحماية العمال من قبل إدارة المؤسسة.					
<b>ثانياً: استخدام معدات ووسائل الوقاية</b>						
05	توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية.					
06	تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية.					
07	معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، نظارة، أحذية، قفاز... ) متوفرة في كل وقت.					
08	تتوفر منشورات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية.					
<b>ثالثاً: التدريب على منع الحوادث</b>						
09	تقوم المؤسسة بتكويني وتدريب على استعمال الأجهزة ومستلزمات العمل.					
10	يوجد تثقيف صحي لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية.					

## قائمة الملاحق

					11	أنتقى تدريباً كافياً على خطة الإخلاء والطوارئ.
					12	يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق محاضرات.

### رابعاً: توفير الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية

					13	توجد خزانات لإسعافات أولية جاهزة للاستخدام في محيط العمل.
					14	العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بالعمل.
					15	هناك أنظمة إنذار داخل محيط العمل.
					16	يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد.

### خامساً: الصيانة الدورية للأجهزة والآلات

					17	تقوم إدارة المؤسسة بعملية صيانة دورية للأجهزة ومستلزمات العمل.
					18	تجهيزات محيط العمل من حيث (الإضاءة، التهوية، حرارة) تعتبر مناسبة.
					19	الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية وأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة وكافية.
					20	تعتمد المؤسسة على آلات مزودة بأنظمة أمان.

### المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي

الرقم	فقرات القياس	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
21	أشعر بالاستقرار والرضا في هذه الوظيفة.					

## قائمة الملاحق.....

				العلاقة الاتصالية برئيسي لها تأثير على انضباطي في المؤسسة.	22
				أتلقي شكر وتقدير عند إتقاني لعملي.	23
				العلاقة الحسنة مع زملائي تحفزني على العمل أكثر.	24
				توفر إدارة المؤسسة كل متطلبات ومستلزمات العمل للعمال.	25
				تتواصل إدارة المؤسسة مع عمالها بشأن احتياجاتهم ومشاكلهم.	26
				خوفي المبالغ من حوادث العمل يجعلني ألجأ إلى الصراع مع العمال والإدارة.	27
				يمارس العمال عملهم في مستوى إضاءة مناسب.	28
				أشعر بالأمن والسلامة في مكان عملي.	29
				هناك إمكانية لأن يحدث لي ضرر صحيا جراء العمل الذي أقوم به.	30
				أفكر في مغادرة المؤسسة إلى مؤسسة أخرى.	31
				تتكفل المؤسسة بتوفير مصاريف علاجية للعمال المصابين أثناء تأديتهم لمهامهم.	32
				أواجه صعوبات أثناء إنجازي لعملي.	33
				تقوم المؤسسة بالتغيير الدوري في مناصب العمل.	34
				أستفيد من فرص الترقية في مناصبي الوظيفي.	35
				أفكر في التغيب عن العمل.	36

"شكرا لكم على حسن تعاونكم"

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم اللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية
زيد جابر	أستاذ محاضر-أ-	المركز الجامعي ميلة
ياسين بوبكر	أستاذ محاضر-أ-	المركز الجامعي ميلة
سنوسي أسامة	أستاذ محاضر-أ-	المركز الجامعي ميلة