



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة

دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية
- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل لونيكا ب بسكرة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

أشرف الأستاذ:

أ.د حليلو نبيل

أعداد الطالب:

قواند صبرينة

قواند ريان

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر وعرفان

قرأ باسم رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ

بداية الحمد لله الذي يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات، الحمد لله الذي ما تمَّ جهدٌ إلا بعونه، وما خُتم سعيٌّ إلا بفضله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه وعملا بقول رسولنا الكريم "ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله" نتقدموا بجزيل الشكر الى من كتفنا ونحن نشق درب العلم والنجاح في مسيرتنا العلمية الاستاذ الدكتور حليلو نبيل الذي أشرف على هذا العمل له كل التقدير والاحترام على كل نصائحه الثمينه ونقده البناء لنا نتمنى له ثياب الصحة والعافية. الى كل من ساعدنا وكان عوننا لنا في رحلة البحث خالص الشكر والامتنان على تامين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي التي هي ثمرة الجهد و النجاح أتقدم بالشكر و الإمتنان الى من جعل الله الجنة تحت قدميها و سهلت علي خطوات نجاحي و كل الشدائد بدعائها و الداعم الأول لطموحاتي في هذه الدنيا " والدي العزيزة". الى من علمني أن الدنيا كفاح و سلاحها العلم و المعرفة الى الذي غرس في روحي مكارم الأخلاق و صاحب السيرة العطرة "والدي" الى من شد الله عضدي بهم "إخواني و أخواتي" .

الطالبتان

قواند صبرينة

قواند ريان

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
64	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	01
65	يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	02
65	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	03
66	يبين توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية	04
67	يبين توزيع افراد العينة حسب طبيعة عقد العمل	05
68	يبين مدى اهتمام المؤسسة بسلامة المورد البشري	06
69	يبين تنظيم المؤسسة لدورات تدريبية حول اجراءات السلامة المهنية	07
69	يبين التدريب داخل أو خارج المنظمة	08
70	يبين طبيعة الدورات التدريبية للسلامة المهنية	09

71	يبين تنظيم حملات توعية حول مخاطر العمل	10
72	يبين القيام بالعمليات التحسيسية بالمؤسسة	11
73	يبين نوع الحملات التحسيسية	12
74	يبين التشجيع على تقديم الآراء حول المخاطر المهنية	13
75	يبين اللجوء الى العقوبات في حالة مخالفة الاجراء الوقائية	14
76	يبين اهتمام المنظمة بالتكنولوجيا المرتبطة بالآلات	15
77	يبين توفير آلات تحافظ على أمن البيئة داخل المنظمة	16
78	يبين توفير أجهزة تنبيه عن الخطر الناجم عن الآلات والغاز	17
78	يبين توفير ظروف فيزيقية آمنة	18
80	يبين توفير آليات للتواصل مع الادارة	19
81	يبين تنبيه المؤسسة بالمشاكل الفيزيقية والكيميائية	20
82	يبين وجود عيادة داخل المؤسسة	21
83	يبين الاصابة بحوادث العمل	22
84	يبين الخضوع الى فحوصات طبية	23
85	يبين إذا كان مكان العمل مدروس	24
86	يبين تقديم المؤسسة حوافز للتشجيع على الالتزام بممارسات السلامة المهنية	25

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس المحتويات
أ - ب	مقدمة
	الجانب النظري للدراسة
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4-5	أولا/ إشكالية الدراسة
5	ثانيا/ أهمية الدراسة
5	ثالثا/ أهداف الدراسة
5-14	رابعا/ مفاهيم الدراسة
15-18	خامسا/ الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي المسؤولية الاجتماعية

20	تمهيد
21	المبحث الأول: المسؤولية الاجتماعية
21-22	المطلب الأول: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية
22-23	المطلب الثاني: أهمية المسؤولية الاجتماعية
23	المبحث الثاني: خصائص وأنماط المسؤولية الاجتماعية
23-24	المطلب الأول: خصائص المسؤولية الاجتماعية
25-27	المطلب الثاني: أنماط المسؤولية الاجتماعية
27	المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
27-28	المطلب الأول: أهداف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
28-30	المطلب الثاني: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
30	المبحث الرابع: مبادئ واتجاهات والركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
30-31	المطلب الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
31	المطلب الثاني: اتجاهات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
31-32	المطلب الثالث: الركائز الأساسية للمسؤولية للمؤسسة
33	خلاصة
الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: الإطار النظري للسلامة المهنية

36	المطلب الأول: خصائص السلامة المهنية
36-38	المطلب الثاني: أهمية وأهداف السلامة المهنية
38	المبحث الثاني: وسائل وبرامج السلامة المهنية
38-41	المطلب الأول: وسائل تطبيق السلامة المهنية
41-42	المطلب الثاني: برامج السلامة المهنية
42	المبحث الثالث: إدارة السلامة المهنية
43-44	المطلب الأول: أهمية وأهداف إدارة السلامة المهنية
44-47	المطلب الثاني: أسس إدارة السلامة المهنية
48-50	المطلب الثالث: مسؤوليات ودور إدارة السلامة المهنية
51	خلاصة
الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
55-59	1-مجالات الدراسة
59-60	2-منهج الدراسة
60-61	3- أدوات جمع البيانات
62	4-الأساليب الاحصائية
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
64-68	1-عرض وتحليل نتائج المحور البيانات الشخصية
68-76	2-عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: دور المسؤولية الاجتماعية في الحفاظ

	على المورد البشري من حوادث العمل
76-87	3 - عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة بالمؤسسة
88-91	4 - مناقشة نتائج الدراسة
93-94	خاتمة
96-98	قائمة المراجع
100-114	الملاحق
-115 117	ملخص الدراسة بالعربية والانجليزية

مقدمة

مقدمة:

أصبح من اللازم على المؤسسة في الفترة الأخيرة أن تتبنى دورا إجتماعيا مهما و الإهتمام أكثر من جوانب البيئية و الإجتماعية في ظل المتغيرات البيئية المعقدة، بالخصوص اتجاه موظفيها و التصرف أخلاقيا و المساهمة في تحسين الظروف المعيشية لهم، و الإهتمام بالسلامة المهنية من خلال وقايتهم من مسببات المخاطر و الحوادث أثناء قيامهم بأعمالهم و أنشطتهم لأن الإهتمام بالسلامة المهنية يعتبر مظهر من مظاهر التطور الخاص بالمؤسسة، مما يعكس الوعي العام للمؤسسة بأهمية السلامة و دورها في تحسين العملية الإنتاجية.

عندما تتبنى المنظمة مبادئ السلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية، فإنها تضع نفسها على مسار النمو والتطور المستدام، حيث يكون التفاعل بين الاهتمام بالعمال والاستجابة للتحديات البيئية والاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتها العامة. وبناءً على هذا الأساس، يمكن للمنظمات تعزيز تفوقها التنافسي، وبناء علاقات أكثر قوة مع مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمجتمعات التي تعمل فيها.

ان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تصبح لها أبعاد مختلفة في تكريس الجهود لتحقيق السلامة المهنية يصبح له أثر مباشر على سلامة العاملين وكذلك على استدامة العمليات التجارية حيث تعمل المؤسسات الناجحة على تكوين ثقافة من الالتزام بالسلامة والتحسين المستمر، وهو ما يعزز من فاعلية العمل ويقلل من مخاطر الحوادث والإصابات.

بالتزامن مع تطور الوعي بأهمية السلامة المهنية، يصبح لدى المؤسسات دافعا قويا لتبني ممارسات السلامة المثلى. فعلى الرغم من أن الالتزام بالمعايير السليمة للسلامة يتطلب استثمارا من الموارد والوقت، إلا أن العوائد على هذا الاستثمار لا تقتصر فقط على سلامة الموظفين، بل تتجاوز ذلك لتشمل أيضا تقليل المخاطر والتكاليف. فبتخفيض حوادث العمل والإصابات، تتحسن سمعة المؤسسة وتقلل تكاليف التأمين والتعويضات، بالإضافة إلى تحسين الإنتاجية والرضا عن العمل، مما يعزز الاستدامة المالية للمؤسسة على المدى الطويل.

باختصار، يتجلى دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إدارة السلامة المهنية كعنصر أساسي للتنمية المستدامة، حيث تعمل هذه المؤسسات على توفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها وتساهم في بناء مجتمعات أكثر استدامة وازدهار.

و لقد تمت دراسة هذا الموضوع في إطار خطة إشتملت على خمس فصول، الفصل الأول كان للإطار العام للدراسة حيث يحدد إشكالية و تساؤلات الدراسة، و أهمية و أهداف الدراسة، مع تبيان المفاهيم المتعلقة بالدراسة، و الإستعانة ببعض الدراسات المشتبهة للدراسة الحالية. أما الفصل الثاني حيث تطرقنا الى الإطار المفاهيمي للمسؤولية الإجتماعية و الذي تمت من خلاله تغطية التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية، مع إبراز أهميتها و الخصائص و الأنماط و الأهداف و المجالات و حرصا على مبادئ و الإتجاهات و الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الإجتماعية للمنظمة.

ثم يلي بعدها الفصل الثالث بعنوان إدارة السلامة المهنية، من خلاله تم التطرق الى الإطار النظري للسلامة الذي تظمن خصائص و أهمية و أهداف السلامة المهنية، إستنادا إلى ذكر وسائل و برامج السلامة المهنية، و كذلك قمنا بتفصيل إدارة السلامة المهنية إلى أهمية و أسس و مسؤوليات و دور إدارة السلامة المهنية.

بعدها جاء الفصل الرابع بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، تم من خلاله تناول الخطوات المنهجية الموجهة للدراسة بدءا بمجالات الدراسة الثلاثة ثم المنهج الذي إعتمدته الدراسة، بعدها تبيان أدوات جمع البيانات و مختلف الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

و ختاماً الفصل الخامس بعنوان تحليل و مناقشة نتائج الدراسة و الذي من خلاله تم معالجة البيانات المتعلقة بالتقسي الميداني بعد تبويبها و معالجتها إحصائياً وفق محاور الإستبيان، و من ثم مناقشة النتائج في ضوء التساؤلات البحثية.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً - إشكالية الدراسة:

في ظل التغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال، والتطورات التي تتعرض لها المؤسسات عامة والادارة خاصة، لم يعد اهتمام هذه الأخيرة مقتصرًا على البقاء بل امتد الى الجوانب الإنسانية. فالمؤسسات لم تعد تراهن على بقائها بمراكزها المالية فحسب، بل أصبحت تعمل بمفاهيم جديدة نجد منها الجهود المبذولة من طرف المؤسسات و سعيها الدائم الى اتخاذ إجراءات و تدابير و تحمل المسؤولية اتجاه موظفيها ، و هذا ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية، و قد بدأ هذا المفهوم بالظهور في بعض المؤسسات التي تسعى الى تحسين ظروف العمل الداخلية بها، إضافة الى قيامها بتحسين حياة العاملين و خدمتهم من خلال حرصها على توفير الرعاية الصحية و الأجر و غيرها، غير أن هذا المفهوم الحديث أصبح أكثر عمقا و شمولاً و يمتد الى جميع الجوانب المتعلقة بتحسين الحياة بشكل عام، و توفير الاستقرار و زيادة التكافل الاجتماعي.

في إطار الحديث عن تحسين نوعية حياة العاملين عن طريق اعتماد المؤسسة للمسؤولية اتجاه عمالها ينبغي الحديث عن جانب السلامة المهنية كأساس وركيزة وأهم بعد من أبعاد هاته المسؤولية وهذا باعتبار سلامة الموظف أولوية قصوى بالنسبة له قبل أهدافه الأخرى من العمل، كالأجر والامتيازات.

إن إدارة السلامة المهنية هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات و التدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية لجميع الموارد و خاصة البشرية منها، و الحد من خطر المعدات و الآلات و بيئة العمل بكل مكوناتها المادية و التنظيمية و الفيزيائية من خلال منع وقوع العمال في حوادث و إصابات التي لها علاقة بالعمل أو ببيئته، و لأجل تحقق كل هذه الأهداف السابقة الذكر لا بد من امتثال العمال لجميع الإجراءات و التدابير العلاجية و الوقائية الخاصة بهذا النظام و التي ينبغي أن يتبناها و يشرف عليها جميع من في المؤسسة من العمال الى الإدارة العليا.

وعليه فإن السلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية جوانب حيوية في بيئة العمل الحديث، لأن سلامة العمال داخل المؤسسة هي مسؤولية الجميع.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

هذا ما دفعنا لاختيارنا لموضوع المسؤولية الاجتماعية ودورها في ادارة السلامة المهنية للعمال داخل المؤسسة، وبالتالي خالصنا الى تحديد مشكلة الدراسة التالية: ما هو دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية؟

من هذا التساؤل الرئيسي نستخلص التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في الحفاظ على المورد البشري من حوادث العمل؟

- ما هو دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في خلق بيئة عمل أكثر أمنا؟

ثانيا - أهمية الدراسة:

- يمثل موضوع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات من انشغالات الساعة الراهنة.
- يمثل موضوع السلامة المهنية في المؤسسات من إنشغالات الساعة الراهنة.

ثالثا - أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مدى اهتمام مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ENICAB بالسلامة المهنية.
- التعرف على مدى اهتمام صناعة الكوابل بسكرة ENICAB بالمورد البشري و بيئة العمل عن طريق الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية اتجاههم.

رابعا - تحديد المفاهيم:

أولا: المسؤولية الاجتماعية:

هناك عدة تعاريف للمسؤولية الاجتماعية للمنظمة، تختلف باختلاف وجهات النظر في تحديد شكل هذه المسؤولية، فالبعض يراها بمثابة تذكير للشركات بمسئولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها الذي تنتسب اليه، بينما يرى البعض الآخر أن مقتضى المسؤولية لا يتجاوز مجرد مبادرات اختيارية تقوم بها الشركات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع. ويرى آخرون أنها صورة من صور الالتزام الطوعي للشركات بدورها في خدمة المجتمع. إلا أن كل هذه الآراء تتفق من حيث مضمون هذا المفهوم.

حيث عرفها البنك الدولي على أنها "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد".¹

هذا التعريف يسلط الضوء على مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)، والذي يشجع الشركات على أن تكون لها دور فاعل في دعم التنمية المستدامة وتحسين معيشة المجتمعات التي تعمل فيها. من خلال هذا المفهوم، تعتبر الشركات أكثر من مجرد كيانات تسعى لتحقيق الربح، بل تتحمل مسؤولية تجاه المجتمعات التي تؤثر فيها.

كما عرفت الغرفة التجارية العالمية المسؤولية الاجتماعية على أنها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونياً. ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم".²

هذا التعريف يسلط الضوء على الجانب التطوعي والمبادر في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات. يشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية ليست مجرد الامتثال للقوانين واللوائح، بل هي أيضاً جهود تتجاوز متطلبات القانون لتحقيق التأثير الاجتماعي الإيجابي.

مفهوم المسؤولية الاجتماعية في هذا السياق يعتمد على التحفيز والتشجيع على القيم الأخلاقية والاجتماعية داخل الشركات، ويعتبر دور الشركات في المجتمع مسؤولية تذكر وتحفز بواسطة المبادرات التطوعية والمبادرات الخيرية.

¹ - بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009، ص162.

² - بلال خلف السكارنه، المرجع السابق، ص162.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تعريف "عبد العزيز محمود رجب": المسؤولية الاجتماعية هي عبارة عن مجموعة الأنشطة التي يتم تنفيذها بمعرفة الشركة بهدف تحسين الرقاهية الاجتماعية للمجتمع بفئاته المختلفة، دون توقع مزايا اقتصادية مباشرة.¹

تعريف "عبد العزيز محمود رجب" يركز على فكرة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي عبارة عن سلسلة من الأنشطة التي تهدف إلى تحسين الرقاهية الاجتماعية للمجتمع دون السعي وراء الفوائد الاقتصادية المباشرة. يعكس هذا التعريف التقاني في تعزيز الصالح العام والمساهمة في تحسين حياة الأفراد والمجتمعات.

تعريف "فيليب كوتلر ونانسي" لي: المسؤولية الاجتماعية للشركات هي التزام بتحسين رقاهية المجتمع من خلال ممارسات أعمال اختيارية تقديرية ومساهمات بالموارد المؤسسية.²

تعريف "فيليب كوتلر ونانسي" لي يعكس رؤية محايدة تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث يركز على فكرة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تتمثل في التزامها بتحسين رقاهية المجتمع بشكل عام. يقدم التعريف فهماً شاملاً للمسؤولية الاجتماعية، مشيراً إلى أن الشركات يمكن أن تتخذ مبادرات اختيارية وتقديرية لتحقيق هذا الهدف.

تعريف "محمد ابراهيم التويجري": المسؤولية الاجتماعية هي التزام من قبل الشركة بتحقيق التوازن بين أطراف متعددة ولكنها مترابطة وتتمثل في مصالح واحتياجات الشركة (المنتجة للسلع أو للخدمات) والعاملين فيها والبيئة المحيطة والمجتمع.³

تعريف محمد ابراهيم التويجري يبرز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات باعتبارها توازناً مترابطاً بين أطراف متعددة. يشير التعريف إلى أن المسؤولية الاجتماعية تشمل الاهتمام بمصالح الشركة نفسها، بالإضافة إلى موظفيها، والبيئة، والمجتمعات التي تتأثر بها.

¹ - مدحت محمد ابوالنصر، "المواصفة القياسية ISO 2600 عن المسؤولية الاجتماعية"، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، العدد 25، القاهرة، 2013، ص 32.

² - فيليب كوتلر ونانسي لي: المسؤولية الاجتماعية للشركات، ترجمة علا أحمد إصلاح، الدار الدولية للطباعة والنشر، القاهرة، 2011، ص 33.

³ - مدحت محمد ابو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات (المواصفة القياسية ISO 26000) ط1، دار الكتب المصرية، القاهرة، 2015، ص 32.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

كما تعرف "المسؤولية الاجتماعية" على أنها "مجموعة شاملة من السياسات والممارسات والبرامج التي تدمج في جميع مراحل عملياتها، ومراحل اتخاذ القرار التي تدعمها وتكافئها الإدارة العليا".¹

هذا التعريف يبرز المسؤولية الاجتماعية للشركات كنهج متكامل يشمل السياسات والممارسات والبرامج التي تُدمج في جميع جوانب عمل الشركة. يركز التعريف على أهمية أن تكون المسؤولية الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الشركة وأن تكون متكاملة في جميع مراحل عملياتها ومراحل اتخاذ القرار.

في ضوء ما سبق يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمة بأنها "عبارة عن التزام المنظمة بالمشاركة في تحسين نوعية الحياة لأسر العاملين والمجتمع ككل".

ثانياً: السلامة المهنية:

تعتبر السلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي الانسان من المخاطر المهنية، حيث تهدف اليها جميع المؤسسات للحفاظ على المورد البشري، وهذا من أجل استقرار العمال وشعورهم بالأمن.

1: مفهوم السلامة:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً، كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق، والاختناق، وأي بمعنى اخر السلامة تعني سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها.²

هذا التعريف يركز بشكل خاص على مفهوم السلامة في مكان العمل وحماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي قد يحدث نتيجة لحوادث محتملة. يتناول التعريف أنواع محددة من الأذى التي قد تحدث في بيئة العمل مثل الكسور والجروح والحروق والاختناق.

¹ - تكسيد نهال، بوزكري جيلالي، دور أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية- دراسة حالة مؤسسة سونلغاز تيسمسيلت، المجلد:05، العدد:02، مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، جامعة تيسمسيلت، 2022، ص374.

² -محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مصر، دار المعترف للنشر والتوزيع، 2014، ص206.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

إن السلامة بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية المتمثلة في الانسان داخل المؤسسة وخارجها، المواد الخام والمواد المنتجة، المعدات وأدوات الإنتاج، البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب.¹

هذا التعريف يوسع مفهوم السلامة ليشمل عناصر الإنتاج الرئيسية في المؤسسة، بما في ذلك العنصر البشري، والمواد الخام والمنتجة، والمعدات وأدوات الإنتاج، والبيئة المحيطة.

2: مفهوم المهنة:

تعرف المهنة على انها العمل والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة.

عرفها "بروست" بأنها مجموعة الاعمال التي يقوم بها الافراد مجال معين، من خلال التنظيمات المختلفة والمؤسسات الحكومية والخاصة.

تعريف بروست للسلامة يشير إلى أنها مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الأفراد في مجال معين، سواء كان ذلك في سياق التنظيمات المختلفة أو المؤسسات الحكومية أو الشركات الخاصة. يركز هذا التعريف على الجانب العملي للسلامة والأنشطة المتعلقة بها، مشيرًا إلى أن السلامة تتمثل في الإجراءات والتدابير التي يتخذها الأفراد لضمان سلامتهم وصحتهم أثناء أداء الأنشطة ذات الصلة بالمجال الذي يعملون فيه.

عرفها "البشري" بانها العمل او الحرفة التي اعتاد الفرد القيام بها وهو مؤهل لها، ويمكن القول ان المهنة هي أي نوع من العمل يحتاج الى تدريب وتعليم او مهارة معينة، وقد يقوم بها فرد من الافراد ضمن ضوابط تحددها طبيعة المهنة منها اجتماعية ومعرفية.²

¹-إبراهيم ا باظة، واخرون، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2002، ص223.

²-دكتورة نسرين الديسي، اخلاقيات مهنة التعليم بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الخليج للنشر والتوزيع، الأردن، 2022، ص81.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تعريف البشري للمهنة يركز على العمل أو الحرفة التي يتقنها الفرد وهو مؤهل لها، ويشمل القدرة على أداء العمل بمهارة وكفاءة. يتضمن هذا التعريف فكرة أن المهنة تتطلب تدريباً وتعليماً معيناً أو مهارات محددة، ويمكن للفرد أن يمارسها ضمن الضوابط والقواعد التي تحددها طبيعة المهنة.

3: مفهوم السلامة المهنية:

عرفت السلامة المهنية على انها تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الاخطار المهنية.¹

تعريف السلامة المهنية الذي ذكرته يشير إلى الجهود المبذولة لتحقيق سلامة العمال في بيئة العمل، ويشمل ذلك السلامة الصحية والنفسية والوقاية من الأخطار المهنية. يهدف هذا التعريف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم أثناء أداء مهامهم في مواقع العمل المختلفة.

يعرف "رستم لطفي" السلامة المهنية على انها كل اجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والامراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل.²

تعريف "رستم لطفي" للسلامة المهنية يركز على الإجراءات التي تتخذ لمنع وتقليل حوادث العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى توفير وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج. يعكس هذا التعريف الجهود المبذولة لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، والتي تشمل توفير الظروف الملائمة للعمل وتقديم الرعاية الطبية عند الضرورة.

كما عرفت أيضا السلامة المهنية انها العلم الذي يحتفظ على سلامة وصحة الانسان وذلك بتوفير بيانات عمل امنية خالية من مسببات الحوادث والإصابات.³

¹-تكسيد نهال، مرجع سابق، ص378.

²- العايب رابح، مدخل الى ميدان علم النفس العمل وتنظيم، المجلد1، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2006، ص153.

³-احمد المشاقبة، السلامة والصحة المهنية في إدارة المستودعات، المجلد1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2010، ص23.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تعريف السلامة المهنية كما ذكرته يبرز الجانب العلمي للسلامة، حيث يركز على الجهود الهادفة إلى الحفاظ على سلامة وصحة الإنسان في بيئة العمل. يهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر التي قد تؤدي إلى الحوادث والإصابات.

هي أيضا تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي الى اصابتهم بالأمراض والحوادث.¹

أيضا هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج: الانسان، الالة، المادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والامراض المهنية.²

يمكن إعطاء تعريف أوسع للسلامة المهنية: هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، والمحافظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.

4: مفاهيم إدارة السلامة المهنية:

أ – الإدارة:

الإدارة تعني توجيه الجهود البشرية من خلال التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، وغيرها من العمليات الإدارية لممارسة الاعمال والأنشطة الحكومية، بما يحقق اهداف المجتمع.

أو هي تنظيم وتوجيه الجهود وتنسيق ورقابة مجموعة من الافراد داخل المنظمة، وذلك لإتمام عمل معين بقصد تحقيق هدف معين.

أو هي النشاط الموجه نحو التعاون المثمر والتنسيق الفعال بين الجهود البشرية المختلفة العاملة، من اجل تحقيق هدف معين بدرجة عالية من الكفاءة.¹

¹ - أبو شامة عباس، الامن الصناعي، ط1، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص85.
² - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي اسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص66.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

هذا التعريف ينظر إلى السلامة المهنية من منظور التعاون والتنسيق الفعال بين الأفراد والجهود المختلفة داخل المؤسسة. يركز على العمل المشترك والتعاون لتحقيق أهداف محددة بكفاءة عالية.

ب- الأمن الصناعي:

الأمن الصناعي أو أمن مواقع العمل هو مجموعة الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الامن والنظام والسلامة والإطفاء، داخل المنشآت الحيوية ومرافقتها بالوسائل المتاحة.²

تعريف الأمن الصناعي الذي ذكرته يعكس الجوانب المختلفة للحفاظ على الأمن والنظام والسلامة في مواقع العمل. يشمل هذا التعريف مجموعة من الإجراءات والتنظيمات التي تهدف إلى منع الحوادث والمخاطر في المنشآت الصناعية والمرافق الحيوية.

إن مفهوم الامن الصناعي هو إيجاد البرامج المناسبة لتلاقي ما يمكن ان يؤثر بطريقة او بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية، وذلك عن طريق متخصصين في المجال، تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود ألا وهو أساليب الحماية الوقائية.³

هذا التعريف يبرز دور الأمن الصناعي في تصميم وتنفيذ البرامج والإجراءات التي تهدف إلى حماية سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية في المنشآت الصناعية. يشير التعريف إلى أهمية وجود متخصصين مؤهلين في المجال لتطوير وتنفيذ هذه البرامج بشكل فعال وفعالية.

ج- مفهوم إدارة السلامة المهنية: OSHA

هي حماية العامل من المخاطر و الإصابات و الحوادث التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل او اثناء تواجده في العمل سواء كان ذلك بفعل أي نوع من المعدات او الالات مباشرة او

¹-الدكتور محمد القدومي وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار المعزز للنشر والتوزيع، الاردن. عمان، ط1، 2015، ص15.

²-سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، ط1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2015، ص9.

³-الفريق د. عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، اكااديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط1، 1999، ص30.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

بسبب استمرار التعرض لذلك الخطر المحتك أو بسبب تصرف خطأ من آخرين أو بسبب عدم تطبيق القوانين و اللوائح أو بسبب نتيجة خطأ بشري من قبل نفسه أو من الآخرين، و تم تعريفها من قبل معهد العربي للسلامة و الصحة المهنية انها مجال يهدف الى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل او شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية الى هذه المخاطر و تحسين بيئة العمل و شروطه ، بشكل يوفر للعمال الحماية البدنية و العقلية و الاجتماعية المناسبة.¹

تعريف "معهد العربي" للسلامة و الصحة المهنية يقدم فهماً شاملاً لمفهوم السلامة المهنية. يشير إلى أن السلامة المهنية تهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل وظروفه، سواء كانت تلك المخاطر ناتجة عن المعدات والآلات، أو تعرض العامل للخطر بشكل متكرر، أو تصرفات الآخرين، أو عدم اتباع القوانين واللوائح، أو حتى الأخطاء البشرية.

أيضا تعتبر إدارة الأمن والسلامة المهنية "واحدة من اهم الإدارات التي يتكون منها الدفاع المدني من حيث احتوائها على الكادر الهندسي والفني والإداري والأكاديمي والميداني والمدرّب على جميع أعمال الدفاع المدني حيث يلقي على عاتقها الكثير من المهمات من خلال تعدد دوائرها. وتعتبر المهمة الرئيسية لهذه الإدارة هي توفير ونشر الشروط الوقائية والسلامة في جميع المنشآت العامة والخاصة وتدريب العاملين فيها على أعمال الامن والسلامة وملاحقة المخالفين لهذه الشروط.²

د-الأوشا: هي اختصار لإدارة السلامة والصحة المهنية والسلامة بوزارة العمل الأمريكية، والتي تهدف الى تشجيع أصحاب العمل والعاملين للعمل على تقليل مخاطر العمل وتطبيق برامج السلامة المهنية وبصفة خاصة خلال تكرار حجم الخسائر الهائلة في الأرواح مستقبلا وتتركز دراسة هذا البرنامج على مناطق الأكثر تعوضا للمخاطر داخل المنشآت

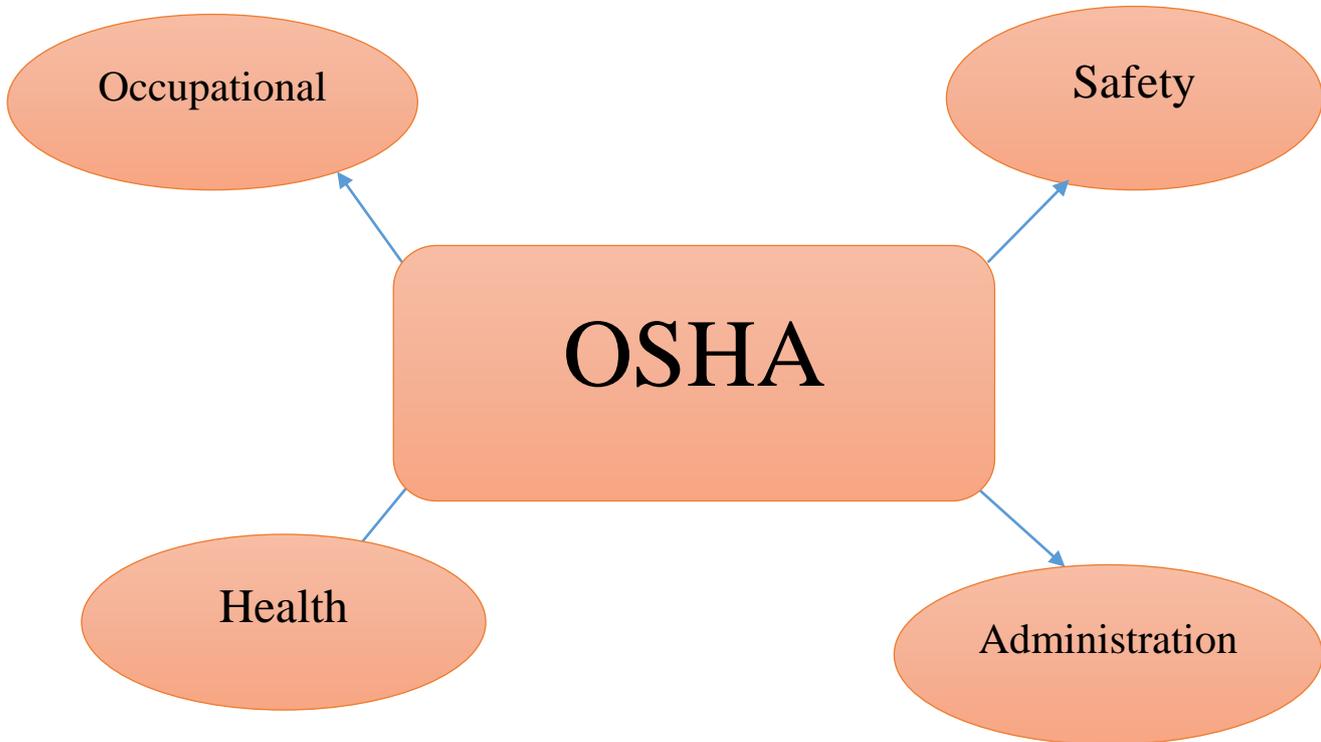
¹ -هيئة المساحة الجيولوجية والثروات المعدنية، السلامة والصحة المهنية HSE، إدارة الجيولوجية البحرية، 2024، د،

² -سفيان عز الكايد، مرجع سابق، ص09.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وخارجها. وصمم المشاركون لتنفيذ إجراءات الأمن الصناعي الأمريكي العالمي على كافة المنشآت بصفة عامة، وحال تداول المواد الخطرة.¹

برنامج الإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) هو برنامج يديره مكتب السلامة والصحة المهنية التابع لوزارة العمل الأمريكية. يهدف البرنامج إلى تعزيز سلامة وصحة العاملين في الولايات المتحدة عن طريق تشجيع أصحاب العمل والعاملين على تطبيق وتنفيذ برامج السلامة المهنية في مختلف المنشآت والمواقع العملية.



الشكل رقم (1): يوضح تفكيك مصطلح OSHA من إعداد الطالبتين

¹ -يوسف الطيب، إدارة السلامة والصحة المهنية، ط1، دار سيف وي لاستشارات الأمن والسلامة والصحة المهنية والتدريب والجودة والبيئة، (د.ب)، 2009، ص03.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

سادسا: الدراسات المشابهة:

خلال البحث فيما سبق من دراسات الموضوع لم يتم العثور على دراسة او بحث تناول متغيرات الدراسة الحالية معا، لذلك سنحاول استعراض بعض الدراسات التي تناولت أحد هذه المتغيرات على الاقل بما يخدم الاستدلال والتحليل متى فرضت الحاجة ذلك، ف جاء في الاستعراض ماله علاقة بالمسؤولية الاجتماعية وآخر بما له علاقة بالسلامة المهنية للعمال.

1. دراسة معيري هشام بعنوان "دور المسؤولية الاجتماعية في بناء راس مال اجتماعي للعمال مع دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة كوندور الكترونيكس ببرج بوعريريج، اطروحة دكتورا في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الادارة والعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2019-2020.

*كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال في بناء راس مال اجتماعي لعمال مؤسسة كوندور الكترونيكس؟

*كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال في بناء الثقة التنظيمية داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس؟

*كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال في بناء روابط قوية داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس؟

*كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال في تنمية الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس؟

حيث وللإجابة على هذه الاسئلة قام الباحث ببناء الفرضيات التالية:

*تساهم المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال في بناء رأس مال اجتماعي من خلال بناء الثقة وبناء الروابط القوية وتنمية الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس.

*تساهم المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال في بناء الثقة داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

*تساهم المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال في بناء روابط قوية داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس.

*تساهم المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال في تنمية الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس.

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي وطبق مقياس ثلاثي الاتجاهات كانت ادارته عن طريق المقابلة وجها لوجه في بعض المرات ونوع من أنواع الملاحظة (الملاحظة البسيطة أو السلبية)، على عينة عشوائية طبقية نسبية قدرها 120 مفردة، وقد تم معالجة بيانات الدراسة وتحليلها باستخدام النسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعاملات الارتباط.

وقد توصل الباحث الى بعض النتائج الهامة وهي:

* الافراد المبحوثين يرون أن توفير مؤسسة كوندور الكترونيكس الدعم المادي والمعنوي لم يزيدهم ثقة بإدارتها.

* الافراد المبحوثين يرون ان حصولهم على مهام ومسؤوليات أخرى داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس يشعروهم هذا على أن الادارة تنق في قدراتهم.

*الأفراد المبحوثين يرون أن مناخ العمل المبني على قيم العدالة والشفافية داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس يولد الثقة بينهم ومشرفيهم.

* الافراد المبحوثين يرون أن سلاسة الاتصال بينهم وبين المشرفين داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس يعزز ثقتهم بمشرفيهم.

*الأفراد المبحوثين يرون أن تشجيع روح الجماعة داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس يشعروهم ان اي مشكل يواجهه زميلهم وكأنه مشكل خاص بهم.

* الافراد المبحوثين يرون أن المشاركة في القرارات داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس يجعلهم يرغبون في العمل.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

*تساهم المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال في بناء رأس مال اجتماعي من خلال بناء الثقة وبناء الروابط القوية وتنمية الالتزام التنظيمي داخل مؤسسة كوندور الكترونيكس.

مواطن التشابه و الإختلاف و الإستفادة: تتشابه هذه المذكرة مع موضوع مذكرتنا في أنها تتناول المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل و تستخدم المنهج الوصفي نفسه. و مع ذلك، تختلف الدراسات في المتغير التابع و في تفاصيل الدراسة الميدانية بشكل عام، هذا ما ساعدنا في تحديد بعض مؤشرات المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال داخل المؤسسة بشكل دقيق.

2. دراسة "حامدي عبد الحق" بعنوان ادارة الجودة الشاملة ودورها في تفعيل نظام الصحة والسلامة المهنية مع دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2022-2023.

***كيف تفعل ادارة الجودة الشاملة نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟**

***ماهو دور التوعية والتحفيز في العمل في منع اصابة العمال بالأمراض والحوادث؟**

***ماهو دور تدريب العمال على الجودة في التقليل من اصابة العمال للأمراض والحوادث؟**

***ماهو دور اشراك العمال في تجنب اصابة العمال بالأمراض والحوادث؟**

***ماهو دور اهتمام الادارة بالجودة والوقاية من اصابة العمال بالأمراض والحوادث؟**

حيث وللإجابة على هذه الاسئلة قام الباحث ببناء الفرضيات التالية:

***ان ادارة الجودة شاملة تفعل نظام الصحة والسلامة في المؤسسة الصناعية الجزائرية**

***التوعية والتحفيز في العمل يمنع اصابة العمال بالأمراض والحوادث.**

***تدريب العمال على الجودة يقلل من اصابة العمال بالأمراض والحوادث.**

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

* اشراك جميع العمال في الرأي يجنب اصابة العمال بالأمراض والحوادث.

* اهتمام الادارة بالجودة يقي من اصابة العمال بالأمراض والحوادث.

استخدم الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وطبق مقياس ثلاثي الاتجاهات الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمقابلة والسجلات والوثائق والملاحظة اعتمد على عينة عشوائية طبقية نسبية 264 مفردة، قد تم معالجة بيانات الدراسة وتحليلها باستخدام النسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وبرنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V20.

وقد توصل الباحث الى بعض النتائج الهامة وهي:

* التوعية والتحفيز في العمل يمنع بما نسبته 87.50% اصابة العمال بالأمراض والحوادث.

* تدريب العمال على الجودة يقلل بما نسبته 56.25% من اصابة العمال بالأمراض والحوادث.

* اشراك العمال في الرأي يجنب بما نسبته 68.75% من اصابة العمال بالأمراض المهنية.

* اهتمام الادارة بالجودة يقي بما نسبته 81.25% من اصابة العمال بالأمراض المهنية.

مواطن التشابه و الإختلاف و الإستفادة: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنهما يلتقيان في المتغير التابع إدارة السلامة المهنية، و كذلك هناك تطابق في الدراسة الميدانية على عينة من عمال مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ENICAB، و إتمدت الدراستان على المنهج نفسه الوصفي، في حين إختلفت الدراستان في المتغير المستقل و في الأساليب الإحصائية و طريقة تحليل و مناقشة النتائج، حيث ساعدتنا هذه الدراسة في بناء أداة جمع البيانات (الإستبيان).

المسؤولية الاجتماعية

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

تتناول دراسة المسؤولية الاجتماعية مجموعة من المباحث الرئيسية. يبدأ المبحث الأول بتحليل التطور التاريخي لهذا المفهوم، مع إلقاء الضوء على كيفية تغيره وتطوره عبر الزمن. كما يستعرض أهمية المسؤولية الاجتماعية في المجتمع ودورها الحيوي في تعزيز الاستقرار والتطور. يتمحور المبحث الثاني حول خصائص وأنماط المسؤولية الاجتماعية، حيث يُعرض النماذج المختلفة والسمات الأساسية التي تميز هذا المفهوم. بينما يركز المبحث الثالث على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، متناولاً أهدافها ومجالات تطبيقها في سياق العمل التنظيمي. وأخيراً، يستكشف المبحث الرابع مبادئ واتجاهات والركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مما يسلط الضوء على الأسس القوية التي يجب أن تركز عليها أي استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية لتحقيق النجاح المستدام.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

المبحث الأول: المسؤولية الاجتماعية

تعتبر المسؤولية الاجتماعية إحدى الموضوعات الهامة التي تطرح على الساحة العالمية عامة والساحة المحلية خاصة، لما تلعبه من دور لا يستهان به في إطار مواجهة التحديات التي يمر بها أي مجتمع من ناحية، وبناء التنمية التي يتطلع إليها كل مجتمع يسعى لتحقيق التقدم والإزدهار.

المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية

تطوّرت مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للشركات نتيجة لعدة تحديات وأزمات واجهتها المنظمات التجارية، حيث كانت تركز في البداية على تحقيق مصالحها الشخصية دون النظر إلى مساهمتها في رفاهية المجتمع الذي تنشط فيه. ومع ظهور ظروف جديدة ووعي اجتماعي وبيئي متنامٍ، بدأت المنظمات تتجه نحو فكرة العطاء الاجتماعي، التي تطورت مع تزايد احتياجات المجتمع.¹

في القرن التاسع عشر والرابع الأول من القرن العشرين، كانت المنظور السائد يقتصر على إنتاج السلع والخدمات فقط لتحقيق الأرباح، حتى أنه تم استغلال العمال بطرق غير أخلاقية. ومع تزايد حجم المنظمات وظهور الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، بدأت المسؤولية الاجتماعية تأخذ مكاناً أكبر، حيث أولى المنظمات اهتماماً بالسلامة والأمان في مكان العمل وتحسين ظروف العمل والرعاية الصحية.²

ومع تطور العصر وانتشار الوعي الاجتماعي، بدأت المنظمات تتبنى فكرة المسؤولية الاجتماعية بشكل أشمل، حيث تضمنت اهتماماتها البيئة، والزبائن، والمنافسين، والحكومة، والموردين. وبات الالتزام بالأداء الاجتماعي ليس مجرد خيار، بل أمراً ملزماً للاستمرار في المجتمع.³

¹- طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2008، ص 54-62.

²- تامر ياسر البكري، "التسويق والمسؤولية الاجتماعية"، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2001، ص 7.

³- تامر ياسر البكري، المرجع السابق، ص 9.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

ومع التطور الاقتصادي وانتشار الوعي الاجتماعي، أصبح من الضروري إدماج فكرة المسؤولية الاجتماعية في السياسات العامة للمنظمات، وهذا ما بدأت تفعله المنظمات الغربية في مرحلة الاقتصاد المعرفي وثروة المعلومات، حيث أصبحت تتبنى مدونات أخلاقية توجه نظرتها الاجتماعية وتوجهاتها نحو مختلف أصحاب المصلحة.¹

المطلب الثاني: أهمية المسؤولية الاجتماعية

إن هناك مجموعة من العوامل تتضافر مع بعضها لتعزز في النهاية أهمية المسؤولية الاجتماعية داخل مجتمعاتنا من خلال:

* بالنسبة للدولة:²

- 1- التخفيف من الأعباء الاجتماعية: المؤسسات التي تدرك دورها الاجتماعي تُقلل الضغوط على الدولة في تقديم الخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم.
- 2- تحسين العوائد الاقتصادية: بفضل مساهمة المؤسسات في تحمل التكاليف الاجتماعية، يمكن للدول تحقيق مزيد من العوائد الاقتصادية.
- 3- مكافحة البطالة وتعزيز التطور التكنولوجي: المساهمة في مجالات مثل البطالة والتكنولوجيا يقلل الضغط على الدولة في هذه الجوانب.

* بالنسبة للمجتمع:

- 1- تعزيز التكافل الاجتماعي: المساهمة في زيادة الانتماء والتكافل بين أفراد المجتمع، بما في ذلك دعم ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- تحقيق الاستقرار الاجتماعي: من خلال توفير العدالة وتكافؤ الفرص، يمكن للمجتمع تعزيز الاستقرار الاجتماعي.

¹ - مقدم وهبية، "دور المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال في دعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة"، مداخلة اقتصاديات البيئة والمسؤولية الاجتماعية، منشورات منتدى إدارة عالم التطوع العربي (www.Arabvolunteering.org).

² - طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص53.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

3- تحسين نوعية الخدمات المقدمة: المساهمة في تحسين جودة الخدمات يعزز رضا المجتمع واستقراره.¹

*بالنسبة للمؤسسة:

1- تحسين صورة المؤسسة والتفاعل الاجتماعي: من خلال مبادراتها الاجتماعية، تقوم المؤسسة بتعزيز صورتها وعلاقتها مع المجتمع.

2- تحقيق الاستجابة للتغيرات الاجتماعية: بالتفاعل مع احتياجات المجتمع، تضمن المؤسسة استمراريتها ونجاحها في بيئة متغيرة.

3- تحقيق المردود المادي والاجتماعي: من خلال مبادراتها الاجتماعية، تساهم المؤسسة في تحقيق الأداء المالي والاجتماعي المتميز.²

المبحث الثاني: خصائص وأنماط المسؤولية الاجتماعية

للمسؤولية الاجتماعية العديد من الخصائص والانماط نذكرها فيما يلي:

المطلب الأول: خصائص المسؤولية الاجتماعية

الطوعية

تم التعرض لمصطلح "الطوعية" من خلال تعريف المفوضية الأوروبية للمسؤولية الاجتماعية، حيث يُعرف على أنه مفهوم يقوم بموجبه الشركات بدمج الجوانب الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وتفاعلها مع أصحاب المصلحة بشكل طوعي.

الممارسات والقيم:

¹- خالد بن يوسف ترقاوي، آراء الشباب حول المسؤولية الاجتماعية، الملتقى السنوي لمراكز الاحياء بمكة المكرمة تحت عنوان " المسؤولية الاجتماعية" 1429هـ، ص2.

²- بن هلال صافية، أثر المسؤولية البيئية والاجتماعية في تحسين العلاقات العامة- دراسة حالة المؤسسة الوطنية للغازات الصناعية ليندغاز - وحدة ورقلة- رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع: الادارة البيئية والسياحية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسو علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 3، 2013-2014، ص46.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

أصبح واضحاً أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تتعلق بمجموعة من الممارسات التجارية والاستراتيجيات التي تتعامل مع القضايا الاجتماعية، وترتكز أيضاً على مجموعة من القيم التي تدعم هذه الممارسات.

التوفيق بين المسؤوليات الاجتماعية والاقتصادية:

تتعلق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بتجاوز التركيز الضيق على المساهمين والربحية، مع الحفاظ على تحقيق الربحية، ويتطلب ذلك توازناً بين مصالح أصحاب المصلحة المختلفة.¹

ما وراء العمل الخيري:

تركز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بشكل رئيسي على الأعمال الخيرية، لكن النقاش الحالي يشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية تتجاوز مجرد الأعمال الخيرية، وتتعلق بكيفية تنفيذ عمليات المنظمة بالكامل وتأثيرها على المجتمع.²

المطلب الثاني: أنماط المسؤولية الاجتماعية:

لقد أسهمت متغيرات عديدة في زيادة تأثير منشآت الأعمال في البيئة التي تعمل فيها، وأوضح مثال على هذه المتغيرات هو ضخامة حجم المنظمات وزيادة عدد العاملين فيها، وتعدت تكنولوجيا الإنتاج وبالتالي زيادة نفوذها وتأثيرها في القرارات الحكومية بأشكال مختلفة. ويمكن أن نلاحظ أن وجهتي نظر متعارضتين شكلتا نمطين متناقضين في إدراك إدارة المنظمة للدور الاجتماعي الذي يجب أن تمارسه.

يمكن تقسيم المسؤولية الاجتماعية الى نمطين هما:

¹ – Andersson, C., Jabkowski, P. CSR Reporting in the Airline Industry, An Analysis of the Development of Airlines' CSR Reporting Administration, Master thesis Andersson, Christopher & Jabkowski, Patrick, Lund University, School of Economic and Management, 2013, 10.

² –Eijsbouts Jan, Corporate Responsibility , Beyond Voluntarism Regulatory Options to Reinforce the Licence to Operate, 2011, 13.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية الفردية:

يشير المصطلح إلى شعور الفرد بالالتزام الشخصي بالقيام بأفعال تهدف إلى خدمة ومساعدة الآخرين، خاصةً في الظروف الصعبة، ويتضمن ذلك أنواعاً مختلفة من العمل الخيري مثل التطوع والتبرعات وفعل الخير والكفالة والمساهمة المالية.¹

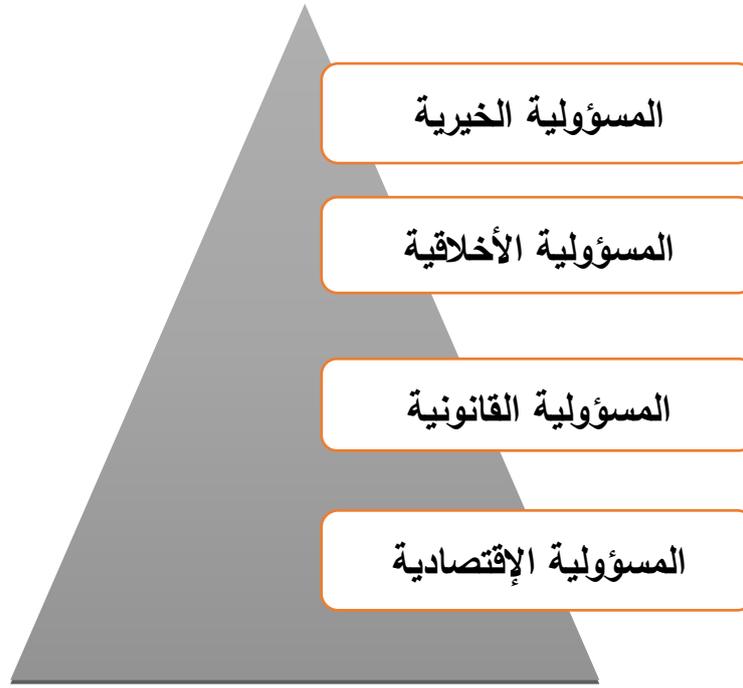
المسؤولية الاجتماعية المؤسسية:

تعبّر عن شعور المنظمات بالالتزام بالقيم والمبادئ التي تخدم المجتمع، وتتضمن جهود المؤسسات في تقديم الدعم والمساعدة للأفراد والمجتمع بشكل عام، سواء من خلال الأعمال الخيرية التقليدية أو من خلال المشاريع التنموية التي تهدف إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ويعد هرم أرشي ب. كارول مثالاً على ذلك، حيث اقترح أربعة أنماط رئيسية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، منها الخيرية والأخلاقية والقانونية والاقتصادية، والتي ينبغي مراعاتها في تخطيط وتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية.....²

¹ - مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجهود التطوعية في الجمعيات الأهلية، جمعية اختار أسرة الخيرية، القاهرة، 2013، ص37.

² - مدحت محمد أبو النصر، المرجع السابق، ص38.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية



شكل رقم (1)

أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

من إعداد الطالبتين

المسؤولية الخيرية تتضمن جهود المنظمة في تقديم الدعم والمساعدة للمجتمع، بهدف تحسين نوعية الحياة لسكانه، وتركز عادة على الفئات الفقيرة والمحتاجة في المجتمع. يشمل ذلك تقديم الإعانات والمساعدات المالية والعينية لتلك الفئات، بما يشمل تقديم الدعم للمستشفيات والجمعيات الخيرية التي تقدم الرعاية الصحية والاجتماعية للمحتاجين، وكذلك دعم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، والأيتام، والأرامل....¹

المسؤولية الأخلاقية للمنظمة تتضمن الالتزام بالقيم والأخلاق الحميدة، وضمان عدم إلحاق الضرر بالآخرين في جميع التصرفات. على سبيل المثال، يتضمن ذلك احترام الأديان

¹ - طاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، الأعمال والمجتمع، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2005، ص39.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

السماوية والثقافات المجتمعية، والتعامل بإنصاف واحترام مع العملاء والعاملين والمنافسين والمجتمع بأسره.

المسؤولية القانونية للمنظمة تتمثل في الامتثال للوائح والتعليمات التي وضعتها لنفسها، واحترام قوانين العمل وقوانين المجتمع بشكل عام، وعدم ارتكاب أي جرائم أو انتهاكات لحقوق العاملين أو العملاء أو المجتمع.

المسؤولية الاقتصادية للمنظمة تشمل تقديم السلع والخدمات التي تم إنشاؤها من أجلها بكفاءة وفعالية، مع ضمان الجودة والسعر المناسب وعدم الاحتكار أو الاستغلال، وتجنب زيادة التلوث البيئي أو الميل الاستهلاكي الزائد لدى سكان المجتمع....¹

المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

إن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لها أساسيات متعلقة بها من أهداف ومجالات نستخلصها فيما يلي:

المطلب الأول: أهداف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات:

أهداف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تتمثل في النقاط التالية:

- 1- تأكيد القدرة على تقديم المنتجات أو الخدمات بشكل مستمر وفقاً لمتطلبات العملاء.
- 2- زيادة رضا العملاء والموظفين من خلال تنفيذ النظام بكفاءة.
- 3- تحسين القدرات والأداء العام لتلبية احتياجات العملاء وتوقعات أصحاب المصلحة الأخرى.
- 4- الحد من المخاطر وتقليلها، سواء فيما يتعلق بالسلامة والصحة في مكان العمل أو في المجتمع بشكل عام، مما يقلل من عدد الدعاوى القضائية.
- 5- توضيح للفئات المستفيدة أن سياسات المؤسسة تتماشى مع حقوق العمل والمجتمع.
- 6- التقدم نحو التميز وبدء وتنظيم وتنفيذ الميزة التنافسية في السوق..²

¹ - طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي العامري، المرجع السابق، ص 40.

² - صالح صالح، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تدعيم الميزة التنافسية، رسالة ماجستير في تسيير استراتيجي للمنظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص 12.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

المطلب الثاني: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

يمكن تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في مجالات عدة، منها:

- تقديم برامج رعاية اجتماعية وتعليمية وثقافية وصحية لأسر العاملين، مما يساهم في تعزيز جودة حياتهم وتحسين الظروف الاجتماعية والصحية لهم ولأسرهم.

- القيام بأعمال خيرية ذات فائدة عامة، مثل دعم المجتمعات المحلية المحتاجة، وتقديم المساعدة للفئات الضعيفة والمحرومة في المجتمع.

- التبرع لمشاريع خيرية تساهم في تحسين ظروف الحياة للأفراد والمجتمعات المحتاجة، مثل بناء مدارس ومستشفيات أو توفير مياه نظيفة ومرافق صحية.

- العمل على حماية البيئة المحيطة بالمنظمة، من خلال اتباع ممارسات مستدامة وتنفيذ مشاريع للحفاظ على البيئة والحد من التلوث، مما يساهم في المحافظة على البيئة للأجيال القادمة.

- تطبيق المسؤولية الاجتماعية في هذه المجالات يعزز التفاعل الإيجابي بين المنظمة والمجتمع، ويساهم في بناء سمعة إيجابية للمنظمة وتعزيز العلاقات الاجتماعية والثقافية والبيئية المستدامة.

في ضوء ما سبق يمكن تصنيف مجالات المسؤولية الاجتماعية في الأتي:

تحديداً في مجالات ترتبط بالمجتمع والبيئة المحيطة، يمكن تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال:

1. تقديم مشاريع وخدمات اجتماعية تساهم في دعم وتعزيز المجتمع، مثل بناء مراكز تعليمية أو صحية أو توفير برامج توعية وتنقيف للمجتمع.

2. تنظيم إفطارات جماعية مجانية للفقراء والمحتاجين خلال شهر رمضان، مما يعزز التضامن والتكافل الاجتماعي في المجتمع.

3. توزيع الهدايا والهبات على المرضى في المستشفيات لرفع معنوياتهم وتقديم الدعم النفسي لهم.

4. تكريم الطلاب المتفوقين في المدارس من خلال تقديم هدايا وتشجيعهم على الاستمرار في التفوق الأكاديمي.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

5. المساهمة في برامج تنمية المجتمع المحلي، مثل توفير فرص عمل للشباب أو دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

6. احترام ثقافة وديانة المجتمع والمحافظة على القيم والتقاليد والأعراف الإيجابية، مما يعزز التفاعل الإيجابي بين المنظمة والمجتمع ويسهم في بناء علاقات جيدة ومستدامة.¹

فيما يتعلق بالمجالات التي ترتبط بالعملاء،

1- إنتاج سلع أو خدمات تلبي احتياجات وتطلعات العملاء بشكل فعال، مما يعكس التوجه الإيجابي للمنظمة نحو تحقيق رضا العملاء.

2- تحديد أسعار عادلة ومناسبة للسلع أو الخدمات التي يحتاجها العملاء، دون مغالاة أو استغلال للوضع الاقتصادي.

3- تقديم سلع وخدمات آمنة وذات جودة عالية، مع الالتزام بالمعايير الصحية والسلامة لضمان راحة وسلامة العملاء.

4- السعي لكسب رضا العملاء وإسعادهم من خلال تقديم خدمات متميزة وتجربة عملاء إيجابية، مما يساهم في بناء علاقات دائمة وثقة متبادلة بين المنظمة وعملائها.

ثالثاً: في مجالات ترتبط بالعاملين، يمكن تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال:

1- تقديم برامج رعاية اجتماعية وثقافية وصحية للعاملين، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم وتعزيز رفاهيتهم الشخصية والاجتماعية.

2- دفع أجور عادلة ومناسبة للعاملين، مع مراعاة العدالة الاجتماعية والتكافل بين جميع أفراد المنظمة.

3- العمل على ضمان سلامة العاملين وعدم تعريضهم للمخاطر بكافة أنواعها، من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية وتطبيق إجراءات السلامة المناسبة.

4- تنمية حالة من الولاء والانتماء لدى العاملين تجاه المنظمة، من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التفاعل الإيجابي وتقديم الدعم والتشجيع لهم في تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.²

¹ محمد محمد ابراهيم، الاتجاهات المعاصرة في منظومة الادارة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2005، ص68.

² محمد محمد ابراهيم، المرجع السابق، ص69.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

المبحث الرابع: مبادئ واتجاهات والركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المطلب الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

ترتكز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على الآتي:

المبدأ الأول: الحماية وإعادة الإصحاح البيئي: يهدف هذا المبدأ إلى تعزيز جهود المؤسسة في حماية البيئة وإعادة إصلاحها، وذلك من خلال تنفيذ ممارسات مستدامة في جميع جوانب عمل المؤسسة، بما يتضمن المنتجات والعمليات والخدمات وغيرها، وتكامل ذلك في العمليات اليومية.

المبدأ الثاني: القيم والأخلاقيات: يعزز هذا المبدأ التزام المؤسسة بتطوير وتنفيذ معايير وممارسات أخلاقية في التعامل مع جميع أصحاب المصلحة، مما يساهم في بناء ثقافة من النزاهة والاحترام والتميز في السلوكيات المهنية.

المبدأ الثالث: المساءلة والشفافية: يشجع هذا المبدأ على تعزيز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسة، من خلال كشف المعلومات والأنشطة بشكل صادق وفي فترات زمنية مناسبة، وذلك لتمكين أصحاب القرار من اتخاذ القرارات الصحيحة والمستنيرة.

المبدأ الرابع: تقوية وتعزيز السلطات: يركز هذا المبدأ على تحقيق التوازن بين الأهداف الاستراتيجية والإدارة اليومية للمؤسسة، مع مراعاة مصالح جميع أصحاب الشأن، بما في ذلك الموظفين والعملاء والمستثمرين والموردين والمجتمعات المتأثرة وغيرهم، من خلال تعزيز الشراكات وتعزيز العلاقات المتبادلة الفعالة.¹

المبدأ الخامس: الأداء المالي والنتائج: يتمثل هذا المبدأ في جهود المؤسسة لتحقيق أداء مالي متميز يُعوّض المساهمين بأرباح ملموسة، مع الحفاظ على الأصول والممتلكات، وضمان استمرارية هذه الأرباح على المدى الطويل. تهدف سياسات المؤسسة إلى تعزيز النمو المستدام وتحقيق معدلات عائد متنافسة، مع الالتزام بمعايير الجودة والفعالية في إدارة الموارد المالية والاستثمارات..²

¹ - الراحلة عبد الرزاق سالم، المسؤولية الاجتماعية، ط1، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2011، ص55.

² - الراحلة عبد الرزاق سالم، المرجع السابق، ص56.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

المطلب الثاني: اتجاهات المسؤولية الاجتماعية:

يمكن نشر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال ثلاث اتجاهات كما يلي:¹

المساهمة المجتمعية التطوعية: تركز هذه المبادرات على الدعم المباشر للمجتمعات من خلال الهبات الخيرية وبرامج التطوع، والاستثمارات المستدامة في المجالات الصحية والتعليمية والمبادرات الأخرى ذات الأثر الاجتماعي الإيجابي على المدى الطويل.

العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة: تشمل هذه المجالات تحسين الظروف والموارد للعمال في المؤسسة وتعزيز القيم البيئية من خلال اعتماد إجراءات تقليل استهلاك الطاقة وإدارة المخلفات.

حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي: يتمثل دور القيادات العليا في تحديد الرؤية وخلق بيئة داخلية تسمح للموظفين بممارسة المسؤولية الاجتماعية، بينما يشجع قادة الأعمال المشاركة في الحوارات السياسية ويوجهون جهود المنظمة نحو المشاركة الفعالة في قضايا التنمية.²

المطلب الثالث: الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

للمسؤولية الاجتماعية ركائز تقوم عليها نذكر منها:³

• ضرورة ايمان المؤسسة بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع تتطلب من كل مسؤول في المؤسسة، بدءاً من أصحاب المؤسسات وصولاً إلى الموظفين، أن يكون لديهم قناعة ويقين بأهمية هذا الدور. يجب أن تكون المسؤولية الاجتماعية واجباً على كل مؤسسة تجاه المجتمع، ويجب أن تعتبرها المؤسسة جزءاً أساسياً من هويتها وتعزز بها.

¹ - بن مسعود نصر الدين، كنوش محمد، واقع أهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، 14/15 فيفري 2012، ص 5-6.

² - بن مسعود نصر الدين، المرجع السابق، ص 6.

³ - هاجر عزي، مريم بطاش، دور المسؤولية الاجتماعية في تعظيم الميزة التنافسية للمؤسسة، دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي وكالة المدينة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: ادارة وتسيير المؤسسة، جامعة يحي فارس، المدينة، 2016/2015، ص 32-33.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

- تحديد رؤية واضحة للدور الاجتماعي يساعد على توجيه الجهود نحو القضايا الرئيسية التي تريد المؤسسة التركيز عليها والمبادرات التي ستستخدمها. ينبغي أن تكون هذه المبادرات جزءًا متكاملًا من أنشطة المؤسسة وأن تكون مراقبة بنفس الدرجة التي تُراقب بها الأنشطة التجارية الأخرى.
- يُفضل تعيين مسؤول مختص بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة، وتكليفه بوضع الأهداف والخطط اللازمة ومتابعة تنفيذها. ينبغي أن يكون هذا المسؤول مرتبطًا مباشرة بالإدارة العليا وأن يكون لديه الصلاحيات اللازمة لتحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية.
- يجب أخذ الحيطة والحذر عند الإعلان عن برامج اجتماعية قبل أن تبدأ، حيث أن البرامج التي يتم الإعلان عنها قد تواجه صعوبات في التنفيذ وهذا قد يؤدي في المستقبل إلى توقفها. لذلك، ينبغي أن يكون الإعلان عن البرامج الاجتماعية بعد التأكد من قدرة المؤسسة على تنفيذها بنجاح وفقًا للخطط المحددة.¹

¹ - هاجر عزي، مريم بطاش، المرجع السابق، ص33.

الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

خلاصة الفصل:

المسؤولية الاجتماعية أصبحت عنصراً أساسياً في جميع الأطر والمجالات المحلية، حيث تولي المؤسسات اهتماماً كبيراً لهذا الجانب نظراً لدورها في تحسين جودة الحياة وتعزيز رفاهية المجتمع. تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وتشمل مجموعة من الأبعاد المتعددة مثل البعد الاقتصادي، والقانوني، والأخلاقي، والإنساني. وتحظى المسؤولية الاجتماعية بأهمية كبيرة للدولة، والمؤسسات، والمجتمع على حد سواء.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

تمهيد:

ما من شك أن نظام السلامة المهنية هو نظام يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المتعلقة بالعمل، مع حماية وتعزيز صحة العمال، كما يهدف الى تحسين ظروف العمل من خلال توفير بيئة عما آمنة خالية من جميع المخاطر ومن جميع مسببات الحوادث والأمراض المهنية، وهو ما سنقوم بتفصيله في متن هذا الفصل الموسوم بذات التسمية من خلال التطرق الى خصائص وأهمية السلامة المهنية، ثم إبراز وسائل تطبيق وبرامج السلامة المهنية، وفي الأخير نستهدف أهمية وأسس ومسؤوليات إدارة السلامة المهنية.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

المطلب الاول: خصائص السلامة المهنية:

من خصائص السلامة المهنية ما يلي:

يتعين على الأساليب والإجراءات الفعّالة لتطبيق برامج وسياسات الحماية والرعاية أن تهدف إلى حماية الإنسان من أي شيء يمكن أن يؤثر سلباً على قدراته العقلية والجسدية، وكذلك الحفاظ عليه ورعايته أو تأهيله من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب العلاجية.

مسؤولية الأمن والسلامة المهنية تقع على عاتق جميع العاملين بغض النظر عن مستوى مناصبهم الإدارية أو نوع الوظائف التي يقومون بها.

تنفيذ هذه المسؤولية يتطلب وجود أنشطة إدارية منسقة وتعاونية بأسلوب يضمن حماية جميع العاملين.¹

المطلب الثاني: أهمية وأهداف السلامة المهنية:

أهمية السلامة المهنية

من بين دوافع الاهتمام بالسلامة المهنية نجد:

- 1. تزايد المخاطر المهنية:** يشكل تزايد المخاطر التي تهدد حياة العاملين دافعاً قوياً لتحسين السلامة المهنية، حيث يسعى العمال وأصحاب العمل على حد سواء إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية.
- 2. ضغوطات توفير بيئة عمل آمنة:** يزداد الاهتمام بتوفير بيئة عمل خالية من مخاطر العمل نتيجة للضغوطات القانونية والأخلاقية، فالمجتمع يطالب بتوفير بيئة عمل تحافظ على سلامة العاملين.
- 3. الإدراك المتزايد لأهمية المحافظة على عناصر الإنتاج:** يدرك القادة في المنظمات المعاصرة أن العناصر الرئيسية للإنتاج، بما في ذلك الإنسان والمواد والمعدات، يجب أن تحمي وتُعتنى بها لضمان استمرارية العمل وتحقيق النجاح المستدام.

¹مجدي عبد الله شراره، السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت (مكتب مصر)

مصر، 2006، ص 49-51.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

4. الاهتمام بالبيئة المحيطة: تزايد الوعي بأثر الأنشطة الصناعية على البيئة يدفع الشركات إلى اتخاذ إجراءات لتقليل التأثير السلبي على البيئة، مما يتضمن أيضًا اهتمامًا بسلامة العمال.

هذه الدوافع تعكس تحولًا نحو ثقافة عمل تركز على السلامة والصحة المهنية كجزء أساسي من استراتيجية الأعمال للمنظمات الحديثة.¹

-الاعتبار الإنساني:

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالسلامة المهنية، نظرًا للاصابات والامراض التي تلحق بالعمال والتي تسبب له الألم والمعانات بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها.

-الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:

-بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن الحوادث والامراض المهنية اثار عديدة تؤدي الى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها.

-بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة.....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. فالاهتمام الآن بالسلامة المهنية ضرورة لنمو وتقدم أي بلد.

ان الاهتمام بالسلامة المهنية يعطي شعور الراحة للعمال وقدرتهم على انجاز العمل في وقت أسرع وبجودة عالية، حيث انه يشعر باهميته، وانه لا يعتبر مجرد أداة يستخدمها صاحب المنظمة لتحقيق أهدافه فقط، دون الاعتبار له ولسلامته مما يؤدي الى ارتفاع المعنويات وحب العمل وزيادة رضاهم وتقليل تركهم لمناصب عملهم.²

¹ - مجدي عبد الله شراره، المرجع السابق، ص 49-51.

² - مجدي عبد الله شراره، مرجع سابق، ص 51.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

اهداف السلامة المهنية:

لتحقيق أهداف السلامة المهنية وضمان تغطية جوانبها المتعددة، يجب توفير مجموعة متنوعة وفعالة من الوسائل، من بينها:

1. تعزيز مقومات الإنتاج البشري والتحكم في مسببات المخاطر المهنية من خلال إدارة فعّالة.
 2. تهيئة بيئة العمل الملائمة وتطويرها لضمان السلامة والصحة المهنية والحفاظ على الممتلكات والمعدات.
 3. تطبيق التعليمات والإرشادات اللازمة للسلامة المهنية للحفاظ على الأفراد والممتلكات.
 4. تعزيز روح الثقة والاندفاع للعمل من خلال توفير بيئة عمل آمنة وخلوة من المخاطر والحوادث.¹
- لتحقيق هذه الأهداف، ينبغي توفير:

- التخطيط الفني السليم والمبني على الأسس العلمية لتنفيذ التدابير الوقائية.
 - الاستثمار في الأجهزة والتقنيات اللازمة لتعزيز السلامة المهنية.
 - تقديم التدريب والتوعية للعاملين لتعزيز الوعي بالسلامة المهنية.
 - تعزيز الثقافة السلامة في المنظمة وتشجيع المشاركة الفعّالة في تطبيق إجراءات السلامة.
- تحقيق السلامة المهنية يسهم في خفض تكاليف الإنتاج والفاقد، ويساهم في جذب الكفاءات وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة في السوق.²

المبحث الثاني: وسائل وبرامج تطبيق السلامة المهنية

المطلب الأول: وسائل السلامة المهنية:

يحتاج تطبيق برامج السلامة المهنية الى وسائل أهمها:¹

¹-محمد صلاح عبدربه محمود، السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على أداء الشركات (دراسة حالة)، رسالة مقدمة الى كلية الدراسات العليا للبحوث الإحصائية، جامعة القاهرة كجزء من متطلبات الحصول على درجة ماجستير مهني في الضبط الاحصائي وتوكيد الجودة، القاهرة، 2022، ص8-9.

²-مجدي عبد الله شراره، مرجع سابق، ص16

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

- التوعية والتثقيف:

يتطلب تحقيق السلامة المهنية العمل على توعية وتثقيف المدراء والعمالين بأهمية الوقاية والسلامة في بيئة العمل. يتضمن ذلك تصميم وإعداد مواد توعية وإعلام ملائمة، وتوفيرها في المنشآت، بالإضافة إلى عقد الندوات والاجتماعات لتوجيه العمال والمشرفين بأساليب الوقاية من المخاطر وتنفيذها.

- التشريعات الوطنية للسلامة المهنية:

تلعب التشريعات والقوانين دوراً هاماً في الحفاظ على السلامة المهنية وتحديد الحقوق والواجبات للعمالين وأصحاب العمل. يتم ذلك من خلال تحديد الشروط اللازمة لممارسة المهنة بشكل آمن وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة، مع المتابعة المستمرة لتطبيق هذه التشريعات.

- التدريب:

يشمل تدريب العمال على الطرق الصحيحة والأمنة لأداء أعمالهم، وذلك لتجنب المخاطر المحتملة في بيئة العمل. يسهم التدريب في اكتساب العمال للمهارات والثقافة الصحية التي تضمن سلامتهم وحمايتهم من المخاطر المهنية.

- التفتيش والمراقبة: من خلال:

- الزيارات الميدانية خلال ساعات العمل للتحقق من تطبيق القوانين والقرارات الصادرة.

- توفير المعلومات والإرشادات للمدراء والموظفين لضمان تنفيذ الأوامر بشكل صحيح، وتشجيع التعاون بين الجميع.

- التحقيق في حوادث العمل لتحديد الأسباب وتطبيق الإجراءات الوقائية لتجنب تكرارها.

- إعداد التقارير للمسؤولين المعنيين بشأن المخالفات واتخاذ الإجراءات اللازمة وفقاً للقانون.

¹-عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد17، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2017، ص4-5.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

- التأكد من أن الأفراد يقومون بأعمالهم بطرق آمنة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين..¹

إجراءات إدارة السلامة المهنية:²

- تعريف المواصفات الأفقية والرأسية:

- المواصفات الأفقية: هي المواصفات التي تطبق على جميع الصناعات وأصحاب العمل، مثل مواصفات السلامة العامة.

- المواصفات الرأسية: تنطبق على صناعات محددة فقط، مما يعني أنها تحدد متطلبات خاصة لتلك الصناعة.

- فحص مواقع العمل المختلفة:

- يشمل صلاحيات إدارة السلامة المهنية فحص جميع مواقع العمل في الولايات المتحدة.

- الهدف من الفحص هو تحديد المخاطر وضمان تطبيق جميع قوانين وتعليمات السلامة المهنية.

- أولويات الفحص:

- يجب أن تكون أولويات الفحص مرتبة كالتالي:

1. زيارة المواقع ذات الخطورة العالية التي يمكن أن تؤدي إلى إصابات خطيرة أو حتى وفاة العمال.

2. التحقيق في المواقع التي شهدت حوادث خطيرة.

3. متابعة تنفيذ التوصيات السابقة لتحسين السلامة المهنية.

- طرق الوقاية من الإصابات والحوادث:

- تشمل الطرق التقنية مثل توعية العمال واستخدام التكنولوجيا لتقليل المخاطر.

¹ - عتيقة حرايرية، المرجع السابق، ص5.

² - Training Requirements in OSHA Standards. occupational Safety and Health Administration U.S. Department of labor ،OSHA 2015، P 6-5.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

- استخدام أدوات الحماية الشخصية مثل الخوذ والنظارات والملابس الواقية.

- أدوات الحماية الشخصية في العمل:

- يجب أن تكون هذه الأدوات قادرة على حماية العامل ومريحة للاستخدام.

- تشمل الخوذ والنظارات والملابس الواقية وأقنعة الوجه لحماية من الغبار والغازات.¹

- الإجراءات لتحقيق السلامة المهنية:

- توفير التدريب والتوعية للعمال.

- استخدام التقنيات الحديثة والصيانة الدورية للمعدات.

- الحفاظ على نظافة وترتيب مكان العمل للحد من المخاطر.

هذه الإجراءات تضمن السلامة المهنية وحماية العمال من المخاطر أثناء العمل:²

المطلب الثاني: برامج السلامة المهنية

ان لبرنامج السلامة المهنية دور فعال ضمن المؤسسات ويشمل برنامج السلامة المهنية على مايلي:³

- اجتماعات السلامة:

- تُعد اجتماعات السلامة أساسية لتحقيق أهداف السلامة المحددة، وتتطلب التخطيط الجيد والتنفيذ

الفعال.

- يشمل ذلك عقد اللقاءات والمناقشات مع الموظفين لاستعراض القضايا والمشكلات واقتراح الحلول

لتفاديها في المستقبل، بالإضافة إلى وضع المعايير اللازمة لتنظيم العمل بشكل آمن.

¹-مفتاح عبد السلام الشويهيدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الإدارة العامة للمكتبات -إدارة المطبوعات والنشر للنشر والتوزيع، ط1، ليبيا، بنغازي، 2008، ص113.

²-مفتاح عبد السلام الشويهيدي، المرجع السابق 116-117.

³- مصطفى يوسف كافي، إدارة المؤسسات الطبية، دار رسلان للنشر و التوزيع، ط1، 2021، ص 256، 257.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

- لجان السلامة:
- تشكيل لجان السلامة ضروري لمتابعة تطبيق البرامج والأنظمة السلامة.
- تتولى هذه اللجان مراقبة مدى التزام الموظفين بالقواعد والتدابير الأمنية وتوفير التدريب اللازم لهم.
- سجلات السلامة:
- تعتبر السجلات السلامة جزءًا أساسيًا من برامج السلامة ويجب أن يتم تحديثها بانتظام.
- يتم في هذه السجلات توثيق التدابير الوقائية المتخذة والحوادث التي تم معالجتها، بالإضافة إلى تسجيل أسماء المسؤولين عن السلامة في الأقسام واللجان المختلفة.
- العمل على تنفيذ قوانين الأمان الاجتماعية:
- تنفيذ قوانين الأمان الاجتماعي:
- إشعار الموظفين والزوار بأهمية الأمان والحماية، وتخفيف الشعور بالخوف الذي قد يعيق أداء الواجبات بشكل طبيعي.¹
- تسليط الضوء على أهمية دورهم في المجتمع وتشجيعهم على الاعتزاز بما يقدمونه.
- غرس المبادئ والقيم العالية وتعزيز الشعور بالمسؤولية والابتعاد عن السلوكيات السلبية.
- تقديم النصائح بأسلوب صديق وباستخدام الحجج والأدلة لإقناع الموظفين، دون اللجوء إلى التهديد أو الخوف، وذلك من خلال تقديم المشكلات والحلول بشكل علمي وشفاف.²

المبحث الثالث: إدارة السلامة المهنية

ان إدارة السلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، خاصة من طرف المؤسسات الصناعية، فتواجد العامل في بيئة عمل معينة لاداء عمله، قد يترتب عدة مخاطر

¹-مصطفى يوسف الكافي، المرجع السابق ص 256.

²- مصطفى يوسف كافي ، المرجع السابق ، ص 257.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

عنه تؤثر سلباً على عناصر الإنتاج، لذا فمسؤولية السلامة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها.

مطلب الاول: أهمية إدارة السلامة المهنية

- إدارة الأمان الاجتماعي:

- تعتبر طريقة إدارة المؤسسة أو الإدارة بصفة عامة حاسمة لنجاحها، حيث تشتمل على عدة جوانب مهمة:

- **القدرة على التركيز والتوجيه:** يتطلب ذلك التخطيط الجيد والتركيز الفعال على الأهداف المحددة، حيث يمثل التخطيط الفاشل خطراً على تحقيق الرؤية والهدف.
- **الحفاظ على النظام والمسؤولية:** يجب أن يكون هناك فريق متحد يعمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة، ويجب على الجميع أن يدركوا مسؤولياتهم لتحقيق هذه الأهداف.
- **تحفيز بدء العمل والحفاظ عليه:** يساعد التحفيز والإشراف الجيد على بدء المشاريع واستمرارها، حيث لا يمكن لأي مؤسسة النجاح بدون قادة متمكنين.
- **تحقيق الأهداف والغايات:** يعتمد ذلك على وضوح الرؤية والهدف، حيث يقوم الهيكل الإداري بتوجيه الخطط والمقترحات لتحقيق هذه الأهداف.¹

- أهمية إدارة السلامة المهنية:

- تتبع أهمية إدارة السلامة المهنية من الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها، وهي تعكس النهج الحديث في التعامل مع القوى العاملة باعتبارها أهم مورد إنتاجي.
- تهدف المنظمات إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين بها للمحافظة على الإنتاجية وتقليل التكاليف والمخاطر.

- أهداف إدارة السلامة المهنية:

- تشجيع العاملين وأصحاب العمل على تقليل مخاطر العمل وتطبيق برامج للسلامة المهنية.

¹-دعاء أشرف، أهمية الإدارة في نجاح المؤسسة، مجلة المرسل، 2021، ص 2.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

- الاحتفاظ بسجلات دائمة لمتابعة الإصابات والأمراض المهنية الناتجة عن العمل.

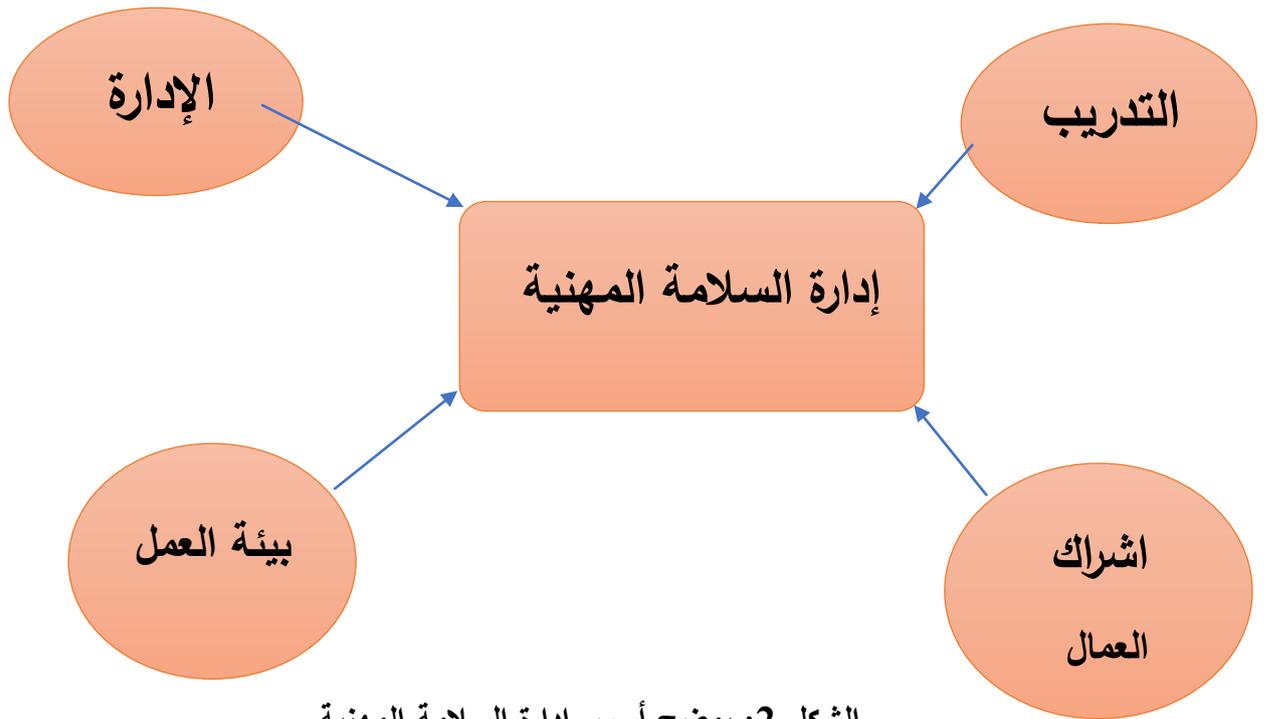
- إعداد برامج تدريبية لزيادة الوعي بأمر السلامة المهنية.

- تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة المهنية.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تعمل المؤسسات والمنظمات على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين بها، مما يساهم في تحقيق الأهداف الإنتاجية والتطوير المستدام.¹

المطلب الثاني: أسس السلامة المهنية:

اعتماد ان إدارة السلامة المهنية وتنفيذ برامجه يرتكز على عدة أسس، هذه موضحة في الشكل الموالي وذلك بغض النظر عن عدد العمال او طبيعة مكان العمل.



الشكل 2: يوضح أسس إدارة السلامة المهنية

من إعداد الطالبتين.

¹-خضير كاظم محمود و د. ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1، عمان، 2007، ص 226.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

الإدارة:

- تلعب الإدارة دورًا حاسمًا في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة، وخاصة في مجال السلامة المهنية.
- سياسات الإدارة تؤثر بشكل كبير على صحة ومعنويات العمال، مما ينعكس على سلوكياتهم وأدائهم في العمل.
- يمكن أن يؤدي شعور العمال بالاستياء من الإدارة إلى ردود أفعال سلبية مثل التغيب، وحوادث العمل، واللامبالاة، وضغوط العمل.
- بالتالي، فإن العلاقة الصحية والإيجابية بين العمال والإدارة تعتبر أساسية لسلامتهم ولضمان أدائهم بشكل آمن وفعال في بيئة العمل¹.

بيئة العمل:

- تشمل بيئة العمل المواقع أو المكان التي يتم فيها أداء المهام أو الوظائف.
- تتضمن بيئة العمل المكان الجغرافي مثل المكاتب، المباني، الورش، بالإضافة إلى الظروف الفيزيائية مثل مستوى الضوضاء، ودرجة الحرارة، ونظام التهوية.
- يمكن تعريف بيئة العمل بأنها المكان الذي يعمل فيه الأشخاص، سواء في المؤسسات أو المصانع.
- وبالتالي، يمكن القول إن مفهوم بيئة العمل يتمحور حول الحيز المكاني والجغرافي المحدد لأداء المهام، بالإضافة إلى كل الظروف والمعدات والأساليب التنظيمية الموجودة في ذلك المكان.

تدريب العمال:

- تولي المؤسسات اهتمامًا كبيرًا بتدريب العمال، على الرغم من التكاليف الناجمة عن ذلك.

¹ - بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية - دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، العدد 06، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011، ص50.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

- يُعتبر التدريب استثمارًا حقيقيًا وخيارًا استراتيجيًا في تنمية الموارد البشرية، إذ يعود بفائدة على الإنتاجية والمهارات الفردية.

- يساهم التدريب في زيادة المعرفة والمهارات والخبرات لدى العمال، مما يؤثر إيجابًا على سلوكياتهم وقدرتهم على العمل بطرق آمنة وفعالة.

- بالتالي، يعد التدريب جزءًا أساسيًا من استراتيجية المؤسسة لتحقيق أهدافها وتعزيز سلامة بيئة العمل وجودتها.¹

من الأهداف التي يسعى التدريب لتحقيقها:

- تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية: من خلال تحسين الطرق والأساليب التي يعمل بها العمال، يمكن تحقيق زيادة في الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

- تنمية قدرات العمال ومهاراتهم: يهدف التدريب إلى تطوير قدرات العمال وتعزيز مهاراتهم في مجال أعمالهم، سواء من الناحية العلمية أو العملية.

- تمكين العمال من مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي: من خلال توفير التدريب المستمر، يتمكن العمال من البقاء على اطلاع دائم بأحدث التقنيات والأساليب في مجال عملهم، مما يمكنهم من التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة العملية..²

فيما يتعلق بشراكة العمال في تحقيق السلامة المهنية، فإنها تهدف إلى إقامة ثقافة تنظيمية تشجع على المشاركة والاستفادة من معارف العمال. يعتمد ذلك على تشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات التي

¹-سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة دكتوراه علوم في علم تسيير موارد بشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2013-2014، ص35.

²-عابدة رحيل عيادة الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2013، 12-13.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

تؤثر على حياتهم المهنية والشخصية. يمكن تحقيق ذلك من خلال مختلف أساليب المشاركة مثل التآور، والمشاركة في صنع القرارات، وتبادل المعرفة والخبرات.¹

الإشراك الفعّال للعمال في إدارة السلامة المهنية:

يعتبر أمراً أساسياً لضمان نجاح أي نظام إدارة السلامة. إليك بعض النقاط التي تسلط الضوء على أهمية هذا الإشراك:

1. تعزيز الحوار والتعاون: يساهم الحوار المفتوح والتعاون بين إدارة الشركة والعمال في تحديد المخاطر وتطوير الإجراءات الأمنية الملائمة. بمشاركة العمال في عمليات اتخاذ القرار وصياغة السياسات السلامة، يمكن تحديد الاحتياجات الفعلية وضمان اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة.

2. إدراك الخطر بشكل أفضل: يعين الإشراك العمال على التعرف على المخاطر والتهديدات في مكان العمل بشكل أفضل، حيث يمتلكون تجربة فريدة في القيام بالأعمال اليومية والتفاعل مع بيئة العمل.

3. رفع مستوى الالتزام: عندما يشعر العمال بأن صوتهم مسموعٌ وأنهم جزء من صنع القرار، يزداد مستوى الالتزام بالسياسات والإجراءات السلامة. هذا يؤدي إلى تحسين التقييمات السلوكية وتطبيق الإجراءات الأمنية.

4. المرونة والتكيف: يمكن لاقتراحات العمال وملاحظاتهم أن تساعد في تحسين السياسات والإجراءات بشكل مستمر، مما يزيد من مرونة المؤسسة في التكيف مع المتغيرات والتحديات.

5. تحسين الثقافة السلامة: يساعد الإشراك الفعّال للعمال في بناء ثقافة سلامة قوية داخل المؤسسة، حيث يشعرون بأهمية دورهم في الحفاظ على سلامتهم وسلامة زملائهم.

باختصار، يعتبر الإشراك الفعّال للعمال في إدارة السلامة المهنية عنصراً أساسياً لضمان تحقيق أهداف السلامة والحفاظ على سلامة وصحة العمال في مكان العمل.²

¹ -رقام ليندة، مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية -واقع التحديات-، مجلة العلوم الإنساني ن، العدد02، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2002، ص120.

² -رقام ليندة، مرجع سابق، ص 121.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

المطلب الثالث: مسؤوليات ودور وإجراءات إدارة السلامة المهنية

ان مسؤولية تطبيق تعليمات السلامة ولوائح الأمان الصناعي وتدبير السلامة مسؤولية تقع على الجميع ويمكن تقسيمها على الآتي:¹

من المهم فعلاً توضيح الفروق بين المسؤولية العامة والمسؤولية الإدارية في مجال السلامة المهنية. إليك بعض النقاط التي تسلط الضوء على هذه الفروق:

المسؤولية العامة:

مشاركة الجميع: تشير المسؤولية العامة إلى المسؤولية التي يتحملها كل فرد في المنشأة، سواء كان عاملاً أو مسؤولاً، في الحفاظ على سلامته الشخصية وسلامة زملائه.

الالتزام بالتعليمات: يتضمن هذا المفهوم الالتزام باتباع السياسات والإجراءات الأمنية والصحية المعمول بها في المنشأة، وعدم التهاون في تطبيقها.

الإبلاغ عن المخاطر: يجب على كل عامل أو موظف أن يكون يقظاً ويبلغ عن أي خطر محتمل يلاحظه في مكان العمل للحفاظ على سلامته وسلامة زملائه.

المسؤولية الإدارية:

تنفيذ السياسات والإجراءات: تتمثل مسؤولية الإدارة في توفير البيئة الآمنة وتطبيق سياسات وإجراءات السلامة المهنية بفعالية داخل المنشأة.

التدريب والمراقبة: ينبغي للإدارة توفير التدريب اللازم للعمال ومراقبتهم للتأكد من اتباعهم للسياسات والإجراءات الأمنية واتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة عدم الامتثال.

التقييم والتحسين المستمر: يجب على الإدارة تقييم أداء السلامة المهنية بشكل دوري واتخاذ التحسينات اللازمة لتحسين السلامة والوقاية من الحوادث.

¹ - الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، قائد شاحنات مبادئ السلامة المهنية (الحقيبة الأولى) قواعد السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتعليم الفني وتدريب مهني للنشر وتوزيع، مملكة العربية السعودية، د-س، ص 3.4.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

باختصار، تنطوي المسؤولية العامة على مشاركة الجميع في الحفاظ على السلامة الشخصية والجماعية، بينما تنطوي المسؤولية الإدارية على توفير البيئة الآمنة وتطبيق السياسات والإجراءات السليمة والتحسين المستمر للسلامة المهنية داخل المنشأة.

مسؤولية الإدارة العليا في المؤسسة:

لها أثر كبير على السلامة المهنية والحفاظ على سلامة العمال. هناك عدة جوانب تحتاج إلى الاهتمام والتركيز لضمان تحقيق أهداف السلامة المهنية:

التأمين المالي: يتعين على الإدارة العليا تخصيص الموارد المالية اللازمة لتوفير وسائل الحماية الشخصية وتوفير التدريب والتعليمات الضرورية للعمال.

تعيين مسؤول مباشر: يجب تعيين مسؤول مباشر عن إدارة السلامة المهنية في المؤسسة، وتحديد مسؤولياته ومنحه الصلاحيات اللازمة لتحقيق أهداف السلامة وتنفيذ الإجراءات الوقائية.

ضمان بيئة عمل آمنة: يجب على الإدارة العليا التأكد من خلو مكان العمل من أي مخاطر ظاهرة قد تسبب وفاة العمال أو إصابتهم، وتوفير وسائل الوقاية اللازمة.¹

توفير التدريب والتعليمات: يجب على الإدارة العليا توفير التدريب المناسب للعمال حول كيفية استخدام وسائل الحماية وتقديم التعليمات اللازمة للوقاية من الحوادث.

البحث والتحليل: يتعين على قسم إدارة السلامة المهنية تنفيذ مهمة البحث لجمع المعلومات وتحليل أسباب حوادث العمل وإعداد الإحصائيات الخاصة بها، مما يمكن من تحسين الإجراءات الوقائية.

تضطلع الإدارة العليا بدور حيوي في ضمان سلامة الموظفين وتعزيز ثقافة السلامة في المؤسسة، وتحقيق هذه المسؤولية يتطلب التزاماً واضحاً ودعمًا مستمرًا لتنفيذ السياسات والإجراءات السليمة في مكان العمل.

¹- إبراهيم الغامدي، مقال الإدارة العليا، مجلة مفاهيم، د، ط.د، ب، 17 فبراير 2018، ص 1-3.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

تم تحديد وظائف مختلفة لإدارة السلامة المهنية، بما في ذلك الوظائف العملية والوظائف الوظيفية والتنسيقية، إلى جانب تحديد مسؤوليات أصحاب العمل والعاملين في هذا السياق. تتضمن مسؤوليات أصحاب العمل والعاملين:

مسؤوليات أصحاب العمل:

توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر لجميع العمال.

الالتزام باتباع وتنفيذ إجراءات السلامة المهنية والتعليمات الخاصة التي تصدرها إدارة السلامة المهنية.

مسؤوليات العاملين:

الالتزام باتباع وتنفيذ تعليمات وقوانين السلامة المهنية التي تصدرها إدارة السلامة المهنية.

مهام الإدارة العامة للسلامة المهنية:

المهمة العملية: تقوم بتفتيش ومراقبة سلامة المكان وآلات الإنتاج، وتنظيم حملات التوعية الوقائية للعمال.

المهمة الوظيفية: تعمل على تحسين ظروف العمل وتوفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية، وتدرس مناصب العمل بالتعاون مع مصلحة إدارة العمل.

المهمة التنسيقية: تتسق مع لجنة السلامة المهنية والأقسام الإدارية الأخرى والنقابة أو ممثلي العمال، والهيئات الخارجية ذات الصلة.

تحقيق السلامة المهنية يتطلب التعاون والالتزام من جميع أصحاب المصلحة في المؤسسة، سواء كانوا أصحاب عمل أو عمالاً، ويعتبر الالتزام بالتعليمات والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية أمراً أساسياً لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية.¹

¹ - محمد صلاح عبد ربه محمود، مرجع سابق ص 15-16.

الفصل الثالث: إدارة السلامة المهنية

خلاصة الفصل:

بعدما تم التطرق خلال هذا الفصل الى هذا المتغير الأساسي في هذه الدراسة والمتمثل في نظام السلامة المهنية من حيث الأهمية والأسس التي يعتمد عليها، والمسؤوليات والأهداف والوسائل والنماذج... وما الى ذلك من حيثيات الموضوع التي تزيد في فهمه واستيعابه بشكل سليم ومتكامل.

الجانبة الميداني للدراسة

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

بعد الاسترسال في استعراض التراث النظري لمتغيرات الدراسة والوقوف على أبعاد المشكلة المدروسة وضبط الإشكالية، تحمل هذه الأخيرة بعدها الى مختبر العلوم الاجتماعية وهذا المختبر هو الواقع الاجتماعي الميداني بكل أبعاده.

لأجل ذلك ينبغي على الباحث السوسيولوجي التحلي بالمنهج العلمي وجملة من الاجراءات والأساليب المنهجية الكمية والكيفية المتوافقة وطبيعة الموضوع أو الظاهرة محل البحث، والتي تمكنه -أي الباحث- من التوصل الى نتائج وحقائق علمية تعبر بصدق عن الواقع، وهو ما سيتم استعراضه في هذا الفصل من خلال التعرف على المجالات المكانية، الزمانية والبشرية الخاصة بالجانب الميداني للدراسة، وكذا التعرف على الخطوات المنهجية التي تم السير وفقها كمنهج الدراسة وادوات جمع البيانات الاتي تم اعتمادها ميدانيا.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة.

من الضروري معرفة مجالات الدراسة الثلاثة المكانية والزمانية والبشرية لأجل تأصيل نتائج الدراسة بفترة زمنية معينة ذلك وأنها في زمن سريع التغير وما لذلك التغير من أثر على المكان وموارده المختلفة عامة والبشرية خاصة، وما لذلك كله من أثر على مجريات ونتائج الدراسة، لذلك يعد تحديد مجالات الدراسة في البحوث الميدانية للعلوم الاجتماعية أمراً ضرورياً لا بد منه، فهو وسيلة لتحديد الحدود الموضوعية للبحث وفيما يلي المجالات الثلاثة للدراسة الحالية.

1- المجال المكاني:

إن البحوث الميدانية في العلوم الاجتماعية تتمحور حول حدود جغرافية معينة يستتطق الباحث واقعها تحقيقاً لأهداف الدراسة المسطرة، وتحقيقاً لأهداف دراستنا الحالية نقوم فيما يلي بتعريف المؤسسة محل وميدان الدراسة وهي المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل "ENICAB" ببسكرة.

تأسست مؤسسة "ENICAB" كنتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات العمومية، الذي نتج عنه إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للصناعات الكهربائية SONELEC والتي تأسست بموجب القرار (83/69) الصادر في 21 أكتوبر 1969، والتي انقسمت وأعيد هيكلتها، حيث تجزأت المؤسسة الوطنية " الشركة الأم" في نهاية 1982 إلى عدة مؤسسات منها المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل E.N.I.C.A. B وكان مقرها الرئيسي بالعاصمة. والتي كانت تشرف على تسيير ثلاث وحدات إنتاجية وهي: وحدة جسر قسنطينة بالقبة، وحدة واد السمار، وحدة بسكرة وهي مكان الدراسة.

1.1. التعريف بوحدة بسكرة:¹

تقع مؤسسة الكوابل الوطنية في المنطقة الصناعية الغربية بمدينة بسكرة، حيث تمتد على مساحة تقدر بنحو 42 هكتار، منها 12 هكتاراً تحت سقف، وتشمل مجموعة من ورش الإنتاج، ومباني إدارية،

¹ عن السيد: عادل دور المدير العام لشركة ENICAB بسكرة عن منى لعموري عن منتدى شبكة اللقاء الإعلامية التي استضافت السيد المدير بتاريخ 27 فيفري 2021.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

ومخازن، ومستودعات. بقية المساحة تُخصص لمواقف السيارات، ومعدات أخرى، ومناطق خضراء، ومساحات إضافية للتخزين في حالة احتياج الإنتاج.

تتخصص وحدة الكوابل في بسكرة في إنتاج مجموعة متنوعة من الكوابل، بما في ذلك الكوابل المنزلية، والصناعية، وذات الضغط المنخفض والمتوسط والعالي. كما تقوم المؤسسة بإنتاج بكرات خشبية بأحجام مختلفة لفتل الكوابل، ومادة PVC التي تستخدم كمادة حشو أو عازلة. تتبع عملية الإنتاج عدة مراحل، بما في ذلك القلد، والظفر، والعزل، والتجميع، والتذريع، والتغليف، والمراقبة، قبل فتل أو لف الكوابل حول البكرات، استعدادًا للتسويق.

1.2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة¹

الهيكل التنظيمي للمؤسسة يمثل نظامًا هرميًا يوضح ترتيب المستويات الوظيفية المختلفة والعلاقات بينها بشكل تسلسلي. شهد هذا الهيكل عدة تغييرات بسبب الظروف المتغيرة التي تواجه المؤسسة.

أ. المديرية العامة.

ب. المديرية التقنية.

ت. مديرية الموارد البشرية.

ث. مديرية الصيانة.

ج. مديرية مراقبة الجودة.

ح. مديرية التموين والمبيعات.

خ. مديرية المالية والمحاسبة. أنظر الملحق رقم (10)

2- المجال الزمني للدراسة الميدانية:

حيث تم تقسيم هذا المجال إلى مراحل:

*المرحلة الأولى الدراسة الاستطلاعية: التي تمثل أساسا مهما في البناء المنهجي للدراسة

والتي يمكن القول عنها:

¹ - معلومات زود الدراسة بها السيد: العمري حمزة مسؤول التكوين بالمؤسسة ENICAB بسكرة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

"إستراتيجية تناول للميدان تأخذ بعين الاعتبار الوقائع والصعوبات التي يجب تجاوزها،

دون المساس بالطابع العلمي للعمل"

وبهذا تكون الدراسة الاستطلاعية عامل وعي واقعي لدى الباحث عن العناصر المساعدة

والعوائق التي تحيط بالظاهرة التي يريد دراستها ومجال تحركها وتمظهرها.¹

ولقد قامت الطالبتين بهذا الاستطلاع الميداني قصد الوقوف على واقع ميدان الدراسة، وذلك

بعد استيفاء الإجراء الإداري لرخصة التسهيلات وكان في شهر مارس 2024(أنظر الملحق

رقم) وعن طريقها تحصلنا على رخصة زيارة مؤسسة صناعة الكوابل ENICAB- بسكرة-

وهي التي سيجري فيه دراستنا الموسومة ب: دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في إدارة

السلامة المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة.

وهذا راجع لما تقدمه لنا الزيارة الاستطلاعية من معطيات يبني بها الباحث دراسته الأساسية،

وكان الغرض منها:

*** معرفة مجتمع الدراسة ومميزاته وخصائصه.**

التعرف على ميدان البحث ومعرفة حيثيات التي لا تظهرها القراءات والأدبيات المتعلقة

بالظاهرة محل الدراسة، وبالتالي تفادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنها أو تواجهنا.

*** المرحلة الثانية النزول الفعلي للميدان للدراسة:**

تمت فيها توزيع أداة الاستمارة على مفردات الدراسة بتاريخ 30 أبريل 2024.

*** المرحلة الثالثة جمع الاستبيان:**

تمت فيها جمع الاستبيان بتاريخ 02 ماي 2024.

¹ سعيد سبعون، مرجع سبق ذكره، ص 77.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

المرحلة الرابعة- مرحلة إستخلاص النتائج: و هي المرحلة الأخيرة و النهائية في عملية الدراسة، و التي كانت في الفترة ما بين 03 ماي إلى 28 ماي 2024 حيث تقوم بتقديم استنتاجات تستند إلى أدلة أو معرفة مفيدة قابلة للإسقاط و التطبيق.

-3 المجال البشري للدراسة:

ان طبيعة الموضوع محل الدراسة هي التي تحدد مجتمع الدراسة، وعليه فإن مجتمع دراستنا الموسومة ب "دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في ادارة السلامة المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل- بسكرة- وبالتالي: هم الأفراد الذين يزاولون مهامهم في ورشات المؤسسة حيث:

يقدر التعداد الكلي للعمال 765 مفردة مقسمة على الإدارة والورشات وبما أن عينة الدراسة تشتمل على عمال الورشات والذين يقدر عددهم الى 383 مفردة مقسمة إلى:

- عدد الإطارات 20.

- عدد أعوان التحكم 38.

- عدد أعوان التنفيذ 325.

من أصل 77 استمارة موزعة تم استرجاع 23 استمارة.

وعليه تم اختيار "أسلوب العينة العشوائية البسيطة" والتي هي طريقة اختيار عينة من السكان أو العناصر في السكان بطريقة عشوائية، دون تمييز بينهم، حيث يكون لكل فرد أو عنصر في السكان فرصة متساوية للاختيار. يتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، مما يضمن التمثيل العادل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

للمجتمع الذي يتم دراسته. (1) حيث تم وضع ارقام بنفس منازل المجتمع المكون من 383 مفردة استخرجنا عينة مكون من 23 اخترنا قصاصات ورقية من نفس الحجم واللون وتم السحب عشوائيا من طرف مسؤول التكوين بالمؤسسة وتم توزيع الاستبيان على العينة المسحوبة.

لقد تم دراستنا على عدد إجمالي قدر ب 23 مفردة وتتميز هذه المفردات بمجموعة من الخصائص منها:

*التفاوت في العمر: حيث تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40.

*المستوي التعليمي الغالب هو الثانوي.

2- المنهج المعتمد في الدراسة:

حتى يتسنى للباحث الوصول إلى نتائج دقيقة نسبيا في العلوم الاجتماعية، وجب علينا اتباع "منهج علمي" ويقول في هذا الصدد الدكتور عبد الرحمان بدوي فإن المنهج العلمي " هو الطريق الذي يؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة." (2)

فقد تم استخدام المنهج الوصفي في انجاز هذا البحث نظرا لانه يقوم بجمع المعلومات عن الظواهر و بيان وصفها بدلالة الحقائق المؤثرة عليها، و كيفية تعبيرها ووصفها، وايضا ان هذه

¹ جميل أحمد، أساليب المعاينة والقياس وتحليل البيانات، ص194.

² عيشور، نادية سعيد (2016). منهجية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سطيف: رأس الحيل، ص48

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

الطريقة تمكن الباحث من فهم الظاهرة المدروسة بزيادة معرفة الحقيقة و طرق معالجتها و تفسيره. وقد وظف الباحث هذا المنهج لتعزيز دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية، و تم الإعتماد على وصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة

رابعاً/أدوات جمع البيانات:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تكونت لدينا بعض الأفكار والتصورات التي شكلت الركيزة الأولى لصياغتها (الاستمارة)، ومن ثم عرضت على مجموعة من المحكمين والخبراء في قسم العلوم الاجتماعية،

ولما كانت الاستمارة عدة أنواع الاستمارة ذات الأسئلة المغلقة-الاستمارة ذات الأسئلة المفتوحة-الاستمارة ذات الأسئلة المغلقة المفتوحة، فقد استخدمت في دراستنا الحالية استمارة الأسئلة المغلقة المفتوحة، لأنه يسمح لنا بطرح أسئلة مغلقة على المبحوثين تتضمن إجابات محددة يختار منها ما يوافقه.

وتضمنت الاستمارة 26 بنداً وقسمت إلى ثلاثة محاور أساسية وهي كمايلي:

المحور الأول: بيانات الأولية

المحور الثاني: بيانات تبحث في دور المسؤولية الإجتماعية في الحفاظ على المورد البشري من حوادث العمل.

المحور الثالث: بيانات تبحث في دور المسؤولية الإجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة بالمؤسسة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

الخصائص السيكومترية للأداة:

أخضعت الطالبتين الأداة لصدق المحكمين الذي يمثل من أكثر أنواع الصدق استخداما وانتشارا خصوصا في الأدوات ومفاد هذه الطريقة هو أن الاستمارة تعرض في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المختصين في المجال وذلك للتأكد من سلامة صياغة البنود. (1)

تم عرض النموذج الأولي للاستمارة على ثلاثة أساتذة متخصصين في علم الاجتماع، بهدف التحقق من عدة جوانب:

1. تحديد مجال وأبعاد المحتوى بوضوح ودقة، وتحقيق الاستمارة من ذلك في جميع أقسامها وعناصرها.

2. تقييم صحة بناء العبارات (الأسئلة) الممثلة للمجال المحدد.

3. تحديد مدى تمثيل العبارات للمحتوى، أي مدى تغطية جوانب السمة في الأسئلة.

حيث كان تحكيم الأساتذة في تغير صياغة بعض الأسئلة و إلغاء بعضها الأخرى (أنظر الملحق رقم 1) و إنطلاقا من هذه التغييرات توصلنا الى الإستبيان المناسب الذي توزيعه على العينة المدروسة (أنظر الملحق رقم 2)

¹بشنة حنان وبوعموشة نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، مجلد03، عدد02، 2020، ص119.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

3- الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الطالبتين في معالجة بيانات الدراسة على التكرارات والنسب المئوية في معالجة نتائج الدراسة.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

1/ عرض و تحليل نتائج البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	الفئة
43.48%	10	أقل من 30 سنة
47.82%	11	من 30 الى 40 سنة
8.70%	2	من 41 الى 50 سنة
100%	23	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب السن يُظهر توزيعاً متفاوتاً في الفئات العمرية المختلفة. هنا بعض النقاط التحليلية الممكنة:

توزيع العينة الذي يظهر تركيزاً واضحاً في الفئات الشبابية يعكس بشكل واضح اهتمام المؤسسة بالفئة الشبابية. يُظهر النسب العالية لأفراد دون سن الثلاثين (43.48%) وبين 30 و 40 سنة (47.82%) التركيز الملحوظ على هذه الفئة العمرية. من خلال هذا التوزيع، يمكن أن نفهم أن المؤسسة تولي اهتماماً خاصاً بفهم احتياجات ومتطلبات الشباب وتوجيه جهودها نحو خدمتهم واستجابة لمتطلباتهم الخاصة.

يمكن أن يترجم هذا التوجه في استراتيجيات التسويق، وبرامج التدريب، والمبادرات الاجتماعية التي تستهدف الشباب. بالتالي، فإن التركيز على الفئة الشبابية قد يكون استجابة استراتيجية لتحدياتهم الفريدة واحتياجاتهم المتغيرة، مما يعكس التفهم العميق لأهمية دور الشباب في المجتمع وتأثيرهم على المستقبل.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم 02: يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	المستوى
56.52%	13	ثانوي
43.48%	10	جامعي
100%	23	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم 02 نلاحظ أن نسبة كبيرة من العمال من المستوى الثانوي ذلك بنسبة 54.52%، يليها المستوى الجامعي بنسبة 43.48% كما نشهد انعدام المستويين الابتدائي والمتوسط وبالتالي هذا بالضرورة راجع لنوعية الوظائف المتاحة في المؤسسة والى الشروط العامة للتوظيف والتي تعطي أهمية كبيرة للتخصص والتكوين الجامعي المتلقي. والسبب في ارتفاع المستوى الثانوي والجامعي راجع إلى أن المؤسسة سابقا لم تكن تعتمد على التكنولوجيا في الآلات والتسيير العلمي كالعامل في المخبر والصيانة الذين تتطلب وظائفهم مستوى عالي، في الوقت الحالي اصبحت المؤسسة تهدف الى رفع مستوى الكفاءة التقنية والتكنولوجيا من جهة ورفع مستوى الكفاءة البشرية من جهة أخرى وهذا حسب ما أثبتته النسب المذكورة في الجدول رقم 02.

الجدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل:

النسبة	التكرار	الفئة
43.48%	10	أقل من 5 سنوات
43.48%	10	5-10 سنوات
13.04%	3	11-16 سنة
100%	23	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل يوضح تنوعاً في فترات خدمتهم بالمؤسسة. يتضح من الجدول أن الأفراد الذين يعملون في المؤسسة لفترة أقل من 5 سنوات والذين يشكلون 43.48% من العينة، يتزامنون بالتساوي مع الأفراد الذين يعملون لمدة تتراوح بين 5 و 10 سنوات. بينما يشكل الأفراد الذين يعملون لفترة تتراوح بين 11 و 16 سنة نسبة أقل بكثير وتبلغ 13.04% من العينة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

يمكن استنتاج أن المؤسسة قد تشهد معدلات عالية من التداول في الوظائف، حيث يظهر توزيع العينة تواجدًا متساويًا بين الأفراد الجدد والذين يعملون لفترة متوسطة، مع وجود عدد قليل من الأفراد الذين يظلون في المؤسسة لفترة طويلة. قد يعكس هذا التوزيع الحاجة إلى استراتيجيات للحفاظ على الموظفين ذوي الخبرة وتعزيز الانتماء والولاء للمؤسسة.

البيانات الخاصة بالأعمار والأقدمية في العمل يسمح لنا بفهم أفضل للديناميات داخل المؤسسة. يبدو أن هناك تداخلًا بين العمر والأقدمية في العمل، حيث يظهر التركيز الشديد في الفئات الشابة من حيث العمر (تحت 30 سنة) مع توزيع متساوٍ بين الذين يعملون لفترة أقل من 5 سنوات وبين الذين يعملون لفترة تتراوح بين 5 و 10 سنوات في العمل.

هذا التداخل يمكن أن يرتبط بالطبيعة الديناميكية للشباب في سوق العمل، حيث يكون التداول في الوظائف أكثر شيوعًا في الفئات العمرية الشابة. قد يكون الشباب أكثر قابلية لاستكشاف الفرص المهنية الجديدة والانتقال بين الوظائف لتحسين مهاراتهم وتعزيز تطورهم المهني.

ومع ذلك، يظهر توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل أن هناك نسبة معتبرة من الشباب الذين يعملون لفترة تزيد عن 5 سنوات، مما يشير إلى قدرة بعض الفئات العمرية الشابة على البقاء والاستقرار في الوظائف لفترة ممتدة.

بالتالي، يمكن أن يكون التركيز الشديد على الفئة الشبابية في العمر ينعكس في التركيبة العمرية للموظفين وفي مدة خدمتهم في المؤسسة، مما يوفر فرصًا لتعزيز التفاعل وتبادل الخبرات بين الأفراد ذوي الخبرة والشباب الطموح.

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية:

النسبة	التكرار	الفئة
65.22%	15	عون تنفيذ
21.74%	5	عون تحكم
13.04%	3	إطار
100%	23	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية يُظهر تركيزًا واضحًا على فئة عون التنفيذ، حيث يشكلون نسبة كبيرة تصل إلى 65.22% من العينة الإجمالية. هذا التركيز العالي يعكس أهمية فئة عون التنفيذ في الدراسة أو المهمة المذكورة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

ومع ذلك، يظهر وجود فئتين أخريين في التوزيع، وهما عون التحكم والإطار. فئة عون التحكم تشكل نسبة **21.74%** من العينة، وفئة الإطار تشكل **13.04%** فقط.

توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية يظهر تنوعاً في تركيبة القوى العاملة داخل المؤسسة. فئة عون التنفيذ تشكل النسبة الأكبر من العينة، مما يشير إلى أهمية بحث أو مهمة تتعلق بتحليل أو تطوير أداء هذه الفئة الوظيفية. بينما تُظهر فئات عون التحكم والإطار وجوداً أيضاً، والتي يمكن أن تُعتبر مصادراً للتحليل والمقارنة لفهم التفاعلات الداخلية في المؤسسة. يتوجب تحليل البيانات بالتركيز على فئة عون التنفيذ كونها الفئة الأساسية المرتبطة بالدراسة أو المهمة، ولكن ينبغي أيضاً استكشاف وتحليل دور وأداء الفئات الأخرى للحصول على رؤية شاملة للوضع الوظيفي داخل المؤسسة.

الجدول رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل:

النسبة	التكرار	طبيعة عقد العمل
39.13%	9	مؤقت
60.87%	14	دائم
100	23	مجموع

توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل يُظهر تفاوتاً في نسبة العقود المؤقتة مقارنةً بالعقود الدائمة. يشير الجدول إلى أن **39.13%** من العينة تعمل بعقود مؤقتة، في حين يعمل **60.87%** بعقود دائمة.

هذا التوزيع يمكن أن يعكس الحالة الراهنة في سوق العمل، حيث قد تكون العقود المؤقتة شائعة نتيجة للظروف الاقتصادية أو التغييرات في متطلبات العمل. في المقابل، يشير العدد الأكبر للعقود الدائمة إلى استقرار أكبر في الوظائف وربما إلى الاستثمار في الموظفين على المدى الطويل.

يمكن تحليل هذه البيانات لفهم تأثير طبيعة عقود العمل على ديناميكيات العمل داخل المؤسسة، بما في ذلك استقرار الفريق، والإنتاجية، والولاء للمؤسسة. قد يستدعي ذلك أيضاً استكشاف سبل تحسين شروط وظروف العمل للموظفين بغية تعزيز الاستقرار والرفاهية المهنية.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

2/ عرض و تحليل نتائج المحور الثاني: دور المسؤولية الاجتماعية في الحفاظ على المورد البشري من حوادث العمل

الجدول رقم (06): يبين مدى اهتمام المؤسسة بسلامة المورد البشري:

النسبة	التكرار	البدائل
100%	23	نعم
00%	00	لا
100%	23	المجموع

توزيع الإجابات في الجدول يظهر أن المؤسسة تولي اهتماماً كبيراً بسلامة المورد البشري، حيث أن جميع الإجابات تشير إلى أن المؤسسة تهتم بسلامة موظفيها بنسبة 100%.

دور المؤسسة في الاهتمام بالمورد البشري يتضمن مجموعة من الجوانب الرئيسية، منها سلامة الموظفين التي تعتبر المؤسسة مسؤولة عن توفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها، وذلك من خلال تنفيذ إجراءات السلامة والوقاية اللازمة، وتوفير التدريب والتوعية بمخاطر العمل المحتملة، الرعاية الصحية و التي تشمل مسؤولية المؤسسة توفير الرعاية الصحية الكافية للموظفين، سواء من خلال توفير برامج التأمين الصحي أو الوصول إلى خدمات الرعاية الطبية اللازمة، تنمية الموارد البشرية و التي تقوم المؤسسة بتطوير قدرات ومهارات موظفيها من خلال توفير البرامج التدريبية الملائمة والفرص للتطوير المهني، مما يعزز سلامة المورد البشري ويسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية، الرعاية الاجتماعية و التي تشمل مسؤولية المؤسسة دعم ورعاية الموظفين في مجالات مثل الرعاية الاجتماعية والإجازات المرضية والإجازات القانونية، بهدف تحسين جودة حياتهم الشخصية والمهنية.

بشكل عام، يعكس اهتمام المؤسسة بسلامة المورد البشري التزامها برعاية وتطوير موظفيها كأصول أساسية، وهو ما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة تعزز الرضا والإنتاجية.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (07): يبين تنظيم المؤسسة لدورات تدريبية حول إجراءات السلامة المهنية:

النسبة	التكرار	البدائل
%100	23	نعم
%00	00	لا
%100	23	المجموع

توزيع الإجابات في الجدول يظهر أن المؤسسة تنظم دورات تدريبية حول إجراءات السلامة المهنية بنسبة 100%.

دور التدريب في المؤسسات يلعب دورًا حيويًا في تحقيق أهداف السلامة المهنية وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية. إليك بعض الأسباب التي تجعل التدريب مهمًا، زيادة الوعي و يساهم التدريب في زيادة وعي الموظفين بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل وكيفية التصرف في حالات الطوارئ، تقليل الحوادث من خلال توفير التدريب الملائم، يمكن للمؤسسة تقليل حوادث العمل والإصابات المهنية وبالتالي تحسين سجلات السلامة، تطوير المهارات حيث يتيح التدريب للموظفين فرصة تطوير المهارات الضرورية لتنفيذ إجراءات السلامة بفعالية، مما يساهم في زيادة الكفاءة والفعالية في العمل، الامتثال للتشريعات مما يساعد التدريب في توعية الموظفين بالتشريعات واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالسلامة المهنية، وضمان الامتثال لها، تعزيز الثقافة السليمة كما يساهم التدريب في بناء ثقافة عمل تشجع على السلامة والصحة المهنية، ويعزز التواصل والتعاون بين الموظفين لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية.

بشكل عام، يُعتبر التدريب جزءًا أساسيًا من استراتيجيات السلامة المهنية في المؤسسات، ويساهم بشكل كبير في تعزيز سلامة ورفاهية الموظفين وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

الجدول رقم (08): يبين التدريب داخل أو خارج المنظمة

النسبة	التكرار	البدائل
%86.96	20	داخل
%13.04	3	خارج
%100	23	المجموع

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

توزيع الإجابات في الجدول يظهر أن غالبية التدريب يتم داخل المنظمة بنسبة **86.96%**، بينما يتم التدريب خارج المنظمة بنسبة **13.04%**.

تحول المؤسسة من تنظيم التدريب الخارجي إلى التدريب الداخلي يعكس استراتيجية تغييرية مدروسة، ويعتبر هذا التغيير مؤشراً على تطور في طرق التعلم وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة. وهنا بعض الأسباب المحتملة لهذا التحول منها الاستفادة من الخبرات الداخلية والتي عندما يتم تنظيم التدريب داخل المؤسسة، يتيح ذلك الفرصة للموظفين المتميزين وذوي الخبرة في المنظمة لمشاركة معرفتهم ومهاراتهم مع زملائهم، مما يعزز التعلم بين الأقران ويعزز التفاعل الاجتماعي. وأيضاً توفير التكاليف حيث يمكن أن يكون التدريب الداخلي أكثر كفاءة من حيث التكاليف مقارنة بالتدريب الخارجي، حيث يتم توفير تكاليف السفر والإقامة ورسوم التدريب، وتخصيص التدريب للاحتياجات الخاصة مما يتيح التدريب الداخلي للمؤسسة تخصيص البرامج التدريبية بشكل أكبر لتلبية الاحتياجات الفردية والمؤسسية بشكل أفضل، وبناء ثقافة تعلم منظمة من خلال تنظيم التدريب داخل المؤسسة، يمكن للمؤسسة بناء ثقافة تعلم منظمة تعزز التفاعل والتعاون والتطوير المهني للموظفين.

باختصار، يُعد التحول إلى التدريب الداخلي دليلاً على استراتيجية تطويرية مبتكرة تهدف إلى تعزيز القدرات والمهارات داخل المؤسسة، مما يعزز التفاعل والتعاون بين الموظفين ويحسن أداء المؤسسة بشكل عام، وهذا ما أثبتته معطيات الجدول أعلاه من خلال النسب المذكورة فيه.

الجدول رقم (09): يبين طبيعة الدورات التدريبية للسلامة المهنية

النسبة	التكرار	البدائل
13.04%	3	نظرية
00%	00	تطبيقية
86.96%	20	كلاهما
100%	23	المجموع

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

توزيع الإجابات في الجدول يظهر أن معظم الدورات التدريبية للسلامة المهنية تشمل عنصرين نظريين وتطبيين معاً بنسبة **86.96%**، بينما تشمل الدورات النظرية فقط بنسبة **13.04%**.

أهمية الجمع بين التدريب النظري والتطبيقي في دورات السلامة المهنية تتجلى في عدة جوانب منها فهم أعمق مما يوفر التدريب النظري فهماً أعمق للمفاهيم والمبادئ الأساسية للسلامة المهنية، بينما يتيح التطبيق العملي فرصة تطبيق هذه المفاهيم والمهارات في البيئة العملية الفعلية، و تعزيز التطبيق العملي و هذا من خلال الجمع بين الجوانب النظرية والتطبيقية، يمكن للمشاركين في الدورة تحويل المعرفة النظرية إلى مهارات عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل، تحفيز المشاركة كما يمكن للتدريب العملي أن يحفز المشاركين ويشجعهم على المشاركة والمساهمة بشكل أكبر في عملية التعلم، مما يعزز فعالية الدورة التدريبية بشكل عام، و تحسين الذاكرة والاستيعاب حيث يُظهر البحث أن الجمع بين العناصر النظرية والتطبيقية يساهم في تحسين الذاكرة والاستيعاب للمعلومات، مما يزيد من فعالية التعلم والتأثير الإيجابي للدورة على المشاركين.

بالمجمل، يعتبر الجمع بين التدريب النظري والتطبيقي في دورات السلامة المهنية أسلوباً شاملاً يعزز فعالية عمليات التعلم ويساهم في تطوير المهارات العملية اللازمة لتحسين سلامة ورفاهية العمال في بيئة العمل. وهذا يوضح أن المؤسسة تهتم بجميع الأساليب التي تساعد العامل في تعزيز ثقافته العملية.

الجدول رقم (10): يبين تنظيم حملات توعية حول مخاطر العمل:

النسبة	التكرار	البدائل
52.17%	12	دائماً
47.83%	11	أحياناً
00%	00	أبداً
100%	23	المجموع

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

توزيع الإجابات في الجدول يُظهر أن 52.17% من المؤسسة تنظم حملات توعية حول مخاطر العمل دائماً، في حين تنظمها 47.83% أحياناً.

أهمية حملات التوعية حول المخاطر المهنية تكمن في عدة جوانب منها الحفاظ على سلامة الموظفين حيث تساعد حملات التوعية في تحسين الوعي لدى الموظفين بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل، مما يقلل من احتمالية وقوع الحوادث والإصابات المهنية. التقليل من المخاطر هذا من خلال توعية الموظفين بالمخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها بشكل آمن، يمكن تقليل المخاطر والحد من تأثيرها على الصحة والسلامة العامة. الامتثال للتشريعات واللوائح مما تساعد حملات التوعية في ضمان الامتثال للتشريعات واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. بناء ثقافة السلامة حيث تسهم حملات التوعية في بناء ثقافة عمل تشجع على السلامة والصحة المهنية، وتعزز الالتزام بالممارسات الآمنة في كل جوانب العمل. تحفيز المشاركة كما يمكن أن تحفز حملات التوعية الموظفين على المشاركة بفاعلية في تحسين بيئة العمل والتعاون في تحديد وحل المشاكل المحتملة المتعلقة بالسلامة والصحة.

بشكل عام، تعتبر حملات التوعية حول المخاطر المهنية جزءاً أساسياً من استراتيجية السلامة المهنية في المؤسسات، وتساهم بشكل كبير في تعزيز سلامة وصحة الموظفين وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

الجدول رقم (11): يبين القيام بالعمليات التحسيسية بالمؤسسة:

النسبة	التكرار	البدائل
00%	00	أطباء مختصون
21.74%	5	إطارات
78.26%	18	مختص الأمن والوقاية
100%	23	المجموع

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

تحليل البيانات في الجدول رقم (11) يظهر توزيع العمليات التحسيسية في المؤسسة بين مجموعة من الفئات. يبدو أن هناك ثلاث فئات رئيسية شاركت في تنفيذ هذه العمليات، وهي "أطباء مختصون"، "إطارات"، و"مختص الأمن والوقاية"، بالإضافة إلى فئة "آخرون" التي لم يتم تحديد هويتها بالتفصيل.

تبين البيانات أنه لم يكن هناك تحسيس يتم من قبل "أطباء مختصون" أو "آخرون"، حيث كانت قيمهما صفر بالنسبة المئوية. بينما قامت "إطارات" بتنفيذ 21.74% من العمليات التحسيسية و "مختص الأمن والوقاية" بتنفيذ 78.26% منها.

يمكن فهم هذا التوزيع على أنه تركيبة تنفيذية للعمليات التحسيسية، حيث تظهر أن "مختص الأمن والوقاية" قام بالجزء الأكبر من العمليات، مما يشير إلى دورهم البارز في توعية الأفراد بالسلامة والأمن داخل المؤسسة. في حين أن "إطارات" المؤسسة شاركت أيضًا في هذه الجهود، لكن بنسبة أقل بكثير مقارنة بـ "مختص الأمن والوقاية".

الجدول رقم (12): يبين نوع الحملات التحسيسية:

النسبة	التكرار	البدائل
43.48%	10	محاضرات
56.52%	13	منشورات-لافتات
100%	23	المجموع

تقديم الحملات التحسيسية بأنماط متعددة أمر مهم لضمان وصول الرسالة إلى أكبر عدد ممكن من الناس بطرق مختلفة. يوضح الجدول رقم (12) أن هناك نوعين رئيسيين من الحملات التحسيسية تم استخدامها في المؤسسة، وهما "المحاضرات" و"المنشورات-لافتات".

نسبة 43.48% من الحملات التحسيسية تمثلت في تقديم محاضرات، في حين أن 56.52% تمثلت في استخدام منشورات و لافتات. هذا التوزيع يشير إلى استخدام الأساليب المختلفة لنقل الرسالة التحسيسية، حيث يتمثل التوجيه المتوازن بين المحاضرات والمنشورات-لافتات في تعزيز فعالية الحملات التحسيسية وتأثيرها.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

بالتالي، يمكن استنتاج أن تنوع الوسائل المستخدمة في الحملات التحسيسية يمكن أن يساعد في تحقيق أقصى قدر من التأثير والوصول للمستهدفين بشكل أفضل.

الجدول رقم (13): يبين التشجيع على تقديم الآراء حول المخاطر المهنية:

النسبة	التكرار	البدائل
95.65%	22	نعم
4.35%	1	لا
100%	23	المجموع

يبين الجدول رقم (13) أهمية التشجيع على تقديم الآراء حول المخاطر المهنية في المؤسسة. وفقاً للبيانات، فإن 95.65% من المشاركين أجابوا بنعم على السؤال حول ما إذا كانوا مشجعين على تقديم آرائهم حول المخاطر المهنية، في حين أجابت 4.35% بلا.

تشجيع الموظفين على تقديم آرائهم حول المخاطر المهنية له أهمية كبيرة لعدة أسباب منها تحسين السلامة والصحة المهنية من خلال مشاركة الآراء حول المخاطر المحتملة، يمكن تحديد المشاكل المحتملة في بيئة العمل واتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل هذه المخاطر وتعزيز السلامة والصحة المهنية و أيضاً تعزيز الشفافية والثقة و هذا عندما يشعر الموظفون بأنهم مشجعون على تقديم آرائهم، يزداد مستوى الشفافية داخل المؤسسة ويتعزز الثقة بين الإدارة والموظفين و تحفيز الانخراط والمشاركة و هذا عندما يعرف الموظفون أن آرائهم مرحب بها وتؤخذ بعين الاعتبار، فإنهم يصبحون أكثر عرضة للانخراط في جهود تحسين السلامة والمشاركة فيها بشكل فعال، تعزيز الثقافة الأمنية هذا بتشجيع تقديم الآراء حول المخاطر المهنية، يمكن تعزيز الثقافة الأمنية داخل المؤسسة وزيادة وعي الموظفين بأهمية السلامة في مكان العمل.

بالتالي، يُظهر الجدول أن التشجيع على تقديم الآراء حول المخاطر المهنية يمثل عنصراً أساسياً في إدارة السلامة والصحة المهنية في أي مؤسسة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (14): يبين اللجوء الى العقوبات في حالة مخالفة الاجراء الوقائية

النسبة	التكرار	البدائل
91.30%	21	نعم
8.67%	2	لا
100%	23	المجموع

يبين الجدول رقم (14) نسبة اللجوء إلى العقوبات في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية في المؤسسة. وفقاً للبيانات، فإن 91.30% من المشاركين أجابوا بنعم على السؤال حول ما إذا كان يجب اللجوء إلى العقوبات في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية، بينما أجاب 8.67% بلا.

توضح هذه النتائج أهمية فعالية وتطبيق الإجراءات الوقائية في المؤسسة، وتوضح أن معظم المشاركين يرون ضرورة اتخاذ إجراءات صارمة في حالة مخالفة هذه الإجراءات. تأتي أهمية هذا النوع من العقوبات من عدة جوانب أهمها الحفاظ على السلامة والصحة بتطبيق العقوبات في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية يساهم في حماية سلامة وصحة الموظفين والعاملين في المؤسسة. تعزيز الالتزام حيث يعمل وجود عقوبات صارمة كعامل لتعزيز الالتزام بالإجراءات الوقائية وضمان تنفيذها بدقة من قبل جميع العاملين. الحد من المخاطر بتطبيق العقوبات في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية، يمكن تقليل المخاطر الناتجة عن السلوك غير الملائم في مكان العمل.

وهذا ما يثبت ان المؤسسة صارمة وحريصة في جانب العقوبات لأنها تهتم بالموارد البشري وبسلامته داخل المؤسسة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

3- عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة بالمؤسسة

الجدول رقم (15): يبين اهتمام المنظمة بالتكنولوجيا المرتبطة بالآلات

النسبة	التكرار	البدائل
100%	23	نعم
00%	00	لا
100%	23	المجموع

تظهر البيانات في الجدول رقم (15) أن 100% من المشاركين أبدوا اهتمامًا بالتكنولوجيا المرتبطة بالآلات في المنظمة، دون وجود أي إجابات تشير إلى عدم الاهتمام.

توضح هذه النتيجة أهمية الاهتمام بالتكنولوجيا المرتبطة بالآلات في السياق الصناعي والمؤسسي. زيادة الإنتاجية ان تقنيات التحسين والتطوير في مجال التكنولوجيا المرتبطة بالآلات قد تزيد من كفاءة وإنتاجية العمل، مما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة وزيادة تنافسيتها في السوق. تحسين الجودة كما يمكن للتكنولوجيا المتقدمة أن تساهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، مما يعزز سمعتها ويزيد من رضا العملاء. تقليل التكاليف حيث بعض التكنولوجيا المتقدمة يمكن أن تساعد في تقليل تكاليف الإنتاج أو الصيانة، مما يساهم في تحسين هامش الربح وزيادة الاستدامة المالية للمنظمة. تحسين بيئة العمل ان توفير التكنولوجيا المناسبة يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وسلامة العاملين، وبالتالي تقليل حوادث العمل وزيادة الرفاهية في المكان. مواكبة التطورات حيث في عصر التكنولوجيا السريع التطور، يعد الاهتمام بالتكنولوجيا ضروريًا للمنظمات للبقاء متمشية مع التطورات والتحديات في السوق والصناعة.

بالاهتمام بالتكنولوجيا المرتبطة بالآلات، تعمل المنظمة على تعزيز قدرتها على التكيف مع التغييرات وتحقيق النجاح في بيئة العمل المتغيرة بسرعة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (16): يبين توفير آلات تحافظ على أمن البيئة داخل المنظمة

النسبة	التكرار	البدائل
100%	23	نعم
00%	00	لا
100%	23	المجموع

توضح نتائج الجدول رقم (16) أن 100% من المشاركين أشاروا إلى توفير آلات تحافظ على أمن البيئة داخل المنظمة، دون وجود أي إجابات تشير إلى عدم توفرها.

هذه النتيجة تبرز الاهتمام المشترك في الحفاظ على البيئة داخل بيئة العمل، وتوفير آلات تعمل بطرق تقلل من التأثير السلبي على البيئة. المسؤولية الاجتماعية والبيئية حيث يساهم توفير آلات تحافظ على أمن البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمنظمة، والتي تعكس التزامها بحماية البيئة والمجتمع. الامتثال للتشريعات مما يلتزم العديد من القوانين والتشريعات بتحديد معايير لحماية البيئة في بيئات العمل، وتوفير آلات تتوافق مع هذه المعايير يساعد المنظمة على الامتثال لهذه التشريعات. تقليل المخاطر البيئية ان توفير آلات تحافظ على أمن البيئة يقلل من انبعاثات الغازات الضارة والملوثات البيئية الأخرى، مما يقلل من التأثيرات السلبية على البيئة وصحة العاملين. تحسين صورة المؤسسة مما يعكس اهتمام المنظمة بالبيئة إيجابياً على سمعتها وصورتها العامة، مما يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الثقة لدى العملاء والمستثمرين والمجتمع بشكل عام. التوفير الاقتصادي وبالإضافة إلى الفوائد البيئية والاجتماعية، قد يؤدي توفير آلات تحافظ على أمن البيئة إلى تقليل تكاليف التشغيل على المدى الطويل، مثل تقليل استهلاك الطاقة والمواد الخام.

بالتالي، يعكس توفير آلات تحافظ على أمن البيئة داخل المنظمة الالتزام بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، ويمكن أن يكون له تأثير إيجابي على العديد من جوانب عمل المنظمة وعلاقتها بالمحيط.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (17): يبين توفير أجهزة تنبيه عن الخطر الناجم عن الآلات والغاز

النسبة	التكرار	البدائل
100%	23	نعم
00%	00	لا
100%	23	المجموع

نتائج الجدول رقم (17) تشير إلى أن 100% من المشاركين أشاروا إلى توفير أجهزة تنبيه عن الخطر الناجم عن الآلات والغاز في المنظمة، دون وجود أي إجابات تشير إلى عدم توفرها.

هذا التوجه نحو توفير أجهزة التنبيه عن الخطر يعكس الالتزام بسلامة العمال و حمايتهم من المخاطر في بيئة العمل و تحسين الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل، مما يسمح لهم باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لتجنب الحوادث و التفاعل السريع حيث تسمح أجهزة التنبيه بالكشف المبكر عن المخاطر و تحذير العمال بشكل فوري، مما يتيح لهم الفرصة لاتخاذ إجراءات الطوارئ بسرعة و الحد من تأثيرات الحوادث المحتملة و ايضا تقليل الإصابات و الخسائر هذا بتوفير أجهزة التنبيه، يمكن تقليل عدد الإصابات و الخسائر الناجمة عن الحوادث في مكان العمل، مما يساهم في تحسين سجل السلامة و الصحة المهنية للمنظمة. تعزيز الثقافة الأمنية حيث ان توفير أجهزة التنبيه يعزز الثقافة الأمنية داخل المنظمة، حيث يظهر للعمال أن الإدارة تولي اهتماماً جدياً بسلامتهم و صحتهم.

بالتالي، يعكس توفير أجهزة التنبيه عن الخطر الناجم عن الآلات و الغاز التزام المنظمة بسلامة

وصحة العمال، و يساهم في تعزيز بيئة العمل الآمنة و الصحية.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (18): يبين توفير ظروف فيزيقية آمنة

النسبة	التكرار	البدائل
100%	23	نعم
00%	00	لا
100%	23	المجموع

نتائج الجدول رقم (18) توضح أن جميع المشاركين أكدوا على توفير ظروف فيزيائية آمنة في المنظمة، حيث بلغت نسبة الإجابات "نعم" 100%.

توفير بيئة عمل آمنة يمثل أساساً أساسياً لضمان سلامة العمال والموظفين والحفاظ على استمرارية العمل بكفاءة. توفير بيئة عمل آمنة يسهم في حماية العمال من الإصابات والحوادث المحتملة، مما يعزز الثقة والراحة في أداء العمل. عندما يشعر العمال بالأمان والراحة في بيئة العمل، يزدادون عادةً إنتاجية ويكونون أكثر فعالية في أداء مهامهم. توفير ظروف فيزيائية آمنة للعمل يساعد المنظمة على الامتثال للتشريعات واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. الاستثمار في السلامة والأمان في بيئة العمل يمكن أن يقلل من تكاليف الحوادث والإصابات والمخاطر المحتملة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي للمنظمة. توفير بيئة عمل آمنة يسهم في بناء ثقافة السلامة داخل المنظمة، ويعزز التواصل المفتوح والشراكة بين الإدارة والعمال في مجال السلامة والصحة المهنية.

باختصار، توفير ظروف فيزيائية آمنة في المنظمة له تأثير إيجابي على السلامة والصحة المهنية للعمال، ويساهم في تعزيز الإنتاجية والكفاءة والامتثال للتشريعات وبناء ثقافة السلامة داخل المنظمة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (19): يبين توفير آليات للتواصل مع الإدارة

النسبة	التكرار	إذا كانت الإجابة نعم كيف ذلك	النسبة	التكرار	البدائل
%50	6	شخص يتواصل معهم	52.17%	12	نعم
%50	6	حملات التوعية المتواصلة			
%100	12	المجموع			
			47.83%	11	لا
			%100	23	المجموع

في الجدول رقم (19)، يُظهر أن 52.17% من المشاركين أكدوا توفير آليات للتواصل مع الإدارة، بينما أشار 47.83% إلى عدم توفر هذه الآليات.

من بين الذين أكدوا توفير الآليات للتواصل مع الإدارة، قدر 50% منهم أفادوا بوجود شخص محدد يتواصلون معه للحصول على المساعدة أو طرح الاقتراحات. بينما أشار 50% منهم إلى تنفيذ حملات توعية مستمرة تشمل وسائل التواصل المختلفة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

أما بالنسبة للذين أشاروا إلى عدم توفر الآليات للتواصل مع الإدارة، فلا يتوفر توضيح محدد حول كيفية التواصل مع الإدارة.

توفير آليات فعّالة للتواصل مع الإدارة يعزز التفاعل بين العمال والإدارة، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. من خلال وجود شخص محدد للتواصل أو حملات توعية مستمرة، يمكن للعمال الشعور بالثقة والاطمئنان بأن أصواتهم مسموعة وتؤخذ بعين الاعتبار من قبل الإدارة.

الجدول رقم (20): يبين تنبيه المؤسسة بالمشاكل الفيزيكية والكيميائية

النسبة	التكرار	إذا كانت الإجابة نعم هل أخذت بعين الاعتبار	النسبة	التكرار	البدائل
%95.65	22	نعم	%100	23	نعم
%4.35	1	لا			
%100	23	المجموع			
			%00	00	لا
			%100	23	المجموع

في الجدول رقم (20)، يتضح أن جميع المشاركين أكدوا على تنبيه المؤسسة بالمشاكل الفيزيائية والكيميائية، مما يُظهر الاهتمام البالغ بسلامة العمال وصحتهم. ومن الجدير بالذكر أن 95.65% من الذين أكدوا على تنبيه المؤسسة لهذه المشاكل أشاروا أيضاً إلى أن المؤسسة اتخذت بعين الاعتبار هذه المشاكل، مما يعكس الاستجابة الفعّالة والتفهم لتلك القضايا المهمة. وعلى الرغم من ذلك، فإن وجود نسبة قليلة من الإجابات التي أشارت إلى عدم اتخاذ المؤسسة بعين الاعتبار لهذه المشاكل (4.35%) يمكن أن يُشير إلى ضرورة مراجعة السياسات أو

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

التدابير الوقائية القائمة لضمان استجابة أفضل لهذه القضايا وضمان سلامة العمال. تعتبر هذه النتائج إيجابية في العموم، حيث تُظهر التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وبالتالي، يمكن أن تُعزز هذه الجهود الاستقرار والكفاءة في العمل، وتعزز الصورة الإيجابية للمؤسسة في السوق والمجتمع.

الجدول رقم (21): يبين وجود عيادة داخل المؤسسة

النسبة	التكرار	إذا كانت الإجابة نعم هل تتوفر على	النسبة	التكرار	البدائل
%27.5	11	اطباء مختصون	%100	23	نعم
%35	14	معدات طبية مختصة			
%37.5	15	خدمات العيادة على مدار الساعة			
%100	40	المجموع			
			%00	00	لا
			%100	23	المجموع

في الجدول رقم (21)، يُظهر أن جميع المشاركين (100%) أكدوا على وجود عيادة داخل المؤسسة. ومن بين الذين أكدوا وجود العيادة، يبيّن الجدول أن 27.5% منهم يوفرون أطباء مختصين، و35% يوفرون معدات طبية مختصة، و37.5% يقدمون خدمات العيادة على مدار الساعة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

توفير عيادة داخل المؤسسة يعكس الاهتمام بصحة وسلامة العمال، ويمكن أن يكون له تأثير إيجابي على البيئة العملية. وجود أطباء مختصين يعزز الرعاية الصحية والتشخيص الدقيق للمشكلات الصحية، بينما توفير معدات طبية مختصة يساهم في تقديم الرعاية الصحية بشكل فعال وفي الوقت المناسب. وبتقديم خدمات العيادة على مدار الساعة، يمكن للعمال الحصول على الرعاية الطبية في أي وقت من اليوم، مما يساعد في تحسين رفاهيتهم وإنتاجيتهم.

الجدول رقم (22): يبين الاصابة بحوادث العمل

النسبة	التكرار	إذا كانت الإجابة نعم ما رد فعل المؤسسة	النسبة	التكرار	البدائل
%85.71	12	عناية كبيرة	%60.87	14	نعم
%14.29	2	متوسطة			
%00	00	عدم الاهتمام			
%100	14	المجموع			
			%39.13	9	لا
			%100	23	المجموع

في الجدول رقم (22)، يُظهر أن نسبة كبيرة من المشاركين %60.87 أبلغوا عن تعرضهم لحوادث العمل، مما يُشير إلى أهمية مراجعة وتحسين إجراءات السلامة في مكان العمل. ومن الجدير بالذكر أن نسبة أقل (%39.13) لم تبلغ عن تعرضها لحوادث العمل، وهذا قد يكون نتيجة لتفعيل إجراءات سلامة فعالة أو طبيعة الأعمال التي قد تكون أقل خطورة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

من الجدير بالذكر أن 85.71% من الذين أبلغوا عن تعرضهم لحوادث العمل أشاروا إلى أن المؤسسة ردت بعناية كبيرة على هذه الحوادث، مما يوحي بالتزامها بسلامة العمال والاهتمام الجاد بصحتهم وسلامتهم. وعلى الرغم من ذلك، فإن 14.29% منهم أشاروا إلى رد فعل متوسط، مما يعكس أحياناً وجود حاجة لتحسين إجراءات الاستجابة للحوادث.

إذا كانت المؤسسة قد ردت بعناية كبيرة على الحوادث، يمكن أن يشمل ذلك تقديم الرعاية الطبية اللازمة للمصابين، وإجراء تقييمات لمعرفة أسباب الحادث وتدابير الوقاية المستقبلية. ويجب أن تعمل المؤسسة على تعزيز ثقافة السلامة والوقاية من الحوادث من خلال التدريب المناسب وتعزيز الالتزام بالإجراءات الوقائية.

هذه النتائج تبرز أهمية استمرار المؤسسة في مراجعة وتطوير إجراءات السلامة، وتحفيز ثقافة السلامة داخل المنظمة لضمان الحد الأدنى من حوادث العمل وتحسين بيئة العمل بشكل عام.

الجدول رقم (23): يبين الخضوع الى فحوصات طبية

النسبة	التكرار	إذا كانت الاجابة نعم هل تتوفر على	النسبة	التكرار	البدائل
%21.74	5	بشكل دائم	%100	23	نعم
%78.26	18	أحياناً			
%00	00	أبداً			
%100	23	المجموع			
			%00	00	لا
			%100	23	

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

في الجدول رقم (23)، يظهر أن جميع المشاركين (100%) يخضعون لفحوصات طبية، مما يدل على الاهتمام العالي بالصحة الشخصية والاستعداد للحفاظ عليها. بالإضافة إلى ذلك، يبين الجدول أن 78.26% من الأشخاص يحصلون على الفحوصات الطبية بشكل أحيائي، بينما يوفر 21.74% منهم هذه الفحوصات بشكل دائم.

تؤكد هذه النتائج الاهتمام المتزايد من قبل المؤسسة بصحة الموظفين، حيث أن الفحوصات الطبية تعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية الرعاية الصحية في مكان العمل. بالنظر إلى أن المؤسسة توفر هذه الفحوصات بشكل دائم لنسبة من الموظفين، يُظهر ذلك التزاماً بالرعاية الصحية المستمرة والوقاية من الأمراض.

يُعتبر استمرار توفير الفحوصات الطبية وتشجيع الموظفين على الخضوع لها جزءاً مهماً من بناء بيئة عمل صحية وآمنة. توفير الرعاية الطبية المناسبة يمكن أن يؤدي إلى تحسين صحة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم ورفاهيتهم الشخصية والمهنية.

الجدول رقم (24): يبين إذا كان مكان العمل مدرّوس

النسبة	التكرار	البدائل
100%	23	نعم
00%	00	لا
100%	23	المجموع

تحليل الجدول رقم (24) يوضح أن جميع المشاركين في الاستبيان أكدوا أن مكان العمل مدرّوس، وهذا يعكس التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها. من المهم فهم أن مكان العمل المدرّوس يشمل مجموعة من العوامل، مثل التخطيط الجيد لتنظيم المساحة، وتوفير المعدات والمواد اللازمة للعمل بشكل فعال، وتوفير الإضاءة والتهوية المناسبة، وتوفير إجراءات السلامة والحماية المناسبة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

عندما يكون مكان العمل مدروسًا بشكل جيد، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة راحة الموظفين وإنتاجيتهم، وتقليل حوادث العمل والإصابات، وتعزيز جودة العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن مكان العمل المدروس يعكس التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية والرعاية الصحية والسلامة لموظفيها.

لضمان استمرارية جودة بيئة العمل، يجب على المؤسسة البقاء على اطلاع دائم بأحدث المعايير والتوجيهات في مجال السلامة والصحة المهنية، وتطبيق التحسين المستمر في بيئة العمل استجابة للتغيرات في الظروف والتكنولوجيا. هذا يشمل أيضًا توفير التدريب المناسب للموظفين بشأن السلامة والصحة المهنية وتشجيع التواصل المفتوح بين إدارة المؤسسة والموظفين حول أي مخاوف أو اقتراحات تتعلق بسلامتهم وصحتهم في مكان العمل.

الجدول رقم (25): يبين تقديم المؤسسة حوافز للتشجيع على الالتزام بممارسات السلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	إذا كانت الاجابة نعم فيما تتمثل	التكرار	النسبة
نعم	22	%95.65	حملات	20	%90.90
			لافتات	2	%9.09
			المجموع	22	%100
لا	1	%4.35			
المجموع	23	%100			

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

في الجدول رقم (25)، يُظهر أن 95.65% من المشاركين أكدوا تقديم حوافز لتشجيع الالتزام بممارسات السلامة المهنية. من بين هؤلاء، يبدو أن 90.90% منهم يتلقون حملات توعية كوسيلة لتشجيع الالتزام بممارسات السلامة، بينما يشير 9.09% فقط منهم إلى استخدام لافتات كوسيلة لتحفيز الالتزام بالسلامة المهنية.

هذا التوجه نحو تقديم الحوافز يعكس التزام المؤسسة بتعزيز ثقافة السلامة والوعي بأهمية الالتزام بممارسات السلامة المهنية. الحملات التوعوية يمكن أن تشمل جلسات تدريبية، وورش عمل، ومواد توعوية متنوعة، وهي وسيلة فعالة لنشر المعرفة وتعزيز الالتزام بالسلامة بين الموظفين.

من الجدير بالذكر أن الاستخدام الفعال للحوافز يمكن أن يلعب دوراً هاماً في تعزيز الالتزام بممارسات السلامة المهنية، حيث يمكن أن تكون المكافآت المادية أو غير المادية محفزاً قوياً للموظفين للالتزام بالسلامة في مكان العمل. تقديم الحوافز المناسبة يمكن أن يعزز الوعي بالسلامة ويشجع على السلوك الصحيح في العمل، مما يقلل من حوادث العمل ويعزز البيئة الآمنة في المنظمة.

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

4- مناقشة نتائج الدراسة:

بعد جمع البيانات وتصنيفها وتبويبها في جداول ومعالجتها إحصائياً، ومحاولة تحليلها على ضوء الكم النظري والبيانات الميدانية التي جمعناها، سنعرض خلاصة النتائج التي جاءت بها هذه الدراسة والتي درست بعنوان: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في ادارة السلامة المهنية

1- عرض ومناقشة نتائج التساؤلات:

نتائج الدراسة توضح أن للمسؤولية الاجتماعية دوراً كبيراً في الحفاظ على المورد البشري من حوادث العمل. فمن خلال الالتزام بممارسات السلامة والصحة المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، تعمل المؤسسة على تقليل مخاطر الحوادث والإصابات التي يمكن أن تؤثر سلباً على الموظفين.

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الأول

المتمحور في دور المسؤولية الاجتماعية في الحفاظ على المورد البشري من حوادث العمل؟

فمن خلال تبويب بيانات هذا التساؤل و تحليلها تبين أن المؤسسة اهتمت و بشكل واضح بسلامة المورد البشري لأنه هو العامل الرئيسي المتحكم في الإنتاج حيث اجاب جميع افراد العينة ب نعم الذي قدر بنسبة 100% و هذا من خلال نتائج الجدول رقم (06) ، يعكس اهتمام المؤسسة بسلامة المورد البشري التزامها برعاية وتطوير موظفيها كأصول أساسية، وهو ما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة تعزز الرضا والإنتاجية، كما وضح الجدول رقم (07) أن جميع المبحوثين أثبتوا أن المؤسسة تقوم بتقديم دورات تدريبية وتوعية للموظفين حول مخاطر العمل المحتملة وكيفية التصرف في حالات الطوارئ للمساعدة في تقليل الحوادث المهنية من حيث توفير فرص التدريب والتطوير المهني للموظفين لزيادة مهاراتهم وكفاءتهم في تنفيذ إجراءات السلامة و هذا ما أكدته النسبة 100%. كما أثبتت نتائج الجدول رقم (08) أن التدريب الداخلي يسمح للموظفين المتميزين بمشاركة خبراتهم ومهاراتهم مع زملائهم، مما يعزز التعلم بين الأفراد ويعزز التفاعل الاجتماعي حيث يكون التدريب الداخلي أقل تكلفة مقارنة

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

بالتدريب الخارجي و هذا من خلال إجابة 20 مبحوث بنسبة 86.96% أن المؤسسة تقوم بالتدريب الداخلي و هذا لأنها تتميز بمكان مخصص للتدريب، و من خلال تحليل الجدول رقم (09) توصلنا الى نتائج مفادها أن التدريب النظري يوفر فهمًا أعمق للمفاهيم الأساسية، بينما يمنح التطبيق الفرصة لتطبيق هذه المفاهيم في العمل الفعلي كما يحفز التطبيق العملي المشاركة ويزيد من فعالية التعلم والتأثير الإيجابي للدورة على المشاركين و هذا من خلال اجابات اغلب المبحوثين أن التدريب الشامل (النظري - التطبيقي) هو التدريب المطبق في المؤسسة بنسبة 86.96%. فتنظيم حملات توعية حول مخاطر العمل داخل المؤسسة يعتبر من أهم ما قد تستعمله المؤسسة اما أحيانا أو دائما من أجل الحفاظ على امن المورد البشري داخل التنظيم سواء كان ذلك من خلال مختص الأمن والوقاية بجانبهم الإطارات (المشرفين) وعن طريق المنشورات- اللافتات والمحاضرات، هذا ما تم تأكيده من خلال الجداول الثلاث (10) (11) (12) بنسبة 100%. كما أن مشاركة الآراء حول المخاطر المحتملة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليلها يعزز في تحسين السلامة المهنية للعمال هذا ما أكدته نسبة 95.65% من خلال إجابة 22 مبحوث من أصل 23 بأن المؤسسة تشجعهم على تقديم آرائهم حول المخاطر المهنية. أما بنسبة 91.30% أكدوا أن المؤسسة تلجئ الى العقوبات في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية، هذا ما يبرز أهمية التوعية بأهمية الالتزام بالإجراءات الوقائية لأنها جانب مهم من أجل سلامة العاملين داخل المؤسسة. من خلال نتائج البنود السابقة يمكن القول ان سلامة المورد البشري من معايير المؤسسة الاولية لأنه المحرك الرئيسي للإنتاج والجودة وهذا ما اتسمت به مؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة.

3- عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الفرعي الثاني المتمثل

في دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة بالمؤسسة

من خلال تحليل نتائج جداول هذا التساؤل نرى أن دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة في المؤسسة له أهمية كبيرة داخل مؤسسة ENICAB بسكرة، بجانب الاهتمام بسلامة العاملين، تشمل المسؤولية الاجتماعية أيضاً الالتزام بحماية البيئة هذا من خلال استخدام التكنولوجيا البيئية وتوفير آلات تحافظ على أمن البيئة، يمكن للمؤسسة تقليل التأثيرات السلبية على البيئة والمساهمة في الحفاظ عليها وهذا ما أثبتته نتائج الجدولين رقم

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

(15) و (16) من خلال إجابات جميع المبحوثين بنعم بنسبة قدرت ب 100%. وايضا توفير أجهزة التنبيه عن الخطر يساهم في زيادة وعي العمال بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل، ويمكنهم من اتخاذ التدابير الوقائية الضرورية لتجنب الحوادث من خلال نتائج الجدول رقم (17) تم التأكيد على صحة هذه المعلومة بنسبة 100%، فأجهزة التنبيه تسمح بالكشف المبكر عن المخاطر وتحذير العمال بشكل فوري، مما يمكنهم من اتخاذ إجراءات الطوارئ بسرعة والحد من تأثيرات الحوادث المحتملة وبالتالي تقليل الإصابات والخسائر. ومن جانب آخر توفير ظروف فيزيائية آمنة الجدول رقم (18) ووجود أجهزة التنبيه يعزز الثقة والراحة لدى العمال في أداء مهامهم، مما يساهم في زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل. حيث توفير آليات فعّالة للتواصل مع الإدارة يعد عنصراً أساسياً في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز التفاعل بين العمال والإدارة وإذا كان هناك شخص محدد معين للتواصل أو تنفيذ حملات توعية مستمرة، فإن ذلك يسمح للعمال بالشعور بالثقة والأمان بأن أصواتهم تسمع وتؤخذ بعين الاعتبار وهذا من خلال نتائج الجدول رقم (19) والتي تمثلت في 52.17% أجابوا بأن المؤسسة توفر آليات للتواصل مع الإدارة عن طريق شخص يتواصل معهم أو حملات التوعية المتواصلة التي قدرت بنسبة 100%. في الجدول رقم (20)، توضح النتائج أن جميع المشاركين أكدوا على تنبيه المؤسسة بالمشاكل الفيزيائية والكيميائية، مما يُظهر الاهتمام البالغ بسلامة العمال وصحتهم. والملفت للنظر هو أن الغالبية العظمى من الذين أكدوا على التنبيه لهذه المشاكل أشاروا أيضاً إلى أن المؤسسة اتخذت بعين الاعتبار تلك المشاكل بنسبة 100%، مما يظهر الاستجابة الفعّالة والتفهم لهذه القضايا الهامة. أكدت نتائج وتحليل جدول رقم (21) أن وجود عيادة داخل المؤسسة يساهم في تقديم الرعاية الصحية بشكل فعال وفي الوقت المناسب كما يضمن الحصول على الرعاية الطبية في أي وقت من اليوم مما يوحى بالتزام المؤسسة بسلامة العمال واهتمامها الجاد بصحتهم وسلامتهم كما يشمل تقديم الرعاية الطبية اللازمة للمصابين مما يتطلب البقاء على اطلاع دائم بأحدث المعايير والتوجيهات في مجال السلامة والصحة المهنية. في حين أن أغلب المبحوثين أكدت إجاباتهم أنهم قد تعرضوا الى إصابات بنسبة 60.87% الجدول رقم (22) وفي نفس الوقت صرحوا بأن المؤسسة أولت اهتمام وعناية كبيرة بالمصابين بنسبة 85.71%. كما يبدو أن جميع العمال يخضعون إلى فحوصات طبية بغض النظر أن هذه الفحوصات تكون أحيانا وليس بشكل دائم وهذا من خلال نتائج الجدول رقم

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

(23) بنسبة 100% الخضوع الى فحوصات وبنسبة 78.26% أحياناً. وبالنظر عما إذا كان مكان العمل مدروس أوضحت نتائج الجدول رقم (24) على أنه مدروس بنسبة 100% فتحديد ودراسة مكان العمل بعناية يمكن أن يساهم في تقليل حوادث العمل وتطوير بيئة عمل آمنة. استناداً إلى البيانات المقدمة في الجدول رقم (25)، يمكن تلخيص نتائج دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز ثقافة السلامة والالتزام بممارسات السلامة المهنية في المؤسسة على أساس تقديم الحوافز المناسبة الذي يمكن أن يعزز الوعي بالسلامة ويشجع على السلوك الصحيح في العمل، مما يقلل من حوادث العمل ويعزز البيئة الآمنة في المنظمة وبشتى أنواع الحوافز حملات، لافتات.

4- نتائج دراسة التساؤل الرئيسي المتمثل في دور المسؤولية الاجتماعية

في ادارة السلامة المهنية

من خلال نتائج التساؤل الفرعيين الأول والثاني يمكن القول إن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة (ENICAB) تعد نموذجاً للتميز والالتزام بالمعايير العالمية في مجال الصحة والسلامة المهنية بحصولها على شهادة الإيزو 45001، أثبتت المؤسسة تفوقها في إدارة المخاطر المهنية وتحسين بيئة العمل، مما يساهم في خلق بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين.

هذا الإنجاز يعكس التزام المؤسسة الدائم بالابتكار والجودة وبيئتها الريادية في تعزيز معايير السلامة المهنية. إن تفاني المؤسسة في تبني أفضل الممارسات العالمية يعزز من مكانتها كواحدة من أبرز المؤسسات في مجال صناعة الكوابل، ويمثل نموذجاً يحتذى به في تحقيق التميز المؤسسي.

نجاح مؤسسة صناعة الكوابل في بسكرة ليس فقط في تقديم منتجات عالية الجودة، بل يتجلى أيضاً في التزامها العميق بصحة وسلامة موظفيها، مما يعكس رؤيتها الاستراتيجية واهتمامها المستمر بالتحسين المستمر.

خاتمة

خاتمة

يتضح أن للمسؤولية الاجتماعية دوراً حيوياً في تعزيز إدارة السلامة المهنية داخل المؤسسات. فالالتزام بالمؤسسات بمبادئ المسؤولية الاجتماعية لا يقتصر فقط على تحسين صورتها العامة وزيادة ثقة المجتمع بها، بل يمتد ليشمل توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، مما يساهم في تقليل الحوادث والإصابات المهنية.

إن تبني استراتيجيات فعالة للمسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى تعزيز ثقافة السلامة داخل المؤسسة، حيث يصبح الاهتمام بسلامة الموظفين جزءاً لا يتجزأ من القيم الأساسية للمؤسسة، كما أن هذا الالتزام يعزز من إنتاجية العاملين ويحسن من أدائهم، نتيجة لشعورهم بالأمان والراحة في بيئة العمل.

وعليه، ينبغي للمؤسسات أن تستمر في تطوير سياساتها وبرامجها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، مع التركيز على إدارة السلامة المهنية، من خلال التدريب المستمر للموظفين، وتحسين البنية التحتية، والالتزام بالمعايير الدولية. إن تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والمسؤولية الاجتماعية ليس فقط مسؤولية أخلاقية، بل هو استثمار استراتيجي يساهم في استدامة المؤسسة ونجاحها على المدى البعيد.

من الضروري أيضاً أن تعمل المؤسسة على تعزيز الشراكات مع الجهات الحكومية والمجتمع المدني لضمان تطبيق أفضل الممارسات في مجال السلامة المهنية، حيث يمكن تحقيق ذلك من خلال المشاركة في المبادرات الوطنية والدولية، والتعاون مع الهيئات التنظيمية لتطوير وتحسين السياسات والمعايير المتعلقة بالسلامة.

كما أن الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن أن يلعب دوراً كبيراً في تحسين إدارة السلامة المهنية. فالتقنيات الحديثة تتيح مراقبة الظروف البيئية في مواقع العمل بشكل مستمر، والتنبؤ بالمخاطر المحتملة قبل حدوثها، مما يعزز من قدرة المؤسسة على الاستجابة السريعة والفعالة للحوادث.

وفي النهاية، يمكن القول إن التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية، وخاصة في مجال السلامة المهنية، يعكس مدى جدتها في حماية موظفيها ورعايتهم، ويعزز من قدرتها على المنافسة في السوق، ويعزز من سمعتها ومكانتها في المجتمع. لذلك، يجب على جميع المؤسسات، بغض النظر عن حجمها أو مجال

نشاطها، أن تعتبر إدارة السلامة المهنية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجياتها الشاملة لتحقيق النجاح والاستدامة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1- الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، قائد شاحنات مبادئ السلامة المهنية (الحقيبة الأولى) قواعد السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتعليم الفني وتدريب مهني للنشر وتوزيع، مملكة العربية السعودية، د-س.
- 2- تامر ياسر البكري، "التسويق والمسؤولية الاجتماعية"، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2001.
- 3- خضير كاظم محمود و د. ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1، عمان، 2007.
- 4- الرحاطة عبد الرزاق سالم، المسؤولية الاجتماعية، ط1، مكتبة المجتمع العربي، الأردن، 2011.
- 5- طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2008.
- 6- طاهر محسن منصور الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، الأعمال والمجتمع، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2005.
- 7- علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شللغوم العيد، الجزائر، 2006-2007.
- 8- مجدي عبد الله شراره، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت (مكتب مصر)، مصر، 2006.
- 9- محمد محمد ابراهيم، الاتجاهات المعاصرة في منظومة الادارة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2005.
- 10- مصطفى يوسف كافي، إدارة المؤسسات الطبية، دار رسلان للنشر والتوزيع، ط1، 2021.
- 11- مفتاح عبد السلام الشويهي، الصحة والسلامة المهنية، دار الإدارة العامة للمكتبات - إدارة المطبوعات والنشر للنشر والتوزيع، ط1، ليبيا، بنغازي، 2008.

ثانيا: المجالات العلمية

1- بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، العدد 06، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011.

2- إبراهيم الغامدي، مقال الإدارة العليا، مجلة مفاهيم، د، ط.د، ب، 17 فبراير 2018.

3- بن مسعود نصر الدين، كنوش محمد، واقع أهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، 15/14 فيفري 2012.

4- بن هلال صافية، أثر المسؤولية البيئية والاجتماعية في تحسين العلاقات العامة- دراسة حالة المؤسسة الوطنية للغازات الصناعية ليندغاز - وحدة ورقلة- رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع: الادارة البيئية والسياحية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسو علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر 3، 2013-2014.

ثالثا: الأطروحات والرسائل الجامعية

5- خالد بن يوسف ترقاوي، آراء الشباب حول المسؤولية الاجتماعية، الملتقى السنوي لمراكز الاحياء بمكة المكرمة تحت عنوان " المسؤولية الاجتماعية" 1429هـ.

6- دعاء أشرف، أهمية الإدارة في نجاح المؤسسة، مجلة المرسال، 2021.

7- رقام ليندة، مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية -واقع التحديات-، مجلة العلوم الإنسانية ن، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2002.

8- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة دكتوراه علوم في علم تسيير موارد بشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2013-2014، ص35.

9- صالح صالح، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تدعيم الميزة التنافسية' رسالة ماجستير في تسيير استراتيجي للمنظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015.

- 10- عايدة رحيل عيادة الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، ماجستير في العلوم الإدارية، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2013، 12-13.
- 11- عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد17، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2017.
- 12- محمد صلاح عبدربه محمود، السلامة والصحة المهنية وتأثيرها على أداء الشركات (دراسة حالة)، رسالة مقدمة الى كلية الدراسات العليا للبحوث الإحصائية، جامعة القاهرة كجزء من متطلبات الحصول على درجة ماجستير مهني في الضبط الإحصائي وتوكيد الجودة، القاهرة، 2022.
- 13- مقدم وهيبة، "دور المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال في دعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة"، مداخلة اقتصاديات البيئة والمسؤولية الاجتماعية، منشورات منتدى إدارة عالم التطوع العربي (www.Arabvolunteering.org).
- 14- هاجر عزي، مريم بطاش، دور المسؤولية الاجتماعية في تعظيم الميزة التنافسية للمؤسسة، دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي وكالة المدينة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: ادارة وتسيير المؤسسة، جامعة يحي فارس، المدينة، 2015/2016.

رابعاً: المراجع الأجنبية

- 1- Andersson, C., Jabkowski, P. CSR Reporting in the Airline Industry, An Analysis of the Development of Airlines' CSR Reporting Administration, Master thesis Andersson, Christopher& Jabkowski, Patrick, Lund University, School of Economic and Management, 2013.
- 2- Eijsbouts Jan, Corporate Responsibility, Beyond Voluntarism Regulatory Options to Reinforce the Licence to Operate, 2011.
- 3- Training Requirements in OSHA Standards, occupational Safety and Health Administration U.S. Department of labor , OSHA 2015.

الملاحق

الملحق رقم (01): دليل استمارة الدراسة قبل التحكيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر _ بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إستمارة إستبيان بعنوان:

” دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية ”

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB-بسكرة

الأستاذ المشرف: حليلو نبيل

إعداد الطالبتين:

- قوائد ريان

- قوائد صبرينة

في إطار القيام بدراسة ميدانية ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل والمعنونة بـ " دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إدارة السلامة المهنية "، نضع هذا الإستبيان بين أيديكم ونستسمح عذرا في تخصيص جزءا من وقتكم في الإجابة على أسئلته. فنرجوا منكم الإجابة بكل جدية وموضوعية لتزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، كما نحيطكم علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة: تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن إختياركم

ولكم منا مسبقا فائق عبارات الشكر.

السنة الجامعية: 2023 / 2024

البيانات الشخصية:

1. السن: أقل من 30 سنة من 31 الى 40 سنة من 41 الى 50 سنة من 51 سنة فما فوق
2. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
3. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات 5-10 11-16 16 سنة فما فوق
4. الدرجة الوظيفية: إطار عامل تحكم عامل تنفيذ
5. طبيعة عقد العمل: دائم مؤقت

البعد الأول: دور المسؤولية الاجتماعية في الحفاظ على المورد البشري من حوادث العمل:

- 1/ هل تنظم المنظمة دورات تدريبية حول إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة؟ نعم لا
- 2/ ما طبيعة الدورات التدريبية للسلامة المهنية المقدمة بالمؤسسة؟ نظرية تطبيقية كلاهما
- 3/ هل التدريب كان داخل أو خارج المنظمة؟ لا نعم
- 4/ هل تشعر بأن المؤسسة تولي إهتمام بسلامة المورد البشري؟ نعم لا
- 5/ هل تنظم المؤسسة حملات توعية دورية حول مخاطر حوادث العمل؟ دائما أحيانا أبدا
- 6/ من يقوم بالعمليات التحسيسية بالمؤسسة؟ أطباء مختصون إدارات مختص الأمن والوقاية آخرون.....
- 7/ كيف تكون هذه الحملات التحسيسية؟ محاضرات (منشورات-لافتات) شيء آخر أذكره.....
- 8/ هل تشجعكم المؤسسة على تقديم آراءكم حول المخاطر المهنية؟ نعم لا
- 9/ هل المشرفون المختصون يلجؤون دائما في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية الى العقوبات؟ نعم لا

البعد الثاني: دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة بالمؤسسة:

- 1/ هل المنظمة تهتم تكنولوجيا المرتبطة بالألات؟ نعم لا
- 2/ هل ترى بأن الألات التي توفرها المؤسسة تحافظ على البيئة داخل المنظمة؟ نعم لا
- 3/ ما هو تقييمك لنوعية الألات: جيدة غير جيدة
- 4/ هل توفر المؤسسة أجهزة تنبيه عن الخطر الناجم عن الألات والغاز؟ نعم لا

- 5/ هل تعمل المنظمة على توفير ظروف فيزيقية أمنة (الضوضاء، الحرارة، الرطوبة)؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بـ "لا" كيف ذلك؟
- 6/ هل ترى بأن مستوى الضوء والصوت يتلاءم مع طبيعة عملك في المنظمة؟ نعم لا
- 7/ في رأيك هل مكان عملك بالمنظمة مدروس (مسافة تباعد الآلات، وضع الآلات): نعم لا
- في حالة الإجابة بـ "لا"، كيف ذلك؟
- 8/ هل هناك أليات وفرتها الإدارة للتواصل معها فيما يتعلق بالسلامة المهنية؟ نعم لا
- في حالة نعم ماهي هذه الأليات
- في حالة الإجابة بـ "نعم"، ما دورها في تحقيق السلامة المهنية؟
- 9/ هل سبق لكم وأن نبهتم المؤسسة بمشاكل العوامل الفيزيقية؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ "نعم"، هل المؤسسة اخذت تنبيهكم بعين الاعتبار؟ نعم لا
- 10/ هل توجد عيادة داخل المؤسسة؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "نعم" كيف تقيمها من حيث: توفر الأطباء المختصون توفر المعدات الطبية المتطورة والمتخصصة توفر خدمات العيادة على مدار الساعة
- شيء آخر أذكره
- 11/ هل سبق وأن تعرضت أنت أو أحد زملائك الى إصابة؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ "نعم"، ما رد فعل المؤسسة؟ عناية كبيرة متوسطة عدم الإهتمام
- 12/ هل تخضعون للفحوصات الطبية؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "نعم" بشكل دائم أحيانا
- 13/ هل تقدم المؤسسة حوافز للتشجيع على الإلتزام بممارسات السلامة المهنية؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "نعم" فيما تتمثل؟

ملحق رقم (02): دليل إستمارة الدراسة بعد التحكيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر _ بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الإجتماعية

تخصص: علم الإجتماع التنظيم والعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع التنظيم والعمل

إستمارة إستبيان بعنوان:

” دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية ”

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB-بسكرة

الأستاذ المشرف: حليلو نبيل

إعداد الطالبتين:

- قوائد ريان

- قوائد صبرينة

في إطار القيام بدراسة ميدانية ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر في علم الإجتماع التنظيم والعمل والمعونة بـ " دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات في إدارة السلامة المهنية "، نضع هذا الإستبيان بين أيديكم ونستسمحكم عذرا في تخصيص جزءا من وقتكم في الإجابة على أسئلته.

فنرجوا منكم الإجابة بكل جدية وموضوعية لتزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، كما نحيطكم علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة: تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن إختياركم

ولكم منا مسبقا فائق عبارات الشكر.

السنة الجامعية: 2024 / 2023

البيانات الشخصية:

6. السن: أقل من 30 سنة من 31 الى 40 سنة من 41 الى 50 سنة
من 51 سنة فما فوق
7. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
8. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات 5-10 11-16 16 سنة فما فوق
9. الدرجة الوظيفية: إطار عامل تحكم عامل تنفيذ
10. طبيعة عقد العمل: دائم مؤقت

البعد الأول: دور المسؤولية الاجتماعية في الحفاظ على المورد البشري من حوادث

العمل:

- 10/ هل تنظم المنظمة دورات تدريبية حول إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة؟ نعم لا
- 11/ ما طبيعة الدورات التدريبية للسلامة المهنية المقدمة بالمؤسسة؟ نظرية تطبيقية كلاهما
- 12/ هل التدريب كان داخل أو خارج المنظمة؟ داخل خارج
- 13/ هل تشعر بأن المؤسسة تولي إهتمام بسلامة المورد البشري؟ نعم لا
- 14/ هل تنظم المؤسسة حملات توعية دورية حول مخاطر حوادث العمل؟ دائما أحيانا أبدا
- 15/ من يقوم بالعمليات التحسيسية بالمؤسسة؟ أطباء مختصون إطارات مختص الأمن والوقاية آخرون.....
- 16/ كيف تكون هذه الحملات التحسيسية؟ محاضرات (منشورات-لافتات) شيء آخر أذكره.....
- 17/ هل تشجعكم المؤسسة على تقديم آراءكم حول المخاطر المهنية؟ نعم لا
- 18/ هل المشرفون المختصون يلجؤون دائما في حالة مخالفة الإجراءات الوقائية الى العقوبات؟ نعم لا

البعد الثاني: دور المسؤولية الاجتماعية في تطوير بيئة عمل آمنة بالمؤسسة:

- 14/ هل المنظمة تهتم تكنولوجيا المرتبطة بالألات؟ نعم لا
- 15/ هل ترى بأن الألات التي توفرها المؤسسة تحافظ على البيئة داخل المنظمة؟ نعم لا
- 16/ ما هو تقييمك لنوعية الألات: جيدة غير جيدة
- 17/ هل توفر المؤسسة أجهزة تنبيه عن الخطر الناجم عن الألات والغاز؟ نعم لا
- 18/ هل تعمل المنظمة على توفير ظروف فيزيقية آمنة (الضوضاء، الحرارة، الرطوبة)؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" كيف ذلك؟

.....

- 19/ هل ترى بأن مستوى الضوء والصوت يتلاءم مع طبيعة عملك في المنظمة؟ نعم لا
- 20/ في رأيك هل مكان عملك بالمنظمة مدروس (مسافة تباعد الألات، وضع الألات): نعم لا

في حالة الإجابة بـ "لا"، كيف ذلك؟

.....

- 21/ هل هناك أليات وفرتها الإدارة للتواصل معها فيما يتعلق بالسلامة المهنية؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ "نعم" ماهي هذه الأليات
- ما دورها في تحقيق السلامة المهنية؟

- 22/ هل سبق لكم وأن نبهتم المؤسسة بمشاكل العوامل الفيزيقية؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ "نعم"، هل المؤسسة اخذت تنبيهكم بعين الاعتبار؟ نعم لا

- 23/ هل توجد عيادة داخل المؤسسة؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "نعم" كيف تقيما من حيث: توفر الأطباء المختصون توفر المعدات الطبية المتطورة والمتخصصة توفر خدمات العيادة على مدار الساعة
- شيء آخر أذكره

- 24/ هل سبق وأن تعرضت أنت أو أحد زملائك الى إصابة؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ "نعم"، ما رد فعل المؤسسة؟ عناية كبيرة متوسطة عدم الإهتمام
- 25/ هل تخضعون للفحوصات الطبية؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "نعم" بشكل دائم أحيانا

26/ هل تقدم المؤسسة حوافز للتشجيع على الإلتزام بممارسات السلامة المهنية؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "نعم" فيما تتمثل؟

.....

ملحق رقم (03): قائمة الأساتذة المحكمين

رقم	المحكم	الرتبة	الجامعة
01	مشري سميرة	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة محمد خيضر بسكرة- شتمة
02	بشقة سميرة	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة محمد خيضر بسكرة- شتمة
03	رابحي اسماعيل	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة محمد خيضر بسكرة- شتمة

الملحق رقم (04): ترخيص بزيارة ميدانية

جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

الرقم المرجعي: 2024 / 1.ع.ق.ف. / 1

إلى السيد: مدير مؤسسية
صناعة كوابل - بسكرة
ENICAB-BISKRA

الموضوع: ترخيص بزيارة ميدانية

نتقدم بسيادتكم المحترمة بهذه الرسالة المتضمنة الموافقة على إجراء بحث ميداني/ تريض ميداني حول:

دراسة المسور لبيد الإحصائية للمؤسسات في إدارة السلامة
الميدانية

وذلك ابتداء من: (المدة لا تتجاوز 10 أيام)..... إلى

للطلبة الآتية أسمائهم:

- عواندر جان

- جزاوند صبرينة

إشراف الأستاذ(ة): - أيدو إيبيل

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

بسكرة في: 19 03 2024

Directeur des Ressources Humaines

LMESSOUS Walid

مسؤول الشعبة



مسؤولة فريق سعة التكوين "علم الاجتماع"
بقسم العلوم الاجتماعية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر- بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم



إذن بإيداع مذكرة ماستر

اسم الأستاذ المشرف (ة): نبيل حليلو
و بعد الاطلاع على مذكرة الطالب (ة) : خوالة ريان - خوالة صبرينة
الموسومة بـ: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة
في: إدارة السلامة المهنية "دراسة ميدانية على
مينة من عمال صويسي الكوالم بسكرة "Amicoh"
المقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص: تدبير وتمويل
تأكدنا من توفر الشروط العلمية الموضوعية والشكلية، وأذنا له بإيداع المذكرة بصيغة PDF في قرص CD على
مستوى مكتب شعبة علم الاجتماع، وعبر البريد الإلكتروني لمسؤولي التخصصات.

امضاء المشرف



يوم: 2024/06/13

رقم (06): تعهد خاص بالطلبة (ريان قوائد)

2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاق الجامعية

تعهد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه: جوان جارد
مسجل (ة) بـ: ختم العلوم والآداب "نص من علم القضاء"
في المؤسسة: جامعة بسكرة

أصرح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاق الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرره: جوان جارد في شهر أكتوبر سنة 2020

التوقيع
J. Gard

ملحق رقم (07): نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث (قواعد ريان)

ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في 27 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

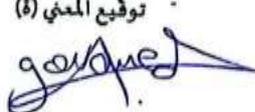
مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المعني أسفله،
السيد (ة):
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم
المسجل (ة) بكلية / معهد
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها:
أصبح بشرفي ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والالتزام الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 27 2020

توقيع المعني (ة)



ملحق رقم (08): تعهد خاص بالطلبة (قواند صبرينة)

2.4- نموذج رقم 2 (خاص بالطلبة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مجلس الآداب والأخلاقيات الجامعية

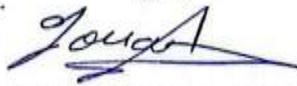
تعهد خاص بالطلبة

أنا الموقع أدناه:
مسجل (ة) بـ:
في المؤسسة:

أصرح أنني قد اطلعت على الأحكام المتعلقة بحقوق وواجبات الطلاب على النحو المنصوص عليه في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية (نسخة 2020)، وألتزم باحترام نصه وروحه بشكل صارم في الظروف جميعها.

حرره: في 20/06/2024

التوقيع



ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية، و لقد تمحورت تساؤلات الدراسة كما يلي:

- ما هو دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في إدارة السلامة المهنية؟
- ما هو دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في الحفاظ على المورد البشري؟
- ما هو دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة في تطوير بيئة عمل آمنة؟

و للإجابة عن تساؤلات الدراسة استعانت الباحثين بأداة الإستبيان (تصميم الباحثين) بعد التحقق من خصائصها السيكومترية وزعت على عينة قدرها 23 (عمال ورشات مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة)، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، و استخدام المنهج الوصفي، و تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام النسبة المئوية، و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة تهتم بالمورد البشري لأنه هو العامل الاساسي المتحكم في الإنتاج.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة تقوم بتقديم دورات تدريبية و توعية للموظفين حول مخاطر العمل.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة تشجع عمالها على تقديم آرائهم حول المخاطر المهنية.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة تهتم بالتكنولوجيا المرتبطة بالآلات.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة توفر آلات تحافظ على أمن بيئة العمل.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة توفر أجهزة تنبيه عن الخطر في بيئة العمل.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة توفر ظروف فيزيقية آمنة تساعد على العمل.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة توفر عيادة داخل المؤسسة.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة تهتم بالعامل المصاب أثناء الإصابة.
- أن مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة تقوم بالفحوصات الدورية للعمال.

The Summary

The aim of the current study was to examine the role of corporate social responsibility in occupational safety management. The study focused on the following questions:

- What is the role of corporate social responsibility in occupational safety management?
- What is the role of corporate social responsibility in preserving human resources?
- What is the role of corporate social responsibility in developing a safe work environment?

To answer these questions, the researchers utilized a questionnaire (designed by the researchers) after verifying its psychometric properties. It was distributed to a sample of 23 workers from the cable industry workshops in Biskra. The sample was selected using simple random sampling. The study used a descriptive approach, and data were analyzed using percentages. The study found the following results:

- Biskra Cable Industry Company prioritizes human resources as they are the main factor controlling production.
- Biskra Cable Industry Company provides training courses and awareness for employees about work risks.
- Biskra Cable Industry Company encourages its workers to provide feedback on occupational risks.

- Biskra Cable Industry Company prioritizes technology related to machines.
- Biskra Cable Industry Company provides machines that maintain a safe work environment.
- Biskra Cable Industry Company provides hazard alert devices in the workplace.
- Biskra Cable Industry Company provides safe physical conditions conducive to work.
- Biskra Cable Industry Company has an on-site clinic.
- Biskra Cable Industry Company cares for injured workers during accidents.
- Biskra Cable Industry Company conducts regular medical check-ups for workers.