

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khidher – Biskra

جامعة محمد خيضر - بسكرة

Faculté des Sciences Economiques

Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر المخاطر المهنية على الإستقرار الوظيفي للعامل
دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل (ENICAB)
- بسكرة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

- إسماعيل مناصرية

إعداد الطلبة:

- حنان غانم

- راقية خريف

لجنة المناقشة:

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الإلتقاء
01	صباح بنوناس	أستاذة محاضر - ب-	رئيسا	جامعة بسكرة
02	إسماعيل مناصرية	أستاذ مساعد - أ-	مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة
03	مليكة لعلالي	أستاذة محاضر - ب-	مناقشا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2021-2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khidher – Biskra

جامعة محمد خيضر - بسكرة

Faculté des Sciences Economiques

Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر المخاطر المهنية على الإستقرار الوظيفي للعامل
دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل (ENICAB)
- بسكرة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

- إسماعيل مناصرية

إعداد الطلبة:

- حنان غانم

- راقية خريف

لجنة المناقشة:

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الإلتقاء
01	صباح بنوناس	أستاذة محاضر - ب-	رئيسا	جامعة بسكرة
02	إسماعيل مناصرية	أستاذ مساعد - أ-	مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة
03	مليكة لعلالي	أستاذة محاضر - ب-	مناقشا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
بَدَأَ الْخَلْقَ وَإِنَّ
عِلْمَهُ لَشَدِيدٌ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
بَدَأَ الْخَلْقَ وَإِنَّ
عِلْمَهُ لَشَدِيدٌ

١٤٣٨

شكر و عرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له

تعظيماً لشأنه ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله، الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه

وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم

بعد حمد الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل العلمي، أتقدم بجزيل الشكر إلى من

شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذ "إسماعيل مناصرية" الذي لن تكفي حروف هذه المذكرة

لإيفائه حقه بصبره الكبير علينا، ولتوجيهاته العلمية التي لا تقدر بثمن؛ والتي ساهمت بشكل كبير

في إتمام و استكمال هذا العمل

كما أشكر كل أساتذتي الكرام، و أتوجه بخالص شكري وتقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو

من بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل

" رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني

برحمتك في عبادك الصالحين"

إهداء

بعد الصلاة وسلام على رسول الله صل الله عليه وسلم
أقوم بإهداء عملي هذا إلى من فارق ديارنا إلى أحن وأطيب خال ديمي فاتح
الذي أتمنى لو شاركني سعادتي وإلى أمي وأبي وأخواتي وإلى خالتي التي هي
بمثابة أمي وهيبة وإلى جميع عائلتي المتواضعة.
مهداة إلى عائلتي الكريمة حفظها الله وأدامها نورا لدربي

إهداء

الحمد لله والصلاة على الحبيب المصطفى أما بعد:
الحمد لله الذي وفقنا لتتميم هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد
والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي
ولكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال أُمي وجدتي و خالتي وأختي وألى كل من
كان لهم أثر على حياتي وإلى كل من أحبهم قلبي.

ملخص الدراسة

الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى تأثير المخاطر المهنية على الإستقرار الوظيفي للعامل في مؤسسة صناعة الكوابل (Enicab) - بسكرة - إضافة الى معرفة أثر أبعاد المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي، ويتكون مجتمع الدراسة المستهدف من العمال العاملين بمؤسسة صناعة الكوابل البالغ عددهم (410)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث تم إجراء مقابلة وتصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، حيث تم توزيع (50) استبانة وتم استرجاع (32) استبانة ولتحليل البيانات تم الإعتماد على عدة أساليب إحصائية منها: مقياس الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد....إلخ.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية : المخاطر المهنية، الامراض المهنية، الاستقرار الوظيفي، حوادث العمل

Abstract:

The aim of this study is to identify the extent to which occupational risks affect a worker's career stability in the cable industry establishment. (Enicab) - Biskara - In addition to knowing the impact of occupational hazards on job stability, the target study community consists of the Cable Industry Corporation's many workers (410), the analytical descriptive curriculum of the study was used, where an interview was conducted and the identification of the study was designed as a means of collecting the necessary data, where it was distributed (50) Identification and retrieval (32) Identification and analysis of data relied on several statistical methods: metrics of descriptive statistics, multiple regression analysis, etc. The study found several findings, the most important of which were:

- there is no statistically significant impact of occupational risks on the job stability of the worker in the institution in question.
- there is no statistically significant impact of work accidents on the job stability of the worker in the institution in question.
- There is a statistically significant impact of occupational diseases on the functional stability of the worker in the institution in question.

Key words : Occupational hazard, Occupational diseases, job stability, work accidents .

قائمة الجداول

والأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
ز	التموضع الإبستمولوجي	01
48	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	02
49	توزيع عينة الدراسة حسب السن	03
50	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	04
51	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	05
52	توزيع عينة الدراسة حسب المنصب	06
53	درجات مقياس ليكارت	07
55	معامل الصدق والثبات	07
56	معامل الالتواء والتفطح	09
57	مقياس الحكم على إجابات الأفراد	10
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لايجابيات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور المخاطر المهنية	11
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لايجابيات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور الاستقرار الوظيفي	12
62	مصفوفة الارتباط	13
63	دراسة أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي	14
63	دراسة أثر أبعاد المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي	15
64	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية	16
65	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار العلاقة بين المخاطر المهنية والاستقرار الوظيفي	17
65	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار العلاقة بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي	18
66	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار الوظيفي	19

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
و	نموذج البحث	01
45	هيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل	02
49	توزيع عينة البحث حسب الجنس	03
50	توزيع عينة البحث حسب العمر	04
51	توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي	05
51	توزيع عينة البحث حسب سنوات الخبرة	06
52	توزيع عينة البحث حسب المنصب	07
56	توزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	08

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
-	مقابلة	01
-	إستبانة الدراسة	02
-	محكمي الإستبانة	03
-	نتائج تحليل الإحصائي	04
-	هيكل التنظيمي	05
-	طلب مساعدة لإستكمل مذكر التخرج	06

المقدمة العامة

في ظل تطورا لنشاط الاقتصادي، وخاصة بعد الثورة الصناعية والتي انبثقت عنها مجموعة كبيرة من الأفكار والنظريات، وكذا الممارسات التي أثرت على جميع الأصعدة وبالأخص على القطاع الصناعي، ما انجر عنه تزايد نسب الأخطار والحوادث المهنية والإصابات المباشرة وغير المباشرة للمورد البشري، والذي يعد الركيزة الأساسية للتطور الاقتصادي ومحور العملية الإنتاجية، إذ نجد أن هذه الحوادث والإصابات لها آثار سلبية تمس العديد من المستويات الاجتماعية والإنسانية والاقتصادية، فكثرة الحوادث تؤدي إلى عدم استقرار العامل في عمله وهذا بسبب تعرضه لمشاكل وضغوطات نفسية بسبب شعوره الدائم بالخوف من تعرضه لحوادث قد ينبثق عنها أسوء النتائج والتي تؤدي للوفاة أو يصاب بالعجز فيصبح عالة على عائلته والمجتمع هذا ما يدفعه للبحث عن عمل جديد في مؤسسة جديدة توفر له الراحة ووسائل الوقاية بحيث يكون هذا العمل أقل خطورة من سابقه، كما أن هذه الحوادث والأخطار المهنية تعود بالخسائر على المؤسسات بسبب تعطيل العامل عن عمله وضياع ساعات العمل وتعطل الآلات والمعدات مما تضطر المؤسسة إلى تصليحها أو استبدالها مما يعود بالخسائر عليها بالإضافة إلى تعويض العامل المصاب وضياع الوقت في البحث عن عمال جدد بدل العمال المصابين.

أولاً: إشكالية البحث.

ومما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل في المؤسسة؟

ثانياً: التساؤلات الفرعية

للإجابة على الإشكالية الرئيسية لا بد من الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية

- ما المقصود بحوادث العمل؟ وما هي أهم العوامل المرتبطة بها؟
- ما هي مظاهر الاستقرار الوظيفي؟ وما هي أهم العوامل المؤثرة فيه؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟

ثالثاً: الدراسات السابقة

حظيت متغيرات الدراسة باهتمام متزايد لكثير من الباحثين والمفكرين، حيث ظهرت العديد من دراساتهم من خلال رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه والمقالات والبحوث العلمية التي نشرت في الدوريات المحكمة، في بعض الكتب، وفيما يلي سوف نقوم بعرض أهم الدراسات السابقة وذلك كما يلي:

I. الدراسات المتعلقة بالمخاطر المهنية

1. دراسة قويدر دوباخ: 2008-2009:

عنوانها: "دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية" وذلك بمؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة - وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية، وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استعمال جملة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات والمتمثلة في المقابلة، الملاحظة، الاستبيان وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 70 عامل. ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

أن لعمال يستفيدون من التدريب خاص بمجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

2. دراسة خنودة دفيش 2006:

بعنوان: " الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس، العمل والتنظيم، تحت إشراف الأستاذ الدكتور " شلي محمد " بجامعة منتوري، قسنطينة. حيث جاءت الدراسة بالأسئلة التالية :

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال، إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية ؟
- إلى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة، آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به. ومن ثم التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل، على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية ؟
- وقد وضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذه التساؤلات، في شكل فرضيات، تمثلت في الفرضية العامة - يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.
- وتفرعت عنها الفرضية التالية : كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.
- ومن أهم أهداف الدراسة: إبراز أهمية الوعي الثقافي والاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل.
- ولقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي. وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة أو التأكد من حقائق قديمة وأثار العلاقات التي تتصل بها وتفسرها. والكشف عن الجوانب التي تحكمها.

II. الدراسات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي:

1- دراسة فاتح جبلي 2005-2006

وهي عبارة عن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية قام به الباحث جبلي فاتح خلال السنة الجامعية 2005-2006 بجامعة منتوري - قسنطينة وهي دراسة حالة للمؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب بقسنطينة تحت عنوان الترقية الوظيفية والاستقرار المهني هذه الدراسة عالجت وضعية ومكانة العامل في المؤسسة ومدى شعوره بالارتياح والاطمئنان على مستقبله المهني وما للترقية من مساهمة في ذلك، وهذا بإسناده إلى أسس ومعايير سليمة

خاصة من حيث تحقيقها للرضا الوظيفي للعمال وبالتالي الاستقرار المهني وعلى هذا الأساس حاول الباحث تشخيص الواقع الفعلي لمتغير الترقية في علاقته بمتغير الاستقرار المهني من حيث جملة من المؤشرات هي: التدرج المهني، الأجر، المكافآت والعلاوات، شعور العامل بمكانته المهنية والتنظيمية ومن هذه النقطة أثار الباحث إشكالية بحثه المتمثلة في السؤال التالي: هل هناك علاقة بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني؟ وأسئلة جزئية جاءت كالتالي:

- هل هناك علاقة بين التدرج المهني والشعور بالرضا لدى الموظف؟
- هل تساهم العلاوات والمكافآت التي تمنح للموظف المرقى في رفع روحه المعنوية؟
- هل هناك علاقة بين زيادة شعوره بالولاء والانتماء للمؤسسة؟
- هل هناك علاقة بين زيادة المسؤوليات والالتزامات المهنية وبين الحضور الفعلي للعمال وعدم تغييبهم عن العمل؟

وكانت فرضيات الباحث كما يلي:

فرضية عامة: وهي هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني وفرضيتين جزئيتين هما على التوالي

- يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا والارتياح في عمله.
- هناك علاقة ارتباطية بين الحوافز المادية واستقرار العامل في عمله.

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة وهذا حسب ما أدرجه وهو إحدى أساليب المنهج الوصفي مستخدماً الأدوات والوسائل البحثية في جمع البيانات التي تمثلت في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، والوثائق والسجلات وقد استعمل الباحث الأسلوب الإحصائي في تحليل وتفسير البيانات المحصل عليها، وكخالصة لهذه الدراسة توصل الباحث أن الترقية مطلب وظيفي من أجل تحقيق الولاء و الاستقرار في العمل والانتماء الفعلي للمؤسسة، ويبقى ضعف السياسات التحفيزية المتبعة من طرف الإدارة وعدم ملائمة ظروف العمل في كثير من المصالح عامل يخلق نوع من التذمر

والشكاوى وما يؤكد ذلك تراجع نسبة الإنتاجية في السنوات الأخيرة خاصة أنه لا يوجد تجديد في الطاقة العاملة فأغلبية العمال كبار السن، بالإضافة إلى عدم التجديد في الآلات منذ أن فتحت

المؤسسة أبوابها. ويبقى المعيار الوحيد المطبق في الترقية هو الأقدمية والكفاءة المهنية. أما الحوافز فمقتزرة

بالأجر وحده وهذا لا يكفي لشعور العامل بالرضا والارتياح وتحقيق الذات في العمل وبالتالي

تحقيق الاستقرار والانتماء الفعلي للمؤسسة

— دراسة زياد محمد علي المادي وفراس محمد الرواشد، 2009

وهي دراسة زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشد بعنوان: "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ الأردن نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس، العدد الثالث سنة 2009" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280 عامل من أصل 4790 عامل من عمال مؤسسة الموانئ تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني وتأني أهمية الدراسة لمؤسسة الموانئ لما لها من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر واستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز

المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية لذا أوصت الدراسة بضرورة الحوافز للموظفين وتحسين بيئة العمل علاقة العمال مع الإدارة العليا جاء هذا الطرح عن طريق مجموعة من الأسئلة كانت كمايلي: هو مستوى توافر أبعاد الرضا والاستقرار وكما يراه العاملون في مؤسسة الموانئ؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي من خلال (بيئة العمل، العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الإدارة العليا،المهارات المستخدمة والحوافز) ؟

• أما الفرضيات فهي 3 فرضيات

الفرضية الأولى: يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.

الفرضية الثانية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الاستقرار الوظيفي

الفرضية الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس،العمر،سنوات الخدمة، المركز الوظيفي والراتب الشهري) والرضا والاستقرار الوظيفي.

استعملت في هذه الدراسة الأدوات اللازمة لجمع البيانات وتمثلت في التراث النظري الاستمارة والتي صممت بعد البحث المطول في المراجع وقراءة كلما كتب حول هذا الموضوع لإخراجها في الشكل الذي وزعت به، وبعد تفرغ البيانات وتحليلها وتفسيرها أسفرت الدراسة على النتائج التالية :

- يتمتع موظف ومؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.

- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي.

- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي .

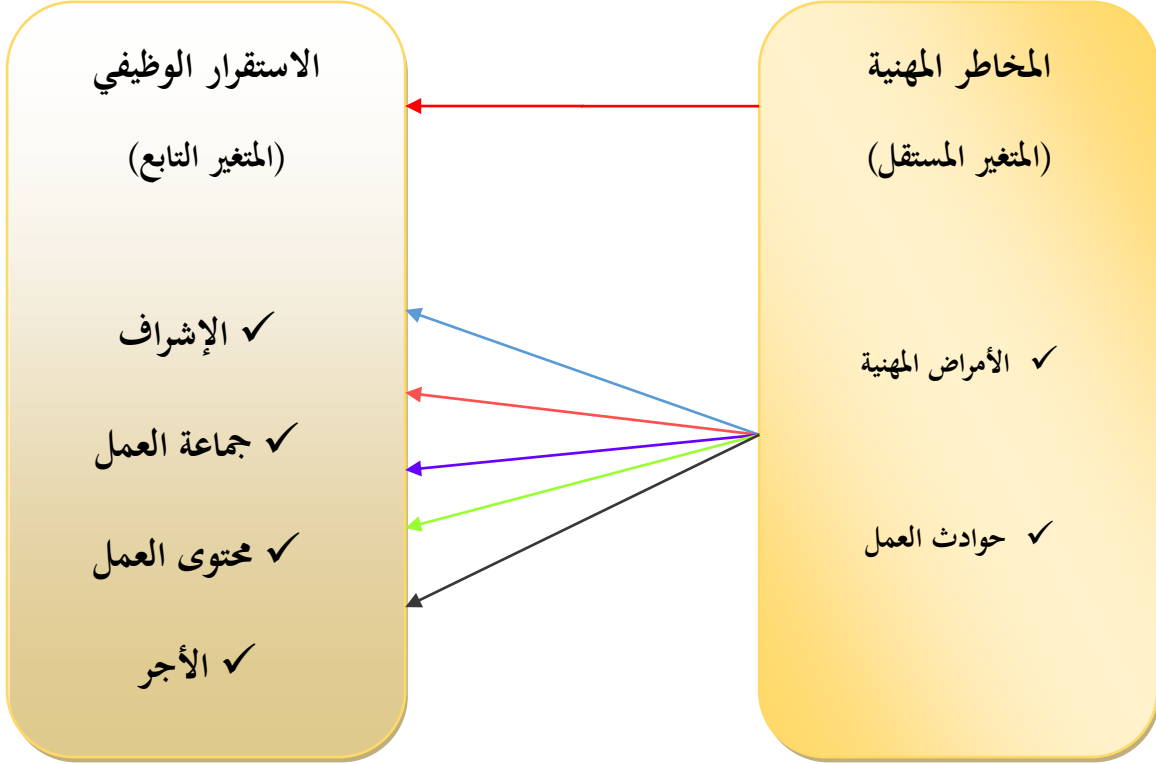
لكن الفرضية التي تفترض بأن هناك علاقة بين الإدارة العليا ومستوى الرضا الاستقرار جاءت سلبية عكس الفرضية المتعلقة باستخدام الموظف لمهارته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي

لأن العمال مؤمنون بأن استخدام الحاسوب والدورات التدريبية لاستخدامه ضرورية لزيادة الإنتاجية والكفاءة المهنية.

رابعاً: نموذج البحث

للإجابة على إشكالية الدراسة يمكن اقتراح النموذج التالي:

الشكل رقم (01) : نموذج البحث



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على دراسات سابقة

خامساً: فرضيات الدراسة

للإجابة على تساؤلات الدراسة يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي بأبعاده المختلفة في مؤسسة صناعة الكوابل بولاية بسكرة".

يندرج ضمن هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05).

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي للعامل في مؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05).

سادسا: التموضع الأبتمولوجي

جدول (01): التموضع الابستمولوجي

المقاربة	الهدف من المعرفة	النموذج
المقاربة الافتراضية الاستنتاجية	الهدف من هذه الدراسة هو الشرح وإيجاد دور متغير المخاطر المهنية بأبعاده على الاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة بالإضافة إلى الوصول للاستنتاج فيما يخص هذا الموضوع	النموذج الوضعي

المصدر من إعداد الطلبة

سابعاً: منهجية الدراسة

إن اختيار منهج دراسة معين يخضع لطبيعة الموضوع المدروس وكذلك الغاية منه ويعرف المنهج على أنه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة، وللإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث"، بالتالي سيتم الاعتماد في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتوافق مع طبيعة ومتغيرات وإشكالية الدراسة إذ انه يعمل على وصف متغيرات الدراسة، ومن ثم تحليل العلاقة بين تلك المتغيرات، كما سيتم الاستعانة بأسلوب دراسة الحالة في الجانب التطبيقي للدراسة.

ثامناً: تصميم البحث

1: أهداف الدراسة

لكل دراسة هدف علمي أو عدة أهداف علمية يسعى الباحث إلى تحقيقها وفي دراسة المخاطر المهنية وتأثيرها على استقرار العامل بالمؤسسة تمهدفا هذه الدراسة إلى:

- لفت انتباه رؤساء المؤسسات بخطورة الحوادث المهنية وظروف العمل غير المناسبة.
- إبراز مختلف الانعكاسات السلبية على العامل وعلى المؤسسة نتيجة حوادث العمل.
- تمهدف إلى توعية العمال ونشر ثقافة السلوكيات الوقائية في الوسط المهني.
- محاولة إبراز أهمية برامج الوقاية الإنسانية في التقليل من الحوادث.
- تمهدف الدراسة لتوضيح خطر التعرض إلى الحوادث المهنية ومحاولة التقليل والحد منها.

2: نوع الدراسة: تمت الدراسة بناء على علاقة ارتباط بين متغيرين أحدهما مستقل (المخاطر المهنية) والآخر تابع (الإستقرار الوظيفي).

3: مدى تدخل الباحث: حاول الطلبة الإلمام بجميع وكافة الوقائع والأحداث التي تخص ظاهرة الدراسة دون المساس والتغيير فيها أو محاكاتها.

4: تخطيط الدراسة: أجريت هذه الدراسة في بيئة غير إصطناعية (طبيعية غير مخططة) أي دراسة الظاهرة على طبيعتها في الواقع.

5: وحدة التحليل (مجتمع الدراسة): تم إختيار مجتمع الدراسة والمتمثلة في مؤسسة صناعة الكوابل بولاية بسكرة، إختارنا منهم عين عشوائية متكونة من 410 عامل تم توزيع (50) إستبانة تم الإسترداد منها (32) إستبانة صالحة للدراسة.

6: المدى الزمني: لقد تحدد هذا المجال وفقا لما استغرقت مراحل البحث المختلفة، وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: دامت هذه المرحلة شهرين تقريبا من شهر ديسمبر 2021، إلى نهاية شهر فيفري 2022، وقد تم فيها إعداد الإطار النظري للدراسة وإعادة صياغته وتعديله، كما تم وضع إطار تصوري للدراسة الميدانية، والإعداد لمرحلة جمع البيانات واختيار الأدوات المناسبة.

المرحلة الثانية: دامت هذه المرحلة ثلاثة أشهر تقريبا من 05.06.2022 إلى 09.06.2022 وقد تم من خلالها تطبيق الأدوات المتعمدة وتفريغ البيانات وجدولتها وتحليلها وإحصائها واستخلاص نتائج البحث.

تاسعا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الموضوع في أهمية الصحة للعاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم والمحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات، وتتوقف أهمية كل بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهاماتها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة، وهي المخاطر المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة حيث كلما كانت هناك حوادث عمل بصفة كبيرة ومستمرة أثر ذلك على استقرار العامل في عمله داخل المؤسسة.

- الكشف عن الدور الإيجابي الذي تلعبه الثقافة الأمنية في حماية العامل من حوادث العمل، داخل المؤسسات الصناعية.
- إن الكتابات في هذا المجال نادرة خاصة في الدراسات والبحوث السوسولوجية كما إنها ستفتح أفقا جديدة لمجالات البحث في ثقافات المؤسسة، ومن جوانب متعددة مما يساعد على التنمية والتطوير.

عاشرا: خطة مختصرة للدراسة

بغية الإحاطة بكل جوانب إشكالية الدراسة وما تم طرحه من أسئلة وبغية التأكد من تحقيق أو عدم تحقيق الفرضيات، تمت هيكلة الدراسة وتقسيمها إلى مقدمة عامة وثلاث فصول:

المقدمة العامة: سيتم التطرق إلى مقدمة عامة للدراسة بالإضافة إلى الحديث عن إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية، الدراسات السابقة، نموذج وفرضيات الدراسة، التوضع الإستمولوجي ومنهجية الدراسة، تصميم البحث، أهمية الدراسة، وأخيرا خطة مختصرة للبحث

الفصل الأول: إطار النظري للمخاطر الوظيفية وسيتم التحدث فيه على حوادث العمل والعوامل المرتبطة بها ونظريات المفسرة لها وتطرقنا إلى آثار حوادث العمل والأمراض الوظيفية وتطرقنا إلى أهم هذه الأمراض وطرق الوقاية منها.

الفصل الثاني: إطار النظري للاستقرار الوظيفي وسيتم التحدث فيه على مفهوم الاستقرار الوظيفي ونظريات المفسرة له وأهمية الاستقرار الوظيفي وأيضا تم التطرق إلى مظاهر ومحددات وعوامل استقرار الوظيفي.

الفصل الثالث: كان عبارة عن دراسة ميدانية بعنوان: " اثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل بمؤسسة صناعة الكوابل " حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث معنونة على التالي: التعريف بميدان الدراسة، الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للإستقرار
الوظيفي

تمهيد:

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في إي منظمة كانت، فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها.

وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الإنتاجية وانطلاقاً من أهمية استقرار المورد البشري في المؤسسة مكان العمل وتحقيق أهداف التنظيم وضمان استمرارية العملية الإنتاجية ، بالإضافة إلى المناخ السائد في المؤسسة والعلاقات الداخلية التي تربط العمال ببعض البعض من جهة وإلى العلاقة بين العمال والإدارة من جهة أخرى كلما أحس العمال بعدالة الإدارة وملائمة ظروف العمل كلما أحسوا بانتمائهم للمؤسسة وارتفعت الروح المعنوية لديهم وتحقق ذلك الاستقرار الفردي والاستقرار العام.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الاستقرار الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي

تعددا تعريف الاستقرار الوظيفي نذكر منها ما يلي:

يقصد بالاستقرار الوظيفي: إشعار العامل بالدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استمراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته. (العقبى و عزوي ، 2018 ، صفحة 81)

الاستقرار الوظيفي يعني: قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة. (ديب، 2009، صفحة 62)

يقصد بالاستقرار الوظيفي: الاستقرار الذهني والنفسي لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي والذي يؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة. (عذارى، 2013، صفحة 142)

كما يعرف الاستقرار الوظيفي: هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار. (عليش، 1976، صفحة 34)

ويعرف أيضا على أنه أدرجة ومدى ارتباط الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المنظمة وإمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم، وإطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيتهم في وظيفتهم من خلال التعريف التالي: الاستقرار هو درجة ارتباط الأعضاء بالنظم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة إمامهم. (محمد م.، 1972، صفحة 162)

الاستقرار الوظيفي: المحافظة على استمرار العاملين ذوي الإنتاجية العالية في المنظمة لفترة طويلة لأن البحث عن عاملين جدد يترتب عليه تكاليف إضافية من حيث الوقت والجهد (سلاوي و لعلی ، 2016، صفحة 482)

ويعرف الاستقرار الوظيفي أيضا: هو ثبات العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى الخروج منها عند التقاعد (العيفاوي، 2013/2012، صفحة 33)

إذن من خلال ما سبق ما تقدم نستخلص إن مفهوم الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في منصبه الذي يشغله في التنظيم وإشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل.

المطلب الثاني : بعض المصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي

1. الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي على أنه مجموعة الأفكار والقيم والمعايير التي يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله ومع ظروف العمل التنظيمية، وعلى أساسها يتحقق طموحه ورغباته، وتختلف هذه الإشاعات من فرد إلى آخر وكذلك تختلف في طبيعتها سواء كانت مادية أو اجتماعية ترتبط بالمكانة والمركز والدور. (بن عيسى، 2019\2018، صفحة 36)

وعرفته منال البارودي على انه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، انتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله. (بن عيسى، 2019\2018، صفحة 33)

وهناك من يرى الرضا الوظيفي بأنه " الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنسان تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها عبر طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها " ويبدو إن مفهوم الرضا عن العمل واسع فقد يستخدم للإشارة إلى مدى إقناع الأفراد بظروف عملهم مثل الأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف المادية للعمل.

وإن معظم الباحثين يرون الرضا الوظيفي مجموعة معقدة من المتغيرات أو الأسباب المرتبطة فيما بينها بشبكة واسعة وبردود الأفعال النفسية فهو ليس مفهوم أحادي البعد لأنه يشمل الجوانب المختلفة المتعلقة بالوظيفة. (احمد محمد، 2009، صفحة 64)

2.1 مؤشرات العامل الراضي وغير الراضي

إن العامل الذي يشعر بالارتياح والرضا في العمل يمتاز بمجموعة من الصفات والمؤشرات السلوكية التي تعتبر كدليل واضح عن الرضا اتجاه مختلف العوامل ومكونات المنظمة.

أ. صفات العامل الذي يتحلى بالرضا: مسرور، راض، ممتن، لا يغيب كثيرا عن عمله، لا يترك عمله، لا يستغل الموارد.

ب. سلوك العامل الذي يتحلى بالرضا: يبني علاقات وشراكات مع الآخرين، يتوقع احتياجات العملاء، يدعم زملائه للحصول على مستوى عمل مميز، يأخذ زمام المبادرة، يجد أجوبة لأسئلته.

أما العامل الذي يشعر بعدم الرضا في العمل تظهر عليه هو أيضا مجموعة من الصفات والمميزات التي يمكن ملاحظتها والاستدلال عليها من خلال سلوكه في تعامله مع زملائه أو من خلال أدائه للمهام والأعمال نذكر منها: التأخر في العمل والغيب لأتفه الأسباب، الصراع مع زملاء وكثرة الشكاوي والتنظيمات، انخفاض الروح المعنوية في العمل، انخفاض في وتيرة العمل، انخفاض معدل الأداء... الخ (معروف، 2016\2017، صفحة 45)

2.2 علاقة الرضا الوظيفي بالاستقرار في العمل

إن العنصر البشري في اللبنة الأساسية التي تبني عليها المنظمات والمؤسسات فهو الذي يرسم الأهداف ويخطط للوصول إليها وينفذها وبالتالي فإن أي انحراف عن الهدف المنشود يعيق المنظمة ويحول دون تحقيق الأهداف الموضوعية، فإن كان من السهل على المنظمة استقطاب الموارد البشرية إلا أنها تعجز أحيانا في بقائها واستمرارها في العمل.

ولقد أجريت عدة دراسات تهدف إلى اختبار صحة هذا الفرض وقد أظهرت كلها نتائج بدرجات متفاوتة على أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الرضا عن العمل يميل عدم الاستقرار الوظيفي إلى الانخفاض.

وأوضح جرينبرغ وبارون أن حالة عدم الرضا عن العمل تؤدي إلى التفكير في ترك العمل كلياً إلا أن هذا محكوم بعدة عوامل أخرى فمثلاً نجد أن عدم رضا الفرد عن عمله يقوده إلى التفكير في محاولة البحث عم عمل بديل فإن نجح في الحصول عليه فإنه يفكر ملياً هل يستمر في عمله الحالي أو ينتقل إلى العمل البديل. (بن منصور، 2013\2014، صفحة 68)

2. الروح المعنوية

تعرف الروح المعنوية على أنها ذلك الاستعداد الوجداني الذي يهيئ للعاملين الإقبال بحماس على مشاطرة أقرانهم في أنواع نشاطهم ويجعلهم أقل قابلية كميل للمؤثرات الخارجية فمن مظاهر الروح المعنوية ميل الجماعة للتماسك والتعاون وقلة المنازعات والصراع بين أعضائها وبالتالي ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لديهم، بينما من مظاهر الروح المعنوية المنخفضة في الجماعة فتبدو في ارتفاع معدل التغيب عن العمل وكثير حوادث العمل وكثرة الشكوى التي تبين عدم رضا العامل عن العمل. (جواددي، 2015، صفحة 6)

وتعرف أيضاً على أنها شعور الفرد الداخلي الذي يمتلكه تجاه عمله، بناء على الصورة التي يرى الفرد نفسه فيها في المنظمة، وإلى إي مدى تلبية المنظمة احتياجاتها وتوقعاته الخاصة. (مبروك و ابراهيم، 2021، صفحة 62)

1.2 مظاهر الروح المعنوي:

تعتبر مظاهر الروح المعنوية مؤشرات لها وهي تنقسم إلى قسمين منها ما هو موجب ومنها ما هو سالب:

❖ مظاهر الروح المعنوية الإيجابية

- الاهتمام بالعمل ومحاولة تجويده وتحسينه.
- الميل إلى التعاون والانسجام في فرق عمل.
- تماسك أعضاء الجماعة، ووجود أهداف مشتركة.

- المحافظة على مواقيت العمل وسير النظام في المنظمة.
- الشعور بالرغبة والدافعية والحماس للعمل.
- العمل بجدية واهتمام.
- الرضا عن العمل.
- الرضا عن علاقته.
- احترام مواقيت العمل والنظام في المنظمة.
- الشعور بالولاء والانتماء.
- الميل إلى العمل الجماعي.

❖ مظاهر الروح المعنوية سلبية

- اختلاس فترات الراحة أثناء أوقات العمل.
- إتلاف المعدات.
- الشعور بالملل والتعب.
- العمل دون جدية أو تركيز ودون اهتمام.
- الصراع مع الزملاء في الإدارة.
- وجود الصراعات بين الأفراد.
- انخفاض الإنتاجية.
- دوران العمل.
- تقييم الإنتاج. (ارقيس، 2016\2017، صفحة 117)

3. دوران العمل

يوجد عدة تعاريف لدوران العمل سنتطرق للبعض منها كالآتي:

يعرف دوران العمل على أنه " ظاهرة تتمثل في حركة دخول وخروج عمالة المؤسسة وتقاس هذه الحركة بالتغيرات التي تحدث بين الموظفين خلال فترة زمنية معينة وعموما خلال سنة "

كما أن دوران العمل هو "خروج بعض العاملين من المؤسسة خلال فترة معينة بسبب انتهاء أو إنهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاء أو النقل. (بوعافية، 2013\2014، صفحة 57)

ويمثل دوران العمل تغيراً في عدد أفراد العاملة من خلال دخول الأفراد وخروجهم من المنظمة خلال فترة زمنية محددة، وقد عرف دوران العمل من قبل شؤون العمل الأمريكية عام 1972 على أنه "الحركة الإجمالية للعاملين من وإلى مراكز استخدامهم" (علي، 2018، صفحة 69)

وبناءً على ما سبق ذكره من التعاريف نلاحظ وجود نقاط تشابه فيما بينها حيث عرف دوران العمل في أغلبها بحركة العمالة دخولاً وخروجاً من المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، ومنهم من عرفه على أنه ترك العاملين للمؤسسة فقط ولأسباب معينة دون أن يشار إلى العاملين الذين يدخلون إليها.

1.3 أسباب دوران العمل

عندما نتكلم عن المسببات الأساسية لدوران العمل، فإنه يمكن تقسيمها إلى ما يلي:

● الأسباب القهرية

وهي الأسباب التي يمكن للمؤسسة والأفراد تتبعها ومنها مثلاً ترك العمال للتوظيفة نظراً لضعف الرواتب عند مقارنتها بالمؤسسات الأخرى، عدم تقديم مكافآت أو ترقية أو أي شيء من شأنه أن يشجع الشخص على البقاء في نفس العمل لمدة طويلة، عدم توفير تدريب متميز في الشركة وبالتالي لا يشعر العامل بأنه يطور من قدراته أو أن وجوده في العمل له قيمة، ومنها أيضاً سوء الظروف والخدمات داخل العمل.

● الأسباب التنظيمية

وهي تشير إلى الأسباب المتعلقة بالعلاقات بين الهيئة التي تدير المؤسسة أو المنظمة والعاملين بها، ومنها عدم التزام العامل نفسه وكثرة غياباته وهدم أدائه لعمله بالكفاءة المطلوبة، مما يجعل الإحلال الوظيفي في تلك الحالة ضرورة لا مهرب منه، من أجل استمرار المؤسسة في العمل بنفس الكفاءة، وأهم هذه الأسباب ما يلي:

تقليل حجم الأنشطة في المنظمة وبالتالي يقل حجم العمل فيها.

انتقال الأعمال إلى مكان بعيد عن المكان الذي يقيم فيه العاملون الحاليين، وعندما يضطرون لترك العمل لتكبدتهم مشتق ومصاريف كبيرة للانتقال.

تغيير إدارة الشركة مما يؤدي إلى فقدان بعض العاملين القدرة على التعامل مع التغيرات وبالتالي ترك المكان عدم جود علاقات حسنة بين إدارة المؤسسة والعاملين بها، الأمر الذي يؤدي لإعاقة العمل، حيث قد يتقصد بعض المديرين موظفيهم بالسوء دون أي سبب حقيقي سوى الخلافات الشخصية بينهم. (محمد ه.، 2022)

4. العدالة التنظيمية

تمثل أسلوب تعامل المنظمة مع الأفراد وينقسم مفهوم العدالة التنظيمية إلى نوعين رئيسيين: أحدهم عدالة التوزيع وتشير إلى عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، والأخرى عدالة الإجراءات وتمثل إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، ويضيف البعض نوعاً ثالثاً يسمى عدالة التعاملات . وتمثل أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، حيث تعتبر قيمة اجتماعية، ونمط اجتماعي، والاعتداء عليها من جانب المنظمة، ينظر إليه على أنه تدمير لقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، لذا يترتب على عدم العدالة إتباع العاملين لسلوكيات ضارة بالمنظمة. (الوشعي، 2019\2020، صفحة 55)

4.1 العلاقة بين العدالة التنظيمية بالاستقرار في العمل

إن الحكم على نجاح المنظمة يتجلى من خلال قدرة الإدارة فيها على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية ومدى قدرتها على حث العاملين على إظهار السلوكيات المرغوبة وما يجسد التزامهم التنظيمي وولائهم اتجاه منظماتهم التي ينتمون إليها. ولا يتحقق هذا إلا بتحقيق العدالة في الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع العمال في المستويين النفسي والوظيفي وما يحققه من نزاهة وموضوعية المخرجات والمداخلات داخل المنظمة وتوفير العدالة بجميع أنواعها وأبعادها فأى خلل في عدم تحقيق أي بعد من أي بعد من أبعاد العدالة يمكن أن يمثل خطورة على المنظمة ويفقدها توازنها. (بن منصور، 2013\2014، صفحة 75)

المطلب الثالث: نظريات الاستقرار الوظيفي

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

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

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

أولاً: نظرية التدرج الهرمي للحاجات (إبراهيم ماسلو Maslow)

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

الحاجات الأساسية المادية (الفيزيولوجية)

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

• الحاجة إلى الأمن والاستقرار:

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

• الحاجات الاجتماعية:

وهي حاجة العطف، والحب والعلاقات الاجتماعية والصداقة والانتماء إلى الآخرين كالأسرة والنادي والجماعة والشركة الحاجة إلى الاحترام (الحاجة إلى تقدير الذات): وهي حاجات الشهرة والأهمية والاحترام والمرتبة والمكانة الاجتماعية الرفيعة .

• الحاجة إلى إثبات الذات:

وهي اعلي المستويات في هرم ماسلو وهي حاجات تحقق الأهداف والنمو النفسي وتحقيق الذات والطموح، وفي هذه النظرية اهتم ماسلو بالترقية ودورها في دفع الأفراد نحو العمل وتحسين مستوى أدائهم وبالتالي توفير الاستقرار الوظيفي وذلك بوضع الحاجة إلى التقدير والاحترام وتحقيق الذات في قمة الهرم منطلقا من فرض أساسي سواء إن الفرد يبدأ أولا بإشباع حاجاته الأساسية المتمثلة في الحاجات الفيزيولوجية والأمنية والاجتماعية وإذا ما تم ذلك وإشباعها ينتقل لمحاولة إشباع حاجات معنوية في اعلي الهرم حيث إن إشباع الحاجات له تأثير ايجابي وفعال على اندفاع الفرد للعمل وبذله المزيد من الجهود وتحقيق الاستقرار الوظيفي وإشباع الرغبة الملحة لديه في الوصول من خلال تدرجه إلى مكانة اجتماعية مميزة بمعنى آخر تلك الرغبة تدفع الفرد إلى النمو والتقدير والوصول إلى أعلى الوظائف و هو ما تحققه الترقية وبالتالي سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار في العمل (الدوسري، 1427هـ، صفحة

(20

ثانيا: نظرية الحاجات المعدلة لأدلفر:

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

• حاجات البقاء: وهي تمثل الحاجات الفسيولوجية عند ماسلو

• حاجات الانتماء: تعبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير

• حاجات النمو: وتعبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام وحاجة تحقيق الذات عند ماسلو

وتعتبر هذه النظرية مكتملة لنظرية ماسلو حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، وفي إن يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى وان الحاجات الغير مشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح اقل أهمية إلا إن نظرية **الدلفر** تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى أدلفر إن الفرد يتحرك إلى الأعلى والى أسفل سلم للحاجات إي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولة إشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا وقد نوّه **أدلفر** بأن هناك متغيرات عدة يمكن بأن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة لأخرى .

فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين، كذلك إذا لم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط. (لغبي، 2015/2014، صفحة 72)

ثالثا: النظرية الحسابية:

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

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

وتشرح هذه النظرية عملية الاستقرار الوظيفي ، وتمد لعوامل استقرار وظيفي كالعمر والخبرة والمكانة المكتسبة في المنظمة، وتوضح هذه النظرية انه طول مدة عمل الشخص في المنظمة يعد احد عوامل استقراره فيها، وتوضح إن العامل لا يقدم على ترك العمل بسبب ما قد يفقده من مميزات حصل عليها في عمله، بسبب طول المدة التي قضاها في المنظمة وما كسبه فيها من خبرات تجعل له تميز في المنظمة فإنه قد لا يحصل على مثل تلك الميزات في عمل آخر، والذي قد يبدأ من جديد كي يحصل على المميزات التي حصل عليها في عمله السابق (الدوسري، 1427هـ، صفحة 54)

رابعا: مدرسة الإدارة العلمية:

وتسمى بالنظرية التaylorية نسبة لمؤسسها فريدريك تايلور، ومن خلال مسيرته الطويلة في مجال العمل الصناعي توصل تايلور إلى تحديد جملة من المظاهر السلبية التي كانت سائدة آنذاك كإنخفاض نسبة الحوافز، التباطؤ في إنجاز الأعمال، نقص المردودية وضعف العلاقة بين الإدارة والعمل وسوء ظروف العمل... الخ، حيث دفعت هذه المظاهر بتايلور إلى محاولة البحث عن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى ظهور هذه المؤشرات السلبية في المنظمات وخصوصا في إنخفاض نسبة الحوافز حيث نادى تايلور ر آخرون إلى إحداث تغير فكري لدى الأفراد فجاءت مساهماتهم مكملة لبعضها البعض ومن بين المبادئ التي قامت عليها هذه النظرية، تقييم العمل وقياس العمل ووصفه ونظام الحوافز .

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

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

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

• إنشاء أقسام خاصة بتخطيط العمل وتدريب العمال .

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

وعلى المؤسسة أن تحافظ على كوادرها البشرية المؤهلة ويأتي هذا من خلال إيجاد أجور مناسبة وتعامل مناسب مع العاملين لضمان استقرارهم ومن ثم فإن تايلور ركز على الحوافز المادية لضمان ولاء الأفراد وتحقيق الاستقرار إذ يبدو جليا أن متغير الاستقرار يستند استنادا جوهريا إلى متغير الانجاز والكفاءة على اعتبار إن هذا الأخير مرتبطة بالحوافز المادية. (جبلي، 2005\2006، صفحة 58)

المطلب الرابع: فوائد وأهمية الاستقرار الوظيفي

أولاً: فوائد الاستقرار الوظيفي:

* بالنسبة للمؤسسة:

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة على توفيق كل ما تحتاجه من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب
- التخطيط والأعداد المستقبلية الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية بين العناصر البشرية
- عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة
- عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل
- توافر البدلاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة والتأمين الداني لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد وبعض الموظفين للأسباب المختلفة
- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتفاعل المستمر في سوق العمل
- قدرة مرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديثات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة والموصفات الفنية المطلوبة فيها.
- قدرة الموارد البشرية على استيعاب البرامج التدريبية الجديدة
- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل

*** بالنسبة للأفراد العاملين بها:**

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل
- الاستعداد النفسي والعقلي للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر
- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد
- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائها في العمل
- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل
- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة
- إضافة إلى هذه الفوائد يمكن إدراك الحاجة إلى توفر الاستقرار من خلال استعراض أهميته:

ثانيا: أهمية الاستقرار الوظيفي:

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

ويعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل ، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه إمكانياته وقدراته ويثبت كفاءته المهنية . ولثبات العامل في عمله واستقراره فيه الانعكاسات الحالة عليه وعلى المؤسسة ككل ، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة ، عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث دوما عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل ، المقبول منها والمرفوض وبالتالي قد يصعب عليه الاندماج مع هذا المجتمع الجديد في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل هو مضيعة للوقت والجهد وحتى المال (تكلفة الإنتاج) ، هذا بالنسبة لفرد واحد فما بالنا بعدة أفراد.

ومن مزايا استقرار العامل إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي تقلل من عوامل التعب وخفض احتمالات الوقوع في حوادث العمل

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

وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة فبالإضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى لتحقيقها فإنه يساعد على الاحتفاظ باليد العاملة المدرجة والمكتسبة للخبرة ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن الكفاءات البديلة التي تسربت وتركت مناصب عملها شاغرة بعد أن كلفت المنظمة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين والتكوين والتدريب (زبيدي، 2019\2018، صفحة 38)

إذن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجتمع ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة ، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي ، والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلا مهنيا لهم.(بن منصور، 2014\2013، صفحة 84)

المبحث الثاني: مظاهر الاستقرار الوظيفي ومرتكزاته**المطلب الأول: مظاهر الاستقرار الوظيفي**

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

• تماسك جماعة العمل

يعرف تماسك الجماعة على أنه "درجة انجذاب أعضاء الجماعة لها والأفراد ينجذبون للجماعة إذا كانت بالنسبة لهم مصدر لإرضاء حاجاتهم."

أما من ناحية الاجتماعية يقصد بالتماسك: "زيادة العلاقات الموجبة التي تدور في المحيط الداخلي للجماعة فكلما زادت هذه العلاقات ازداد تماسك الجماعة وكلما تشتتت هذه العلاقات ضعف تماسكها." (لوكيا، 2006، صفحة 116)

• الشعور بالرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج وهو عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل، ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير. (رضوان، 2013، صفحة 94)

● المشاركة في عملية اتخاذ القرارات

"أن المشاركة تعني انغماس الأفراد ذهنياً وعاطفياً في العمل بما يشجعهم على المساهمة في أهداف الجماعة" هذا التعريف يشمل ثلاث أمور هي: الانغماس، المساهمة، المسؤولية.

فالفرد الذي يشارك ينغمس ذاتياً، ولا ينغمس فقط في العمل، والفكرة الثانية هي المشاركة، فهذه الأخيرة تدفع الناس للإسهام، إذ تتاح لهم فرصة تفجير طاقتهم وإمكاناتهم في المبادرة والإبداع نحو تحقيق أهداف المنظمة، والمشاركة تحسن وتعزز الدافعية بشكل خاص عن طريق مساعدة العاملين فهم وتوضيح مساراتهم نحو تحقيق الأهداف. والفكرة الثالثة هي أن المشاركة تشجع الناس على تقبل المسؤولية عن نشاطات الجماعة، فالمشاركة عملية اجتماعية يريدون الأفراد أن يرونها ناجحة. (بن داود ، 2014، صفحة 173)

■ مزايا المشاركة في اتخاذ القرارات:

- ✓ تساعد على تحسين نوعية القرار وجعل القرار المتخذ أكثر ثبات وقبول لدى العاملين فيعملون على تنفيذه بحماس شديد ورغبة صادقة.
- ✓ كما تؤدي المشاركة إلى تحقيق الثقة المتبادلة بين المدير وبين أفراد التنظيم من ناحية وبين التنظيم والجمهور الذي يتعامل معه من ناحية وبين التنظيم والجمهور الذي يتعامل معهم من ناحية أخرى.
- ✓ كما تساعد المشاركة في اتخاذ القرارات على رفع الروح المعنوية لأفراد التنظيم وإشباع حاجة الاحترام وتأكيد الذات.
- ✓ وللمشاركة في عملية صنع القرارات أثرها في تنمية القيادات الإدارية في المستويات الدنيا من التنظيم وتزيد من إحساسهم بالمسؤولية وتفهمهم لأهداف التنظيم وتجعلهم أكثر استعداداً لتقبل علاج المشكلات وتنفيذ القرارات التي اشتركوا في صنعها. (محمد ع.، 2016، صفحة 24)

● تخطيط وتنمية الموارد البشرية

يهدف تخطيط الموارد البشرية إلى التنبؤ باحتياجات المنشأة من الأفراد، وتطوير خطط واضحة تبين عدد العاملين الذين سيتم تعيينهم، أو الذين سيتم تدريبهم (من داخل المنشأة) لسد هذه الاحتياجات.

ولا يعني تخطيط بالضرورة بأنه: عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة، بل يعني تحديد الاحتياج الحالي والمتوقع من الأفراد، أما توفير الموظفين فيتم عن طرق الاستقطاب الذي يعرف بأنه: العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمال للتقدم للمنشأة لشغل الوظائف الشاغرة، عن طريق نشر مواصفات الوظيفة وشروط شغلها، وقد يكون هذا الجذب من داخل المنظمة أو من خارجها.

والحقيقة أن الواقع الحالي يشير إلى افتقار سياسات إدارة الأداء والاختيار والتعيين وتخطيط الموارد البشرية المعمول بها، حيث لا تعتمد على أسس الاستحقاق والجدارة والتنافس وتفتقر إلى الشفافية والمساءلة، وتعتبر تقليدية غير فعالة أو مرنة، وكونها تعمل وفق أنظمة مغلقة تعتمد على المركزية في اتخاذ القرار والمحسوبية، بدلا من معايير أداء دقيقة يتبين أيضا أن أي إخلال في أي مبدأ من البنود المتسلسلة في التوظيف من شأنه أن يضعف فرصة المنشأة في النجاح ويضعف وظائف إدارة الموارد البشرية (حسنين، 2013، صفحة 53)

المطلب الثاني: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي:

إن مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة، فشعور العمال بعدم الرضا والاستياء يعبرون عنه بسخطهم ورفضهم للعمل ومقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة وعدة أساليب أخرى، فمن مظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعة المؤشرات التالية:

أ. **التغيب** : في البداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته ، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادته ويعرف ناجي سفير التغيب على أنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل من مكان العمل في الوقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه .

(جبلي، 2005\2006، صفحة 151)

ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هرباً من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل .

إن تغيب العمال يؤثر على جداول الإنتاج حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهظة بسبب هذا السلوك غير المتوقع من طرف العمال ، حيث تقدر تكلفة غياب العامل الواحد في أحد مصانع السيارات بحوالي 55.36 دولار في اليوم الواحد ، وتكلفة غياب أحد الديرين في أحد البنوك بحوالي 21815 دولار في اليوم الواحد .

وأسباب التغيب كثيرة قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العامل وجماعة العمل والإدارة أو اللامعالية في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعدها المسكن من مكان العمل أو ظروف العامل الصحية أو الأسرية ... الخ.

ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والتنظيمية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه وولائه للمؤسسة

ب - ترك العمل إرادياً : ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل ، وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل التنظيمية ، والمادية والمعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات والتوترات أثناء ممارسة العمل ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى المنافسة بين التنظيمات التي تمارس نفس النشاط ولهذا على المنظمات بذل مجهودات جبارة في تحسين تخطيط مواردها البشرية لأجل المحافظة على رأس مالها البشري والتسرب والانسحاب من البيئة التنظيمية جراء مناخ العمل غير السامح للاستقرار والثبات في المنظمة الواحدة .

التغير التكنولوجي إن الغير التكنولوجي يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات مجبرة على تغيير أنساقها الفنية باستمرار لتتكيف مع البيئة الداخلية والخارجية ولتضمن لنفسها شروط البقاء والاستمرار ، ومن جهة أخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيراً كبيراً في الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري والآلات والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية ، حيث نجد أن العامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة مهنية ثم يفاجأ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة المكتسبة عديمة الجدوى ، وربما يجد العامل نفسه معرضاً للاستغناء عنه أو مضطراً إلى كسب مهارة جديدة أخرى أو طراز من العمل لا يعلم إن كان مهياً أو غير

مهياً للقيام به ، فيصبح هذا العامل عرضة لضغط نفسي يثيره ويهدد شعوره بقيمته وكفاءته ويخفض إحساسه بالأمان والاستقرار في عمله.

ج- الشكاوي والتنظيمات: تظهر حالة الشكاوي والتنظيمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات، حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة لاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثلا، وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات البيئية بين العمال أنفسهم أو بين المسئول المباشر عليهم ، والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل والشكاوي والتنظيمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك حل المشاكل قبل انفجارها وتحويلها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة.

د- الإضراب والاحتجاج : يعد الإضراب نوع من أنواع الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال تسبقه حركة احتجاجية علنية .

نجاح أو تحقيق مطالب العمل دون اللجوء إلى الإضراب يتوقف على تماسك جماعة العمل ومهاراتهم فالعمال ذوي المهارات العالية أكثر جماعات العمل تماسكا وهم يملكون مساومة كبيرة ويناضلون من أجل متابعة وحل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات ... والجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك أعلى مستوى من حيث تطورها في أشكال الصراعات غير المنظمة.

ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية.

(براهيمي، 2014\2015، صفحة 56)

المطلب الثالث: المرتكزات الأساسية لتوفير الاستقرار الوظيفي

أن الغاية في بلوغ العمال وحتى المؤسسة درجة الاستقرار لا تتأتى من العدم لا بد أن يكون لهذا المتطلب المهني مجموعة من المرتكزات التي يستند عليها وتعزز وجوده ولذلك فإن المرتكزات الأساسية للاستقرار المهني تتمثل في:

❖ الحوافز

نظرا لأن التقييم العادل للأداء من شأنه أن يبين بوضوح مستوى الإنجاز الفعلي للعامل ومدى قدرته على تحقيق متطلبات وواجبات العمل بدقة، لذا فإن الحوافز والمكافآت التي تقدم لهؤلاء العاملين تعتمد الجهد الفعلي المبذول من قبلهم مصداقا لقوله تعالى " وليس للإنسان إلا ما سعى " ولذا فإن المكافآت المعطاة للعامل تستند على الجهد المنجز في تحقيق الأداء وهذا ما يعزز لدى العاملين عدالة التوزيع للحوافز والمكافآت من شأنها أن تعمق الولاء والانتماء ومن هنا يتضح بجلاء أن عملية التقييم تساهم بوضع السياسات التنظيمية العادلة في إعطاء الحوافز أو المكافآت أو الحرمان منها وفق طبيعة وفلسفة المنظمة بشأن الثواب والعقاب وأسس استخدامه. (بوقطف، 2013\2014، صفحة 47)

❖ الظروف الفيزيائية

تعتبر ظروف العمل الفيزيائية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة المادية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالإضاءة، ودرجة الحرارة والتهوية، والرطوبة السائدة... إلى غير ذلك والضجيج المنبعث من الأدوات الإنتاجية والغبار والروائح والهواء المنتشر، وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء أدائه مهامه، ومن بين هذه الظروف الفيزيائية ما يلي:

➤ الضوضاء:

أصبحت الضوضاء في عصرنا تمثل مصر للإزعاج على مختلف المستويات ويتأثر قطاع التعدين بشكل خاص بالضوضاء، نظرا لاستخدام معدات وآلات وتطبيق أساليب العمل أمر منه، وبقدر ما يكون استخدامها حتميا لا بد من مكافحة الضوضاء، كونها تعد من عوامل بيئة العمل المادية التي تؤثر على صحة العامل وعلى مستوى إنتاجياته لأنها تشكل مصادر أساسية للتعب ولنزفرة وعدم القدرة على التركيز والانتباه، وكذلك هي مصادر لحوادث العمل والعديد من الأمراض الوظيفية.

كما اعتبرت الضوضاء ولمدة طويلة مجرد أثر عادي ناتج عن التطوير التقني والاعتماد المفرط على الآلات والأجهزة في الحياة اليومية في العمل، لكن بدأ شيئاً فشيئاً الوعي الجماعي ينمو حول اعتبار الضوضاء ظاهرة يجب القضاء عليها حيث اتجهت اهتمامات الأطباء والفيزيولوجيين والفيزيائيين نحو تبيان خطورتها على صحة الإنسان وتجلي ذلك في مختلف الدراسات والأبحاث التي قاموا بها للكشف عن ماهية الضوضاء التعاريف المختلفة المقدمة لها والتي تنتهي معظمها إلى اعتبارها منبع ضرر بالنسبة للإنسان. (حمدادة، 2017\2018، صفحة 28)

➤ الإضاءة

إن الإضاءة الموزعة توزيعاً منتظماً شرط أساسي لضمان الأعمال بأنواعها سواء الجسمية أو الفكرية وهي تختلف من حيث احتياجها لشدة الإضاءة فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أشد من الأعمال التي تتطلب الدقة في التنفيذ، والإضاءة غير المضبوطة تؤثر على بصر العامل مما يسبب له التعب في بصره وبالتالي ترفع نسبة الحوادث، وفي هذا صداد أوضح فيرنون أن معدل الحوادث يزيد بمقدار 25% في ظروف الإضاءة الصناعية غير الكافية عنه في الضوء الطبيعي للنهار.

فإذن على المنظمات الانتباه إلى ضبط الإضاءة خاصة إذا كانت تعمل بأسلوب المناوبة الليلية لأجل أن يكون العمل بالصورة المطلوبة من العمال دون إجهاد لبصرهم ودون تعرضهم للحوادث.

➤ درجة الحرارة والرطوبة

تختلف درجة الحرارة والرطوبة باختلاف فصول السنة ومن المعروف أن الإنسان عندما يكون في حالة حركة ترتفع درجة جسمه ولذا يجب التحكم في درجة الحرارة والرطوبة وبيئة العمل وذلك بوضع المكيفات والمراوح لأجل ضبطها كي يتوفر للعمال الجو الملائم للعمل ومساعدتهم على أن يكونوا في صحة بدنية جيدة وليس عليهم سوى التفكير في أداء مهامهم دون تعطيل سير العملية الإنتاجية. (بن منصور، 2013\2014، صفحة 81)

➤ الضجيج

هو كل صوت مزعج مهما كان مصدره، يؤدي إلى القلق في المرحلة الأولى، لكن التعرض له لفترة طويلة يؤدي إلى الإصابة بالصمم الدائم أو المؤقت، وذلك إذا زادت شدته، (85_90) ديسبل ولمدة 8 ساعات عمل وهي الحدود القصوى المتعارف عليها دولياً. ولضجيج تأثير مؤقتنا يتمثل في نقص حاسة السمع لديه، وإما أن يكون تأثيراً دائماً وذلك بعد تعرضه لضجيج لمدة 8 ساعات عمل متواصلة (بن علال، 2011، صفحة 21)

❖ إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية

تعد إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية من أهم المسؤوليات التي يجب إن تتضمنها إي إستراتيجية لأي مؤسسة أو منشأة سواء كانت صناعية أو زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتي بأشكالها المتنوعة.

وذلك لأن الأمن والسلامة المهنية ترتبط مع كل مجالات الحياة ولأهميتها البالغة في حماية الأرواح والممتلكات والبيئة والقيادة والتوجيه والإرشاد، ووضع القواعد ونشر الوعي الوقائي وبيان التعليمات الفنية وكل هذه الخصائص لهذه الإدارة تجعلها مهمة بحيث يجب إن تأخذ حيز مهما في كل الأعمال.

ومن واجبات إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية الآتي:

- تعتمد قواعد وإجراءات والتعليمات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الأمن والسلامة في العمل
- العمل بأسس الأمن والسلامة والجودة والارتقاء بها إلى المعايير الموضوعية من قبل المؤسسة أو المنشأة
- وضع معايير للأمن والسلامة والصحة المهنية والسلامة
- تنفيذ معايير الجودة
- العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حوادث أثناء العمل
- عمل تقييم وتخمين وتحليل للمخاطر سوء لمقر العمل أو الآلات أو الواجبات. (معاينة ، 2022)

الخلاصة:

ومما تقدم يستخلص أن الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة دون التفكير في التغيير من منظمة لأخرى مادامت المنظمة الأولى توفر له مختلف احتياجاته والاجتماعية والنفسية والتنظيمية، وتجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه.

ويمثل الاستقرار أهمية كبيرة بالنسبة للعمل، إذ يعتبر من أهم الحوافز التي يجب توفيرها والاهتمام به في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين، فيأذن على المنظمة أن تتطلع إلى المحافظة على مواردها البشرية وتنظر إليهم على أساس أنهم البنيات التي يقوم عليها التنظيم وهي المكون الأساسي والرئيسي الذي يتطلب من إدارة الموارد البشرية توجيهه واستثماره بشكل يستطيع به التنظيم تحقيق أهدافه فعلى الإدارة إن تفهم الاحتياجات والمتطلبات المعنوية والمادية لتوفير نوع من الرضا الوظيفي لعمالها بشكل يولد لديهم شعور بالاستقرار والأمان الوظيفي.

الفصل الثاني:

الإطار المفاهيمي للمخاطر المهنية

تمهيد

تعتبر المخاطر المهنية من أهم الموضوعات المطروحة، فقد اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء وفي مختلف التخصصات، فنجده أخذ حيزه في الاقتصاد وكذا علم نفس وعلم الاجتماع وغيره من العلوم، وذلك للوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للمخاطر المهنية ومعرفة أهم العوامل التي تؤدي بالعامل إليها وذلك بهدف توفير الوسائل وعرفة سبل التي تقلل من الوقوع فيها حفاظا على العنصر البشري. وهذا ما سوف نستدركه في هذا الفصل بالتفصيل.

المبحث الأول:مدخل للأمراض المهنية

المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية

لقد تباينت واختلقت تعاريف الأمراض المهنية من بلد لآخر وذلك راجع إلى أن بعض الدول قد حصرت هذه الأمراض في جدول للمهن التي تتسبب فيها، والبعض الآخر ترك الباب مفتوحاً لكل الحالات التي يمكن أن يثبت أصحابها صلتها بمهنتهم، وبشكل عام هناك تعاريف عديدة للأمراض المهنية منها:

تعريف "ولاية واشنطن" حيث عرفت المرض المهني بأنه: "المرض أو العدوى التي تنشأ نتيجة لمزاولة عمل مادي تتفق طبيعته مع ذلك المرض، وأن يكون هذا العمل ذا مخاطر زائدة.

كما يعرفه القانون البريطاني على أنه: "كل ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل، وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعاً." (علي م.، 1973، صفحة 88)

تعتبر الأمراض المهنية من أهم العوامل التي يسببها الضغط المهني كما أنها أمراض مثلها مثل الأمراض الأخرى يعاني منها الفرد أثناء قيامه بعمله بعد مدة زمنية معينة من ممارسته كما تختلف هذه الأمراض من فرد لآخر وذلك حسب طبيعة المهنة (ضبع، 2014، صفحة 77)

كما عرفته منظمة العمل الدولية بأنه: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو مجموعته من المهن يصاب بها احد العاملين في تلك المهنة أو المهن." (دوباخ، 2008\2009، صفحة 33)

الأمراض المهنية هي: "تلك الأمراض التي تنتج من مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الأمراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل." (عداد، 2016\2017، صفحة 44)

المرض المهني هو: "ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في المهنة أو المجموعة من المهن، أو المرض الناتج عن القيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامناً في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره."

المرض المهني: "علة جسمية تنشأ بسبب العمل، وتتركب على طبيعته وظروفه خلال فترة من الزمن، كما ينشأ تدريجياً نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها، وأعراضها لا تظهر إلا بعد فترة معينة من الزمن تطول أو تقصر حسب ظروف العمل والاستعداد الجسماني للعامل." (مصطفى، 2017\2018، صفحة 18)

وحسب "محمد مسلم" فالأمراض المهنية هي: "التي يتم التحقق من أنها مرتبطة ارتباطاً مباشراً أو غير مباشر بالعمل، أي هي التي يكون العمل سبباً مباشراً فيها وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسموم أو البخار أو الضجيج أو إلى الاهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلاً." (مسلم، 2007، صفحة 159)

كما تعرف أيضا: "تعتبر من الأمراض المهنية كل من التسمم و الالتهابات و الأمراض من أصل مهني معين (Pr. Rezk Allah B., p. 17)

أما "سيموني" فإنه يرى بأن المعرض للحوادث والتسمم المهنية يكون مهياً سلفاً لبعض الأمراض، وعندما تكون العاهة سبباً بطيء، ودائم لها علاقة بالممارسات العادية لمضمون العمل، وبدون أن تتمكن من تعيين الخطورة الخاصة، عندما يوجد هناك حادث عمل بالمعنى القانوني ولا يوجد هناك أيضاً مرض مهني، عندئذ لا يتم تعيين مصدر الداء ومسببه فقط في العمل، إن الذي يميز مرض العمل عن غيره هو أنه ناتج عن تجمع عاملين: العامل الشخصي ويتعلق باستعداد مسبق للمرض، وكذا عامل مهني يمارس تأثير عرضي أو مشجع بالنسبة للعامل مع ظروف العمل.

عموماً ومن خلال التعاريف السابقة الذكر حول المرض المهني يمكن بلورة تعريف له كما يلي:

"المرض المهني": هو ذلك المرض الذي يصيب صحة العامل، من خلال مزاولة مهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف البيئية المحيطة به. (دوباخ، 2009\2008، صفحة 72)

المطلب الثاني: تصنيف الأمراض المهنية

تطرق الباحثون والمختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية، إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل ومنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها ومن التصنيفات الشائعة والمتداولة نذكر ما يلي:

1. التصنيف حسب طبيعة المهنة :

وينقسم إلى:

- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البتروكيماويات
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج
- أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات

2. التصنيف حسب طبيعة المسبب :

ويتمثل فيما يلي:

__أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية: إذ أن التعرض للظروف الفيزيقية غير المناسبة في بيئة العمل من شأنها إن تؤدي إلى الإصابة بأمراض مهنية، وتشمل الظروف الفيزيقية: تغيرات درجة الحرارة، التعرض لإضاءة غير مناسبة أو الضوضاء مزعجة أو مضرة أو لمتغيرات الضغط الجوي أو التعرض للإشعاعات أو الكهرباء أو الذبذبات والاهتزازات

__ أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية: وتنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل وتنتقل من إنسان لآخر

__ أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية: ومن أمثلة ذلك تقلصات العضلات عند عمال التلغراف،. وكذا جنون العزلة في الأماكن النائية والبعيدة عن ديناميكية الأفراد

__ أمراض مهنية ناتجة عن عوامل كيميائية : وينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل ودرجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة، نوعها، كميتها وحالتها كما تعتمد درجة خطورتها على طريقة دخولها للجسم ومدة التعرض لها بالإضافة إلى الاستعداد الجسمي للعامل

3.التصنيف حسب طبيعة المصاب:

وقد تكون الإصابة في:

- الجهاز التنفسي.
- الجهاز الهضمي.
- الجهاز الدوران.
- الجهاز العصبي.
- الجلد.
- المسالك البولية والتناسلية
- العينين.
- الأذنان والأنف والحنجرة.
- الإصابة في أكثر من جهاز. (ذيب العقائلية، 2002، صفحة 161)

المطلب الثالث: إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية

فيما يلي نذكر مجموعة من أهم الاستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية:

1. الإستراتيجية الهندسية : وتتمثل في الإجراءات التالية:

• تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة بأخرى : وذلك باستبدال مادة خطيرة بأخرى آمنة وتحقق الغرض المطلوب مثل استعمال حبات من الصلب بدلا من الرمال في عملية صقل المعادن وذلك لوقاية العمال من مرض تحجر الرئة الذي ينشأ من استنشاق ذرا الرمل

• العزل : وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية، ضوضاء مرتفعة ومزعجة

• حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصينة، ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة، ويتم التعامل معها بحيطه وحذر ويمكن استعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة مثل الوقاية من الضوضاء

• التهوية: وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات

• الترطيب : ويقصد به التقليل، أو تحديد انتشار المواد الخطرة في بيئة العمل وهنا يجي التخلص من الأتربة الضارة بطريقة سليمة.

• النظافة العامة : يقصد بها التقليل من انتشار الأمراض المهنية فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فإنها سوف تلوث المكان الذي سقطت فيه بالإضافة إلى أماكن أخرى بعيدة، ولهذا فالنظافة العامة مهمة جدا خاصة في حالة التعرض للإشعاعات الذرية.

2. الإستراتيجية الطبية :وتتمثل في الإجراءات التالية:

• الكشف الطبي الابتدائي ومن أهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقى بهم في مواطن الخطر، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته، فمثلا الشخص المصاب بداء الرئة يجب أن لا يعمل في الأماكن المترية، والشخص المصاب بفقر الدم لا ينبغي أن يتعرض للبتول حتى لا تزيد حالته سوءا

• الكشف الطبي الدوري : يقع على فترات دورية ومن فوائده انه يحمل يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها، إضافة إلى أنه يساعد على اكتشاف المرض المهني في أولى مراحلها قبل أن يستفحل وتعظم خطورته، بالإضافة إلى ذلك فإنه يعطي فرصة للعامل للاتصال بالطبيب قصد التدقيق الصحي في حالته

• التثقيف العمالي: يقصد به إلمام العامل ومعرفة بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها، وكيف تصل هذه المواد إلى جسمه والطرق الكفيلة بحمايته من المخاطر.

• الفحص الطبي العام والخاص: وهو لفحص الروتيني الذي يكون بين فترة وأخرى، ويهدف إلى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد من لياقته البدنية لممارسة ذلك العمل.

- الفحص الطبي عند نهاية الخدمة، وخاصة في مهن معينة وذلك قصد التأكد من مدى تأثيرها السلبي على العامل
- تأمين وسائل وقائية : ويعني ذلك توفير وسائل وقائية وإسعافات أولية وتدريب للعمال عليها لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها للمركز الطبية

3. الإستراتيجية الشخصية : وتتمثل في ضرورة استعمال الفرد العامل لوسائل الأمن الفردية والمتمثلة فيما يلي :

- **أجهزة التنفس :** وتستعمل لحماية العمال من مخاطر الأتربة أو الأبخرة والتي يستنشقها العمال أثناء عملهم، ويمكن استعمال احد الأجهزة التالية :

- أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم

- أجهزة تنفس تمد الجسم بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل

- أجهزة تنفس تنقي المكان

- **الملابس الواقية :** تستعمل لتحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به ويشترط فيها ما يلي :

- ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت ها الملابس للوقاية منها

- أن تغطي أجزاء الجسم المعرضة للخطر المحيط بها وان تكون مطابقة لكل عامل

- أن تبقى في حالة جيدة نظيفة وجافة

- **الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط :** وتستعمل هذه الأجهزة في حالة تعرض العمال لخطر الإشعاعات وتشمل ما يلي :

- أقلام حساسة يحملها الشخص المعرض للإشعاع، وبعد فترة من تعرضه للإشعاع تحمض هذه الأقلام، ثم تقارن بأخرى معروف كمية تعرضها للإشعاع وبذلك يمكن معرفة مدى تعرض العامل للإشعاع

- مقياس إشعاعي يسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له العامل

- 3- **إستراتيجية النظافة الشخصية :** إن غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة، من شأنه أن يقلل نسبة الإصابة بالأمراض الجلدية المهنية لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم، والعناية بالنظافة الشخصية. ومما ييسر لهم ذلك إمدادهم بوسائل النظافة مثل الماء والصابون وأحواض الغسيل ودواليب لحفظ الملابس وغرف لخلعها (الروسان و آخرون، 2011، صفحة 155)

المبحث الثاني: حوادث العمل

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل

يعرف حادث العمل على انه أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدثه. وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها. (سلامة، 2017\2018، صفحة 35)

ويعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (بدوي، 1945، صفحة 69)

فنجد بأن التعريف ركز على أن الحادث يكون بالضرورة داخل العمل، أو خارج المؤسسة التي يعمل بها. وبالتالي يجب أن يشترط في الحادث أن يكون في إطار علاقة العمل.

يعرف حادث العمل بأنه أي حادثة تحصل أثناء سير العمل، والتي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابة شديد، أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة التي يمكن الاعتراف بها طبيا، وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني، أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها. (محمد س.، 2010، صفحة 725)

ومن خلال تعاريف السابقة نستخلص أن حوادث العمل هي كل أمر يطرق بصورة فجائية يكون احد أطرافه العامل والمتسبب فيه عامل خارجي، أو يرجع إلى الفرد العامل نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكييف العامل مع منصبه مما يؤدي إلى إصابات بشرية تتمثل في تشوهات، إعاقات وجروح أو الموت في بعض الحالات، بالإضافة إلى الخسائر المادية من تلف الأجهزة وتعطل سير الإنتاج.

المطلب الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل

هناك عدة نظريات تفسر حوادث العمل، أهمها:

1. نظرية الحرية والأهداف واليقظة :

وتتمثل هذه النظرية فيما يلي :

تعتبر الحادث وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديما أي ناتجة عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة حيث لا يتلقى العال المكافأة على عمله ، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان العامل خاليا ، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله في جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيد المدى على أن تكون ممكنة التحقيق فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها ،هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج، فظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم إن الدراسات التي اجري على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية وأثره في الوقاية من الحوادث العمل والإصابة المهنية.

ومن خلال قراءتنا لهذه النظرية يتبين لنا برغم من إنها ركزت على الجانب السيكولوجي أو البيئة السيكولوجية غير ملائمة التي تؤدي إلى السلوكيات العملية الرديئة من طرف الإنسان، إلى أنها أهملت إحدى الجوانب الأساسية التي قد يكون لها يد في وقوع حوادث العمل المتماثلة في ظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل أو تصميم السيئ والمعقد للآلات وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية تشغيلها . (حديبي، 2008\2009، صفحة 35)

بالإضافة إلى النظريات التالية:

2. نظرية الضعف والتكيف:

نرى هذه النظرية إن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث ومن خلال هذه النظرية فأن العمال الذين يقفون تحت ظروف الضغط وتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوطات وتوترات كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من إضاءة والحرارة... من شأنها إن تساعد على تكيف العامل ومن ثم تجنبه الوقوع في الحوادث.

3. النظرية الاجتماعية:

ترى هذه النظرية إن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل تبقى عليها من الظروف البيئة السيئة للعمل، من شأنها إن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة. وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل. (مرزوقي، 2017\2018، صفحة 25\26)

المطلب الثالث: أسباب حوادث العمل

إن الأسباب التي تنتج عنها الحوادث المهنية تنقسم إلى قسمين رئيسيين، حيث يتكون القسم الأول من الأسباب الشخصية والقسم الثاني من الأسباب البيئية والتنظيمية.

أولاً: الأسباب الشخصية

وتتمثل هذه الأسباب فيما يلي

1. الذكاء

قد يكون من المعقول أن نفترض أن ثمة ارتباط بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث وأن يكون العمال الأقل ذكاء أكثر تورطاً في الحوادث ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات الحوادث لكن تدني نسبة الذكاء إلى حدود ضعف العقلي قد تتسبب في وقوع الحوادث، لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطاء.

2. الخبرة

كلما زادة خبرة العامل قل تورطه في الحوادث، وكلما نقصت خبرته كلما زادا تورطه في الحوادث، ذلك لان الخبرة تؤدي بالعمال إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب إخطاره فالخبرة تلعب دورا كبيرا في الوقوع في الحوادث عند ذوي سنوات الخبرة القليلة لمحدودية معلوماتهم عن الأمان والعمل وتفصيل خطواته وكيفية تجنب الوقوع بالحوادث

3 السن

أثبتت الدراسات إن السن عامل مهم جدا في الوقوع الحوادث وفي نوعيتها ومعدلاتها فصغار السن وكبار السن يكونون أكثر استهدافا للحوادث ممن هم متوسطون السن والخبرة والسن عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.

4 التعب

دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيط بدرجة عالية مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في حوادث العمل، أما في ساعات متأخرة من النهار، فأن معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء. (القاني، 2019\2020، صفحة 41)

ثانيا: الأسباب البيئية والتنظيمية

تصنيف الأول:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطاء في تصميم الآلات والمعدات والى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الأخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية.

1. السرعة في القيام بالعمل

تؤدي السرعة في القيام بالعمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل حوادث العمل ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين، أولهما انه عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما إنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطيء، حيث أن متابعة اعمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه.

2. درجة الحرارة

ثبت من البحوث إن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر في عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد إن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما زادة عن درجة حرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت انه إذا زادت درجة حرارة أو قلة بدرجة كبيرة فأن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد حوادث العمل، وإنما تزايد خطورة حوادث وشدتها أي انه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة طويلة.

3. الإضاءة

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستفتاءات التي أجريت على عدد من الوظائف إن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين إن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر

من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضا إن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الصناعية. (مسعودي و مقرون، 2013، صفحة 15)

ثالثا: الأسباب أو العوامل الإنسانية

ترتبط هذه الأسباب أو العوامل الإنسانية بالسمات والخصائص المتصلة بالعامل، وما يترتب على ذلك من حوادث سلوك أو تصرف يؤدي إلى حادث ولذا من المفيد التعرف على الدوافع الخفية التي أدت إلى وقوع الحادث، ومن العوامل الإنسانية المسببة للحوادث:

- تشغيل العامل من غير إذن أو تصريح.
- العمل بمعدل سرعة غير مأمون أو تجاوز هذا المعدل.
- إساءة استعمال أدوات الوقاية الشخصية.
- إساءة استعمال الآلات وأجهزة المناولة.
- شرود الذهن، وعدم تركيز الانتباه في أثناء العمل.
- عدم التبليغ عن ظروف غير مأمونة يتم اكتشافها.
- اتخاذ موقف غير امن في العمل، كالوقوف تحت أحمال معلقة. (ابوشيحة، 2010، صفحة 491)

المطلب الرابع: تحديد مخاطر المهنية

إن أولى خطوات تحسين السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل هي التعرف على المخاطر المحتملة والمتوقعة حدوثها في موقع العمل أثناء أو بسبب العمل. وهذا يتطلب تعاون وثيقا وجهدا مشتركا حثيثا من العاملين المشرفين وغيرهم من ذوي المعرفة والاختصاص. ويمكن تمييز مخاطر العمل بإتباع أحد الأسلوبين الآتيين:

أسلوب تحليل المخاطر:

وبموجب هذا الأسلوب يتم تحليل وتجزئة كل عمل إلى مكوناته الرئيسية من المهام والواجبات ، ويتم تقدير احتمالية المخاطر والحوادث في كل منها . وإذا ما اتفق الجميع على أن عنصرا مكونا يتضمن احتمالا عاليا للمخاطر، يتم عزل هذا العنصر المكون والنظر في إجراء تغيرات التقنية أو سلوكية لتقليل أو تجنب المخاطر.

أسلوب المراجعة العملية:

من الضروري أن تراقب المنظمة عن كثب الحوادث والإصابات وتسجيلها بدقة من حيث معدل الإصابات والأمراض في السنة، مدى تكرارها، ومدى شدتها (ساعات العمل الضائعة نتيجة المرض أو الإصابة). ويجري تحليل الإصابات والحوادث لتقرير أي جانب من العمل قد تسبب بالحوادث.

وبداية يتم تقصي جميع الحقائق التي تحيط بالحوادث ، ويتم ذلك بقيام جميع أفراد الجماعة المعنية (حيث وقع الحادث) بالحوادث بإعطاء الانطباعات الأولية حول ما حدث ، ومن ثم تقوم الجماعة بمناقشة الأمر حتى الوصول حتى الوصول إلى اتفاق على أن

الإخفاق المنظم في جانب معين هو الأكثر احتمالاً أنه أسهم في وقوع الحادث ، كذلك تحديد عاملين أو ثلاث عوامل رئيسية ثانوية أسهمت فيه (حرير، 2013، صفحة 358)

المطلب الخامس: المبادئ العامة للوقاية من الأخطار المهنية.

يقع على عاتق كل رئيس مؤسسة أن يأخذ كل الإجراءات الضرورية من أجل ضمان أمن العمال والحفاظ على صحتهم، اعتماداً على المبادئ العامة للوقاية، التي تتلخص فيما يلي:

- تجنب الأخطار بإزالة الخطر أو إزالة ظروف التعرض له.
- تقييم الأخطار التي لا يمكن تجنبها، بمعرفة طبيعتها وتقدير أهميتها، خاصة خلال إعداد الوثيقة الوحيدة لتقييم الأخطار.
- محاربة الأخطار في مصدرها، وذلك من خلال إدماج الوقاية في تصميم المباني، الهياكل والتجهيزات في أماكن العمل.
- تكييف العمل مع الإنسان، للحد من رتابة العمل وأثاره السلبية على صحة العاملين.
- أخذ التطوير التقني بعين الاعتبار، والسهر على وضع طرق وقائية ملائمة.
- اتخاذ تدابير الحماية الجماعية وإعطائها الأولوية على تدابير الحماية الفردية.
- تعويض الموارد الخطيرة بأخرى غير خطيرة أو أقل خطورة.
- تخطيط الوقاية من خلال إدماجها بطريقة مترابطة ومتكاملة مع التكنولوجيا، تنظيم العمل، ظروف العمل، العلاقات الاجتماعية، وتأثير العوامل البيئية. (بن علال، 2003، صفحة 37)

وتسعى الوقاية لتحقيق جملة من الأهداف الإنسانية نذكر منها:

- منع أو تقليل ما تخلفه الحوادث المهنية من الآم ومعاناة للعنصر البشري.
 - الحوادث المهنية قد تترتب عنها آثار غير مستحبة: بتر ساق، فقدان عين، عجز كلي لذلك يتوجب الوقاية من الحوادث.
 - لأسباب اجتماعية تدعو أسرة العامل المصاب من التشرد والضياع بسبب فقدان عائلتها أو انقطاع مورد الرزق.
- (طحون، 2006، صفحة 20)

المطلب السادس : أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال ولا يتحقق هذا إلا بضمان استقرارهم الوظيفي ، وتعمل الإدارة جاهدة على منع إي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعة واحد من هذه المعوقات الحوادث والأمراض المهنية التي تقع في أماكن العمل فهي تؤثر على الاستقرار الوظيفي للعاملين ، وتعتبر الإدارة مسئولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل ، ولذلك لجأت معظم الدول إلى وضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث ، حيث إن المخاطر المهنية تولد للعامل شعور بأنه ينتج دون إن يجد اهتمام من جانب الإدارة للحفاظ على سلامته من إخطار العمل مما قد يدفعه في النهاية إلى ترك منصب العمل، هذا بالإضافة إلى ما تسببه المخاطر المهنية من

كوارث قد تؤدي بحياة البعض من العمال وأيضاً فإن العاملين بعد عودتهم إلى عملهم بعد شفائهم لن تكون لديهم الروح المعنوية أو الحماس لخوفهم من تكرر ما حدث ، كل هذا يؤدي إلى عدم استقرارهم الوظيفي (مشعلي، 2010\2011، صفحة 115)

للمخاطر المهنية انعكاسات سلبية على المؤسسة ، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها ، إي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال وتتطور نتيجة فقدانهم للإحساس المن وشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي للبحث على أعمال أخرى تكون أكثر أماناً سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات أخرى توفر ظروف أمن أفضل وأحسن. إذ يعتبر ارتفاع نسبة المخاطر المهنية من مؤشرات عدم الاستقرار الوظيفي لهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل كالألبسة والأقنعة. ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته.

تترك المخاطر المهنية أثارا سلبية على العامل حسب خطورتها وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنه ضحايا من الموتى. وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة كالحرائق التي تحدث داخل المؤسسة والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطيرة والملتهبة وسريعة الاشتعال أو انقلاب احد مكونات الآلات الحادة ، مما ينتج عنه إصابة العامل كما قد تكون هناك حالات الوفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب وغير ذلك من المخاطر المهنية التي تتسبب في فقدان احد الأعضاء أو شلل نصفي أو كلي فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة أو مرض مزمن.

من خلال ما سبق ذكره توصلنا إلى أن المخاطر المهنية لها تأثير سلبي مع الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال استنتاجنا إن هناك تأثير سلبي بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي وأيضاً هناك تأثير سلبي بين حوادث العمل والاستقرار الوظيفي.

خلاصة

من خلال ما سبق ذكره عن المخاطر المهنية، يمكن القول أنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما إن الأسباب واردة و الضحية موجودة والإنتاج متواصل، وبالتالي فعلى الجهات المعنية والمسئولة إن تدرك هذه الظاهرة وان تحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها ومن ثم التنبؤ بها، كما ينبغي على المنظمة إن توفر لعمالها أساليب وقائية للتقليل منها.

الفصل الثالث:

أثر المخاطر المهنية على الاستقرار
الوظيفي للعامل بمؤسسة صناعة
الكوابل - بسكرة -

(ENICAB)

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصلين السابقين لحوادث العمل وكذلك مفهوم الاستقرار الوظيفي وهذا من أجل التعرف على مدى تأثير حوادث العمل على الاستقرار الوظيفي.

وبناء على ما سبق سيتم في هذا الفصل إسقاط ما جاء في الجانب النظري عن طريق تقديم نموذج لحوادث العمل من أجل التطبيق الميداني في مؤسسة الكوابل ENICAB _ بسكرة _ والقيام بدراسة إحصائية من أجل بيان العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار الوظيفي وذلك بانتهاج أسلوب الاستبيان في جمع البيانات ثم تبويبها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية من أجل تفادي الأخطاء الحسابية والذي يساهم بشكل كبير في استخدام وتحليل المعلومات بدقة ولهذا خصص هذا الفصل إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة إضافة إلى عرض الاستبيان والخصائص العامة للعينة واختيار الفرضيات وتحليل النتائج.

ولقد تم تقسيم هذا الفصل إلى المحاور التالية:

- المبحث الأول: التعريف بميدان الدراسة.
- المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.
- المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: تعريف بميدان الدراسة

سيتم في هذا المبحث التعريف بميدان الدراسة المتمثل في مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة -

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

أولاً: نشأة المؤسسة

يعد مركب صناعة الكوابل بـ بسكرة من أهم المركبات الصناعية ذات الطابع الإستراتيجي على المستوى الوطني والإفريقي، وكذلك نظراً لقدرته التنافسية في مجال صناعة الكوابل وقدرته على تعويض المنتجات الأجنبية، وكذلك براعته في تقنيات الإنتاج المتطورة والتي أدت إلى حصول الشركة على شهادات عالمية ووطنية بتقديمها لمنتجات عالية الجودة.

تأسست شركة **Enicab** سنة 1983 وكانت تشرف على ثلاث وحدات وهي:

- وحدة القبة لصناعة الكوابل الكهربائية ذات الضغط المتوسط وذات الضغط المنخفض.
- وحدة واد السمار بالحراش لصناعة الأسلاك والكوابل الهاتفية.
- وحدة بسكرة لصناعة كوابل الطاقة (كل أنواع الكوابل).

في أواخر شهر ديسمبر 1997 تم إنفصال المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل - بسكرة - عن باقي الوحدات التي تقعان في واد السمار والقبة وأصبحت المؤسسة مستقلة بذاتها.

تقع المؤسسة في المنطقة الصناعية غرب مدينة بسكرة وتتربع على مساحة قدرها 42 هكتار منها 12 هكتار مغطاة وتشمل مباني الإدارة، ورشات الإنتاج، مخازن ومواقف السيارات، أما بالنسبة للمساحة المتبقية فهي عبارة عن مساحات خضراء وقد تستعمل أحياناً كمخازن إضافية عند الحاجة.

في سنة 2008 تم خصخصة المؤسسة، وتم بيع 70 % من أسهمها إلى مجمع جنرال كابل الأمريكية، أما بالنسبة 30 % المتبقية بقيت في يد شركات مساهمة الدولة (SGP). (SOCITE DE GESTION ET DE PATICIPATION).

وفي سنة 2017 استحوذ مجمع كوندور على 70 % التي كانت في يد جنرال كابل وأصبحت المؤسسة 30 % تابعة للدولة و 70 % تابعة لمجمع كوندور، أما بالنسبة لأهم المتعاملين فهما سونلغاز والشركات الفرعية لها، وسوناطراك والشركات التابعة له..

ثانياً: نشاط المؤسسة

تعمل المؤسسة على إنتاج عدة أصناف من الكوابل الكهربائية وهذا بفضل إدخالها لتكنولوجيا حديثة ومتطورة في هذا المجال، إذ تمكنت من التخصص في إنتاج أكثر من 400 نوع من الكوابل جمعت في خمس مجموعات هي:

1. الكوابل المنزلية: تنتج منها المؤسسة حوالي 200 نوع، تستخدم في المباني ويتراوح ضغطها بين 250-1500 PVC. فولط تصنع بمادة النحاس.
2. الكوابل الصناعية: ويصل عددها إلى 70 نوع، تصنع هذه الكوابل من مادة النحاس، وتعزل بمادة الألمنيوم، حيث يتراوح ضغطها من 600-1000 فولط. أما التغليف فيكون بمادة PRC أو PVC.

3. الكوابل ذات الضغط المتوسط والمرتفع: حيث تستخدم الكوابل ذات الضغط المنخفض في نقل الكهرباء ما بين 1000 و 3000 فولط، أما كوابل الضغط المرتفع تفوق شدة في نقل الكهرباء 30000 فولط، ويبلغ عدد PVC و PRC المتوسط حوالي 70 صنف، والتي تصنع بمادتي النحاس والألمنيوم.
4. الكوابل غير المعزولة: يبلغ عدد أنواعها 10 وتستعمل خاصة في نقل الكهرباء من المحولات إلى مناطق توزيع معينة، وتتحمل تيار شدته حوالي 22000 فولط.
5. كوابل الشبكات أو التوزيع: تستخدم هذه الكوابل في توزيع الكهرباء، وتصنع من الألمنيوم وخليط ما يسمى AGS يتكون من المغنيزيوم والألمنيوم والسليسيوم وتتكون هذه المجموعة من حوالي 70 نوع وتنقل تيار شدته حوالي 1000 فولط.

ومنذ أن إستقلت ENICAB عن المؤسسة الأم بعد إعادة الهيكلة إستطاعت إنتاج أنواع جديدة من الكوابل سنة 1989-1999 ALMEC - ALU / ACIER حيث يتمتع بالخفة والنوعية الجيدة.

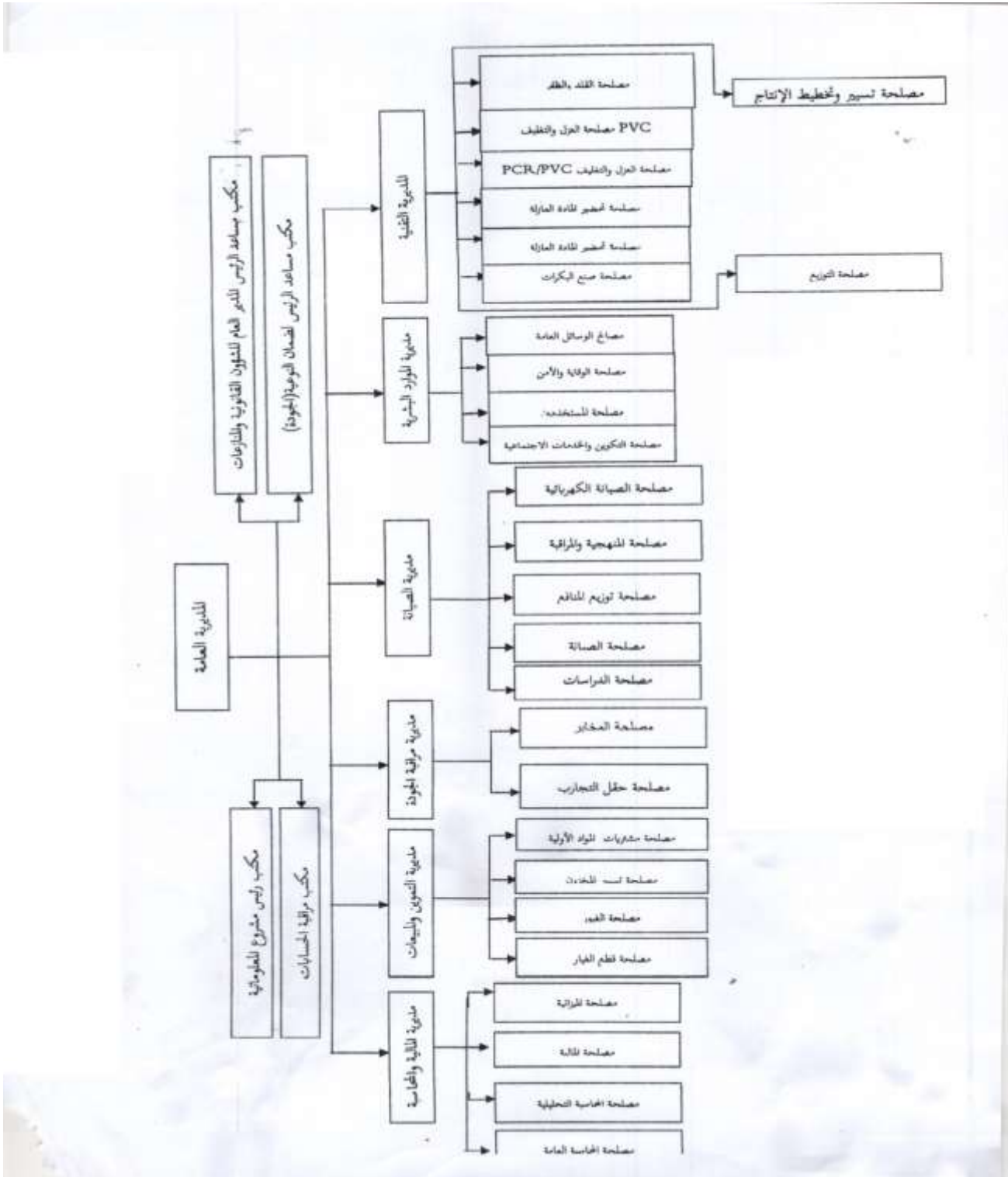
كما تقوم المؤسسة بإنتاج البكرات الخشبية التي تلف عليها الكوابل وتستعمل الخشب و المسامير و غير ذلك من المواد المساعدة في إنتاجها.

وفي السنوات الأخيرة أصبحت المؤسسة تنتج حبيبات PVC كما تقوم بتسويقها للمؤسسات ذات الصناعة البلاستيكية ، هذا بالإضافة إلى استعمالها في صناعة الكوابل الكهربائية.

إن الحركة الاقتصادية التي تقوم بها المؤسسة من عمليات شراء المواد الأولية وبيع المنتجات كونت لها عدة متعاملين منهم أجنب ومنهم محليين.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على سجلات المؤسسة

يتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعات الكوابل-بسكرة-من المديريات التالية:

1. المديرية العامة: تهتم بالإشراف والتنسيق بين الدوائر وذلك بمساعدة مجموعة استشارية مكونة من:

- مكتب مساعد الرئيس المدير العام للشؤون القانونية والمنازعات: يهتم بمعالجة وحل النزاعات الداخلية بين العمال، الإدارات الخارجية وبين المؤسسة ومورديها وزبائنها.
- مكتب مساعد الرئيس لضمان النوعية (الجودة): مسؤول عن كل ما يتعلق بالجودة في المؤسسة وينيب عن الرئيس في حالة غيابه.
- مكتب رئيس مشروع المعلوماتية: وهو فرع ناشئ في المؤسسة تم إستحداثه لمواكبة التطورات السريعة على المستوى المحلي والدولي، حيث تتمثل مهمته في الخدمات التي تستفيد منها المؤسسة بالنسبة لمختلف النشاطات.
- مكتب مراقبة الحسابات: يقوم بالمراجعة المحاسبية.

وتندرج ضمن هذه المديرية العامة خمس مديريات فرعية والتي هي:

أ. المديرية التقنية: تعتبر هذه الدائرة أساسية للمؤسسة، حيث أنها تتكون من 07 مصالح وكل مصلحة مختصة بمرحلة

معينة في صنع الكوابل، ومصالح دائرة الإنتاج كالاتي:

- مصلحة تسيير وتخطيط الإنتاج.
- مصلحة القلد والظفر.
- PVC مصلحة العزل والتغليف.
- مصلحة تحضير المادة العازلة.
- مصلحة صنع البكرات.
- مصلحة التوزيع.

ب. مديرية الموارد البشرية: تقوم بتنظيم عمل الدوائر والمصالح، تأهيل العاملين وتوفير الشروط الحسنة للعمل (الترقية، التكوين

... الخ)، وكذلك تأمين محيط العمل وتتكون من أربع مصالح هي:

- مصلحة الوسائل العامة.
- مصلحة الوقاية والأمن.
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة التكوين والخدمات الاجتماعية.

ج. مديرية الصيانة: مهمتها صيانة الآلات والعتاد، تتكون من خمسة مصالح:

- مصلحة الصيانة الكهربائية.
- مصلحة المنهجية والمراقبة.
- مصلحة توزيع المنافع.
- مصلحة الصيانة.
- مصلحة الدراسات.

د. **مديرية مراقبة الجودة:** مهمتها مراقبة جودة منتجات المؤسسة، تتكون من مصلحتين وهما:

- مصلحة المخابر.

- مصلحة حقل التجارب.

هـ. **مديرية التموين والمبيعات:** مهمتها تموين المؤسسة بالمواد الأولية (النحاس أو قطع الغيار أو مواد العمل (دواليب، دهن

... الخ) وتتكون من خمسة مصالح:

- مصلحة مشتريات المواد الأولية.

- مصلحة تسيير المخزون.

- مصلحة العبور.

- مصلحة قطع الغيار.

و. **مديرية المالية والمحاسبة:** مهمتها تسجيل العمليات المالية والمحاسبية، وتهدف إلى إعطاء صورة واضحة للوضع المالي

والمحاسبي للمؤسسة وتتكون من أربع مصالح هي:

- مصلحة الميزانية.

- مصلحة المالية.

- مصلحة المحاسبة التحليلية.

- مصلحة المحاسبة العامة.

تجدر الإشارة إلى أن عدد عمال المؤسسة في 19/07/2020 بلغ 410 عامل منها حوالي 220 أعوان تنفيذ وأن المؤسسة قد مرت على مرحلتين صعبتين خلال الفترة 2008-2020، حيث تضمنت هاته الفترة عمليتين كبيرتين التسريح العمال كانتا كمايلي:

- الأولى: من 1500 إلى 700 عامل.

- الثانية من 700 إلى 410 عامل في الوقت الحالي.

المطلب الثالث: أهداف المؤسسة

تحتل المؤسسة مكانة بارزة على المستوى الوطني والدولي، وتعد كذلك أكبر وحدة صناعية في مجال تخصصها على المستوى القاري، بالإضافة إلى السمعة التي اكتسبتها بعد حيازتها على (ISO 9001 نسخة 2015)، تتمثل أهدافها كما يلي:

أولاً: أهداف عامة

- تلبية احتياجات السوق الوطنية من الكوابل الكهربائية.

- تصدير منتجاتها إلى الأسواق العالمية.

- الإستغلال الأمثل لمختلف الموارد.

- إرضاء العملاء والحفاظ عليهم وكسب ثقتهم.

- ضمان موقع لريادة في مجال تخصصها ومواجهة المنافسة.

- الاهتمام بالعنصر البشري والحفاظ عليه وتحسين ظروف عمله.

- الحفاظ على مستوى منخفض من إستيراد للمواد الأولية.

ثانياً: أهداف خاصة

- تقوية صورة العلامة للمؤسسة.
- تحقيق إستثمارات جديدة (إدخال منتجات جديدة للسوق).
- تحقيق إنتاج سنوي يعادل 11388 طن.
- تقليص النفايات والتبذير إلى ما يعادل 2,3%.
- تحقيق رقم أعمال سنوي يعادل 9,500,000,000 دج.
- توسيع شبكة التوزيع.
- إقحام أسواق جديدة.
- إسترجاع حصص السوق التابعة لسونلغاز.
- إنتاج كوابل من نوع سوناطراك

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين في مؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة- وقد أخذت عينة تقدر بـ 50 عامل

وتم توزيع الاستبانة عليهم وتم إسترجاع 32 استبانة كلها مستوفاة الشروط المطلوبة للتحليل الإحصائي.

الفرع الثاني: وصف إحصائي لأفراد عينة الدراسة.

فيما يلي سنتطرق إلى دراسة خصائص عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية.

أولاً: خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس

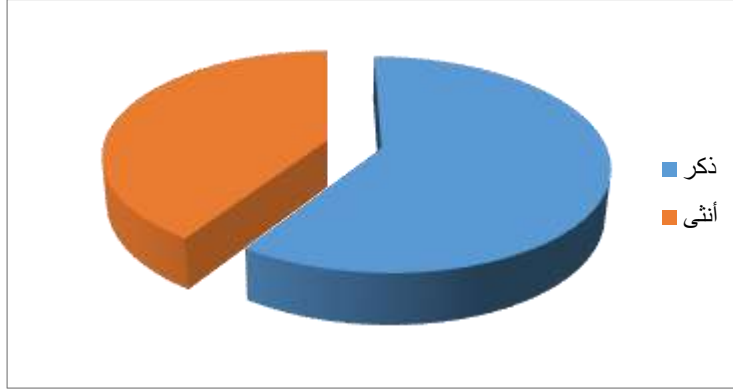
الجدول رقم (02): توزيع العينة حسب الجنس

النسب المئوية	التكرار	الجنس
59.4 %	19	ذكر
40.6 %	13	أنثى
100.0 %	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بين الجدول أن 40.6% من أفراد العينة هم الإناث 59.4% من أفراد العينة ذكور، وبالتالي فإن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وهذا ما يتوافق مع طبيعة المؤسسة الصناعية وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (03): توزيع عينة البحث حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على برنامج SPSS

ثانيا: توزيع أفراد العينة الدراسة حسب السن

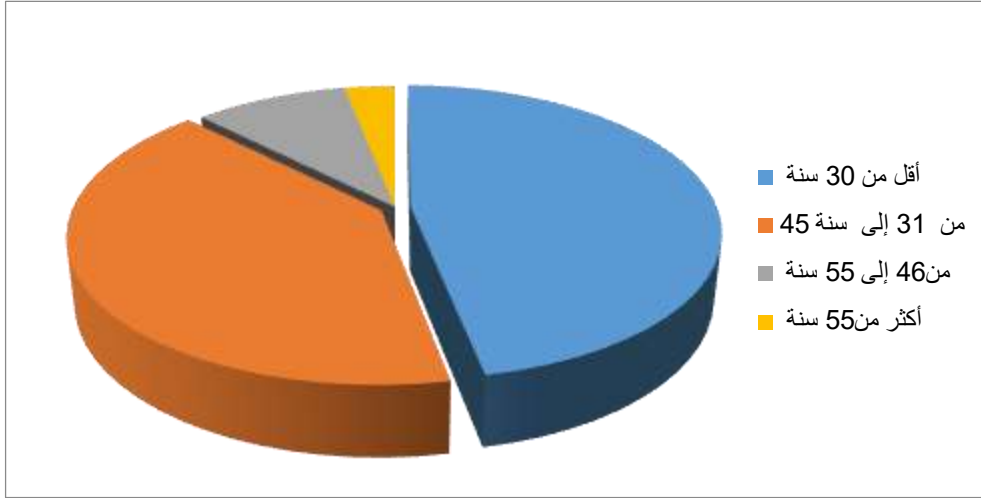
الجدول (03) : توزيع أفراد العينة حسب السن

النسب المئوية	التكرار	العمر
46.9	15	أقل من 30 سنة
40.6	13	من 31 إلى 45 سنة
9.4	3	من سنة 46 إلى 55 سنة
3.1	1	أكثر من 55 سنة
100.0	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الشريحة العمرية الأكثر انتشاراً، في العينة المسحوبة من الشباب أقل من 30 سنة متمثلة بنسبة مئوية 46.9% تليها نسبة 40.6% من الفئة العمرية من بين 31 إلى 45 سنة وتليها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 46 إلى 55 سنة متمثلة بنسبة مئوية 9.4% وفي الأخير تأتي الفئة العمرية أكثر من 55 سنة بمسبة مئوية 3.1 وهذا ما يدل على سياسة التشبيب التي تتبعها مؤسسة صناعة الكوابل في استخلاف وتعويض طاقمها البشري، وهذا الاختلاف في السن يمكن أن يؤثر على سير العملية الاتصالية بسبب الفارق في السن واختلاف ذهنينا الجيلين، في حين أن الفئة الشبابية تكون ذات مهارات متطورة خاصة في التكنولوجيا الحديثة. ويمكن التوضيح أكثر من خلال الشكل الموالي.

الشكل (04) : توزيع العينة البحث حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

ثالثا: توزيع أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي

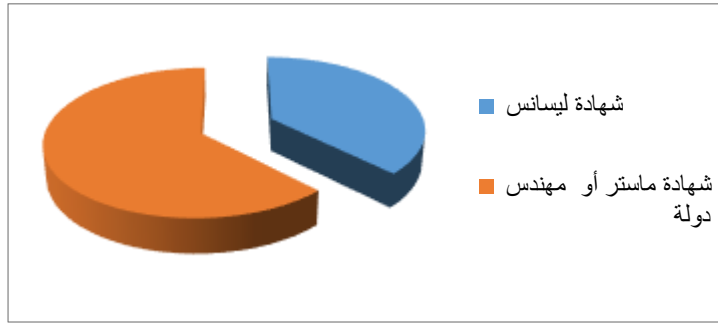
الجدول رقم(04) : توزيع أفراد عينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
شهادة ليسانس	12	37.5
ماستر أو مهندس دولة	20	62.5
المجموع	32	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بين الجدول: أن 62.5% من أفراد عينة البحث مستواهم التعليمي هو ماستر أو مهندس دولة، بينما 37.5% من أفراد عينة البحث لديهم شهادة ليسانس، تشير هاته النتائج أن أكثر من نصف عينة البحث مؤهلين بدرجة علمية عالية لكي يكونوا على دراية ومعرفة بالقضايا محل الدراسة، وعليه فإن مؤسسة صناعة الكوابل تحرص على توظيف البشرية المؤهلة التي تملك المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظائف ولتأدية المهام الموكلة لهم والشكل يوضح ذلك:

الشكل (05): توزيع عينة البحث حسب مؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على برنامج spss

رابعا: توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

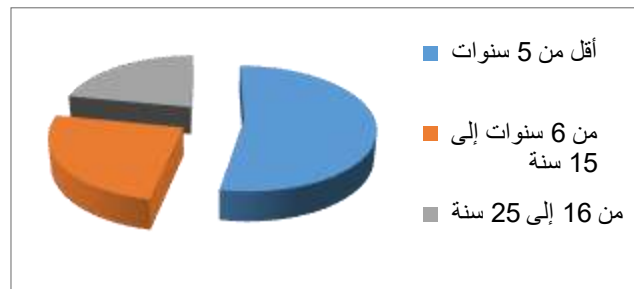
الجدول رقم(05): توزيع أفراد عينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	نسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	17	53.1
من 6 إلى 15 سنة	8	25.0
من 16 إلى 25 سنة	7	21.9
المجموع	32	100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بين الجدول أن 53.1% من أفراد عينة البحث عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، وأيضا 25.0% من أفراد عينة البحث تتراوح بين 6 إلى أقل من 15 سنة، و 21.0% من أفراد عينة البحث عدد سنوات خبرتهم تتراوح ما بين 16 إلى 25 سنة. وتدلل هاته النتائج أن النسبة الأكبر هي لأصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات وهذا ما يشير إلى أن الولاية دائما ما تقوم بعملية التوظيف بغية الحصول على الموارد البشرية التي تتمتع بالمهارات العالية. ويمكن توضيح كل هذا من خلال الشكل الموالي:

الشكل (06): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على برنامج spss

خامسا: توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المنصب

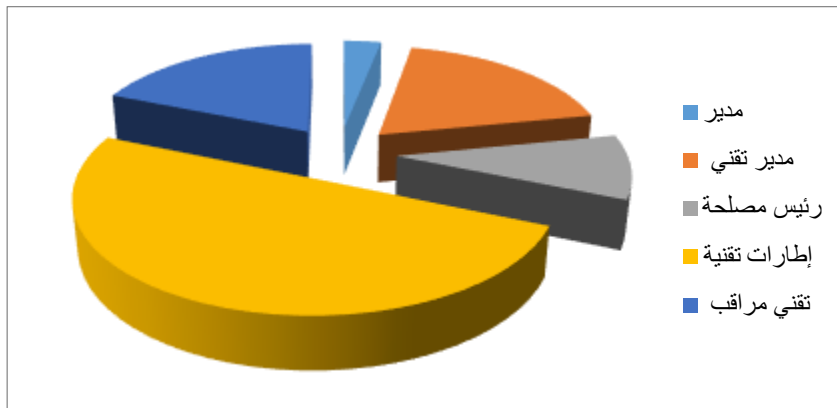
الجدول رقم(06): توزيع أفراد عينة حسب سنوات المنصب

المنصب الوظيفي	التكرار	نسبة المئوية
مدير	1	3.1
مدير تقني	6	18.8
رئيس مصلحة	3	9.4
إطارات تقنية	16	50.0
تقني مراقبة	6	18.8
المجموع	32	100.0

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود تنوع في المستويات والمناصب الوظيفية في مؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة-، بحيث نلاحظ أن نسبة 50% من أفراد عينة البحث يمثلون إطارات تقنية في المؤسسة، في حين وظيفة مدير تقني وتقني مراقب جاءت بنسبة 18.8%، أما نسبة 9.4 يمثلون رئيس مصلحة، في حين أن المناصب الوظيفية برتبة مدير جاءت بنسبة 3.1% من أفراد عينة الدراسة، وما سبق نلاحظ أن أغلبية عمال وإطارات مؤسسة صناعة الكوابل بولاية بسكرة هم أصحاب المناصب الأخرى وإطارات تقنية، والشكل البياني الموالي يوضح لنا توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي:

الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب المنصب



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على برنامج SPSS

المطلب الثاني: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

الفرع الأول: بناء أدوات الدراسة

اعتماداً على ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء استبيان خصيصاً لقياس اتجاهات مفردات العينة، وفق المحاور الرئيسية للدراسة، تم تقسيم هذا الاستبيان إلى جزئين، يتعلق أحد أجزاءه (القسم الأول) بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل كل من الجنس، العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنصب الوظيفي، وقد خصص القسم الثاني لمحاور الاستبانة حيث يتعلق المحور الأول بالمتغير المستقل المخاطر المهنية يتكون من 24 عبارة مقسمة على بعدان وذلك لقياس مستوى المخاطر المهنية في المؤسسة محل الدراسة وهي:

✓ **البعد الأول:** الأمراض المهنية تم قياسه من خلال العبارات من 1 إلى 13

✓ **البعد الثاني:** حوادث العمل تم قياسه من خلال العبارات من 14 إلى 24

إما المحور الثاني والأخير من الاستبيان يتعلق بالمتغير التابع وهو في هذه الحالة الاستقرار الوظيفي ويتكون بدوره من ثلاثة عشر عبارة.

وقد وقع اختيارنا على مقياس ليكارت الخماسي لإعتبره أكثر المقاييس المستخدمة في قياس الآراء لسهولة فهمه وتوازن درجاته، وتمت ترجمة درجاته كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (07): درجات مقياس ليكارت

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على دراسات سابقة

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

يتم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار عشرون، وقد تم استخدام في هذه الدراسة الأساليب التالية:

• **مقاييس الإحصاء الوصفي:** وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات والإجابة على أسئلة البحث وترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الوسط الحسابي: يمثل القيمة التي لو أعطيت لكل مفردة من مفردات المجموعة فإن مجموع القيم الجديدة يساوي مجموع القيم الأصلية، ومعنى آخر أن الوسط الحسابي يساوي مجموع نقاط الفقرات مقسوما على عددها.

• **معامل الارتباط لبيرسون:** وذلك لمعرفة طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد النموذج واختبار صحة الفرضيات.

• **معامل الارتباط ألفا كرونباخ: ALPHA DE CRONBACH** وذلك لقياس ثبات أداة البحث.

• **معامل صدق المحك:** وذلك لقياس صدق أداة البحث.

• معاملات تحلي الانحدار البسيط والمتعدد.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

الفرع الأول: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، وللتحقق من صدق استبانة هذه الدراسة نعتد على ما يلي:

• **صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:** للتحقق من صدق محتوى أداة البحث والتأكد من أنها تتخدم الأهداف الخاصة بالبحث، تم عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المختصين في هذا المجال الذين يعملون بجامعة بسكرة، بحيث طلب منهم النظر في مدى كفاية أداة البحث من حيث عدد العبارات، وتنوع محتواها وشموليتها، وتصحيح الأخطاء اللغوية، أوي أي ملاحظات يروها مناسبة فيما يتعلق بالتعديلات، وهذا ما يعتبر بالصدق الظاهري، وصدق محتوى الأداة وبذلك تم اعتبار هذه الأداة صالحة للدراسة ونفي بالغرض الذي هدفت له.

• **صدق المحك:** تم حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات " ألفا كرونباخ"، إذ نجد أن معامل الصدق الكلي لأداة البحث بلغ (0.796) وهو معامل مرتفع ومناسب لأغراض وهدف الدراسة، كما أنه يتبين لنا أن جميع معاملات الصدق لمحاور البحث هي مرتفعة وصادقة لما وضعت من أجله.

الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة

يسعى اختبار الثبات لقياس مدى صدق الإجابة على فقرات الاستبيان، إذ يعتبر الاختبار ثابتاً إذا حصلنا على نفس نتائج القياس في كل مرة لو تم إعادة نفس الاختبار مرة أخرى، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة نلجأ لحساب معامل ألفا كرونباخ (ALPHA DE CRONBACH) ومنه إستنتاج صدق المحك والجداول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08): معامل الصدق والثبات

محاور الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات	صدق المحك
المحور الأول: المخاطر الوظيفية	24	0.535	0.920
المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي	13	0.699	0.866
الصدق والثبات العام للإستبيان	37	0.635	0.796

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال إحصائيات الجدول أعلاه يتضح لنا أن معامل الثبات العام مرتفع حيث بلغ 0.635، كما أن معاملات الثبات لمحاور الدراسة مرتفعة جميعها حيث تجاوزت 60% بإعتباره الحد الأدنى المقبول في معظم الدراسات، وهذا يدل على أن لجميع محاور الإستبانة درجة عالية من الثبات، لذلك يمكن القول أنه يمكن الإعتماد على هذه الأداة في الدراسة الميدانية وهو ما يؤكد أيضا صدق المحك الذي تجاوز معامل العام نسبة 93%.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

بعد تناولنا لبناء أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، نتجه الآن إلى تحليل محاورها والوقوف على أهم النتائج التي جاءت بها، وقد خصصنا هذا المبحث للإلمام بها.

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

من أجل اختبار ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، ومن أجل التحقق من ذلك تم حساب قيمة معامل الإلتواء ومعامل التفلطح للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع ومن المعلوم أن البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كان معامل الإلتواء يقع في المجال (3,-3) وقيمة معامل التفلطح تقع في المجال (7,-7) وتظهر قيم معامل الإلتواء والتفلطح في الجدول التالي:

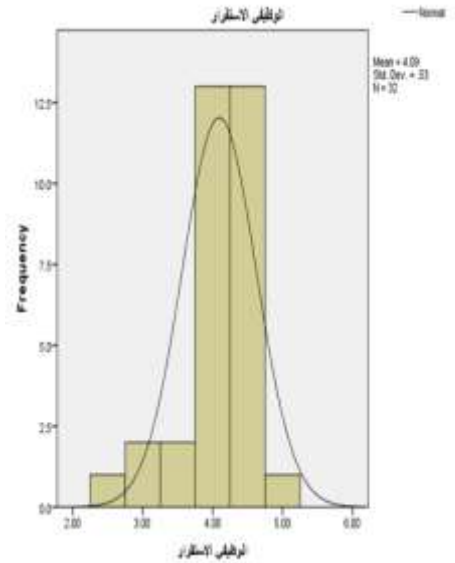
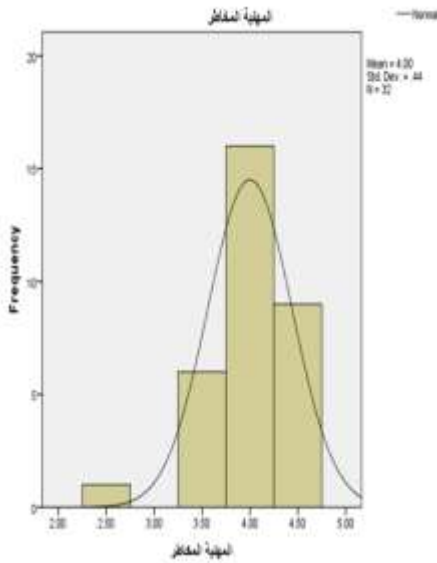
الجدول رقم (09): معاملات الإلتواء والتفطح

معامل التفطح		معامل الإلتواء		المتغير
الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	
0.809	1.272	0.414	-0.793	الأمراض المهنية
0.809	2.030	0.414	-0.954	حوادث العمل
0.809	2.957	0.414	-1.212	المخاطر المهنية
0.809	1.929	0.414	-1.264	الاستقرار الوظيفي

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (03) نجد أن قيمة معامل الإلتواء بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة وأبعادها تقع في المجال (-3,3)، وقيمة معامل التفطح تقع في المجال (-7,7)، مما يشير إلى أن متغيرات الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً. والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم(07): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة



المصدر من إعداد الطلبة: باعتماد على برنامج spss

المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبيان

سوف نتناول فيما يلي كل من التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات والذي يتم فيه الإجابة عن تساؤلات الدراسة بإستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الموضح في الجدول رقم (09) لإجابات أفراد العينة البحث عن عبارات الإستبيان المتعلقة بكل بعد. وذلك حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (10): مقياس الحكم على إجابات الأفراد

درجات الموافقة	فئات المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	(1 - 1.79)
غير موافق	(1.80 - 2.59)
موافق نوعا ما موافق	(2.60 - 3.39)
موافق	(3.40 - 4.19)
موافق بشدة	(4.20 - 5)

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على دراسات سابقة

الفرع الأول: تحليل فقرات محور المخاطر المهنية

ما مدى توفر أبعاد "المخاطر المهنية" في مؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة-؟

للإجابة على هذا السؤال سنقوم بتحليل فيما يلي فقرات محور المتغير المستقل مخاطر المهنة، والخاصة بكل بعد من أبعاد مخاطر العمل.

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور

المخاطر المهنية

الرقم	أبعاد المخاطر المهنية وعبارات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الموافقة
أولا	محور الأمراض المهنية	4.07	0.361	1	موافق
01	تضع إدارة المؤسسة برنامجا واضحا ومحددا للصحة المهنية	3.75	0.567	12	موافق
02	أتعاون وأنسق مع رؤسائي لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة المهنية	3.96	0.646	11	موافق
03	توفر المؤسسة كل الإمكانيات الفنية لتطبيق	4.12	0.336	8	موافق

				نظام الصحة المهنية	
04	توفر المؤسسة الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق نظام الصحة المهنية	4.37	0.491	4	موافق بشدة
05	رؤساء الأقسام والمشرفين مقتنعون بأهمية تطبيق نظام الصحة المهنية	4.21	0.490	6	موافق بشدة
06	ظروف الإضاءة والتهوية والحرارة في المؤسسة تعتبر مناسبة للقيام بالعمل	4.46	0.507	1	موافق بشدة
07	توفر المؤسسة معدات السلامة الشخصية (قفازات، خوذة، قناع الوجه) بشكل كافي	4.46	0.507	1	موافق بشدة
08	تقوم المؤسسة بالفحص الطبي للعاملين الجدد	4.09	0.689	9	موافق
09	يخضع العمال لبرامج زيارات طبية دورية	4.43	0.564	2	موافق بشدة
10	لا يشتكي العمال من الإجهاد المهني	4.00	0.879	10	موافق
11	العمال غير معرضون للإصابة بالأمراض المعدية	4.25	0.622	5	موافق بشدة
12	نسبة العطل المرضية الناجمة عن الأمراض المهنية منخفضة	4.18	0.820	7	موافق
13	تقوم المؤسسة بتحليل الأمراض المهنية لتحديد أسبابها وسبل الوقاية منها	4.40	0.614	3	موافق بشدة
ثانيا	حوادث العمل	3.84	0.429	2	موافق
14	تقوم المؤسسة بحملات تحسيسية لتفادي الإصابات بحوادث عمل	3.43	0.564	11	موافق
15	تقوم المؤسسة بتدريب العمال على استعمال على استعمال الأجهزة بشكل امن	3.90	0.734	10	موافق
16	مشاهدة حوادث العمل التي تعرض لها زملائي تجعلني أقل إقبالا على العمل	3.80	0.542	9	موافق
17	يدفعني وقوع حوادث العمل بشكل متكرر إلى التردد في الحضور إلى العمل	3.96	0.474	7	موافق
18	عند مزاولة العمل أتوخى الحذر خوفا من	4.28	0.888	3	موافق بشدة

		حوادث مفاجئة		
19	نسبة العطل المرضية بسبب حوادث العمل منخفضة	4.43	0.618	1 موافق بشدة
20	تعرضت خلال فترة عملي بهذه المؤسسة إلى حوادث عمل	3.93	0.800	8 موافق
21	تحرص المؤسسة على تفادي إصابة العمال بحوادث عمل	4.37	0.553	2 موافق بشدة
22	تعمل المؤسسة على الصيانة المستمرة للأجهزة لتقليل حوادث العمل	4.21	0.552	5 موافق بشدة
23	الوقوع المتكرر لحوادث العمل يجعل زملائي يطلبون تغيير منصب العمل	4.15	0.514	6 موافق
24	أنت معرض لأخطار ميكانيكية مرتبطة بالآلات والماكينات الموجودة في الوحدة	4.25	0.567	4 موافق بشدة
	المتوسط الحسابي المرجح لحوادث العمل	4.00	0.439	— موافق

من خلال الجدول نستخلص ما يلي

أولاً: الأمراض المهنية: من خلال الجدول (11) نلاحظ أن بعد " الأمراض المهنية" جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.07) بانحراف معياري (0.361)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3.40 – 4.19) والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو موافق، أي أنهم موافقين على وجود أمراض مهنية في مؤسسة صناعة الكوابل، كما نلاحظ أن أفراد عينة البحث موافقين على أغلبية العبارات في هذا البعد، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3،75) و(4،46) وهو يتوافق مع نتائج المقابلة التي أجريت مع رئيس مصلحة موارد البشرية والتي أكدته هذه النتائج.

ثانياً: محور حوادث العمل: من خلال الجدول (11) نلاحظ أن بعد " محور حوادث العمل " جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.84) بانحراف معياري (0،439)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3،40-4،19) والذي يشير إلى أن الآراء

اتجهت نحو موافق، أي أنهم اتفقوا على وجود محور حوادث العمل في مؤسسة صناعة الكوابل، كما نلاحظ أن أفراد عينة البحث موافقين على أغلبية العبارات في هذا البعد، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.43) و(4,43) وهو ما يتوافق مع نتائج التي أجريت مع رئيس مصلحة الموارد البشرية والتي أكدت هذه النتائج.

وبناء على ما تقدم نستنتج أن مستوى الأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل -بسكرة- جاء متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد المخاطر الوظيفية ككل بمختلف عباراتها (4.00) بانحراف معياري (0.439) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا المتغير يقع ضمن الفئة (3.40 . 4.19).

الفرع الثاني: تحليل فقرات محور الاستقرار الوظيفي

ما مدى الاستقرار الوظيفي المتحقق في مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة - ؟

للإجابة على هذا السؤال، وجب علينا دراسة وتحليل النتائج الموضحة في الجداول التالية والخاصة بالمتغير التابع الاستقرار الوظيفي

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور

الاستقرار الوظيفي

الرقم	عبارات الاستقرار الوظيفي وعبارات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الموافقة
25	أنت راضي عن وضعك بالمؤسسة	3.96	0.694	6	موافق
26	تحصلت على ترقية تناسب مع تكوينك وخبرتك	3.96	0.782	6	موافق
27	المسار الوظيفي في المؤسسة شفاف و واضح	3.90	0.734	7	موافق
28	غالبا ما تتقنع بالقرارات الصادرة من المشرفين	3.90	0.777	7	موافق
29	يوافق المشرفون علي تبني الاقتراحات التي تتقدم بها	4.15	0.514	2	موافق
30	تقدم لك المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية	4.03	0.309	4	موافق
31	هناك أوقات للراحة أثناء أدائك للعمل	4.00	0.718	5	موافق
32	لا تشعر بالملل أثناء أداء العمل	4.21	0.552	1	موافق بشدة
33	لا تعاني من الضغوطات أثناء أدائك لعملك	3.96	0.860	6	موافق
34	إذا أتاحت لي الفرصة للعمل في مؤسسة	4.03	0.694	4	موافق

				أخرى فلن أضيعها	
35	عند قيامي بعملتي أشعر برضا العديد من الأطراف	4.15	0.766	2	موافق
36	طبيعة عملي لا تدفعني للخوف على مستقبلي الصحي و المهني	4.09	4.21	3	موافق
37	مستقبلي الوظيفي في المؤسسة واضح وغير غامض	4.21	0.640	1	موافق بشدة
37	مستقبلي الوظيفي في المؤسسة واضح وغير غامض	4.21	0.640	1	موافق بشدة
	المتوسط الحسابي المرجح للاستقرار الوظيفي	4.09	0.530	—	موافق

- في الفقرة رقم (32): لا تشعر بالملل أثناء أداء العمل حيث قدرت قيمة المتوسط حسابي (4,21) وانحراف معياري (0,552) و في الفقرة رقم (37) (مستقبلي الوظيفي في المؤسسة واضح و غير غامض حيث قدرت قيمة المتوسط حسابي (4,21) و انحراف معياري (0,640) حصل كلاهما على المرتبة الأولى .
- في الفقرة رقم (35) عند قيامي بعملتي أشعر برضا العديد من الأطراف بمتوسط حسابي (4,15) و انحراف معياري(0,766) و في الفقرة رقم (29) (يوافق المشرفون علي تبني الاقتراحات التي تتقدم بها حيث قدرت قيمة المتوسط حسابي (4,21) و انحراف معياري (0,521) حصل كلاهما على الرتبة الثانية .
- الفقرة رقم (36) طبيعة عملي لا تدفعني للخوف على مستقبلي الصحي والمهني حصلت على الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي(4,09) وانحراف معياري (0,421)
- الفقرة رقم (30) تقدم لك المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية حصلت على الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4,03) و انحراف معياري (0.309)
- الفقرة رقم (31) هناك أوقات للراحة أثناء ادائي للعمل حصلت على الرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (4,00) وانحراف معياري(0.718)
- الفقرة رقم (25) أنت راضي عن وضعك بالمؤسسة بمتوسط حسابي (3,96) و انحراف معياري (0.694) و الفقرة (26) تحصلت على ترقية تناسب مع تكوينك وخبرتك بمتوسط حسابي (3,96) وانحراف معياري(0.782) (حصلوا على رتبة السادسة .

- الفقرة (27) المسار الوظيفي في المؤسسة شفاف وواضح بمتوسط حسابي (3,90) وانحراف معياري (0.734) و الفقرة رقم (28) غالبا ما تقتنع بالقرارات الصادرة من المشرفين بمتوسط حسابي (3,90) وانحراف معياري (0.777) حصلا كل منهما على المرتبة السابعة.

المطلب الثالث: دراسة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

سيتم دراسة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل مصفوفة الارتباط أين سيتم التطرق في النقاط الموالية إلى طبيعة ودرجة الارتباط بالنسبة لكل بعد من أبعاد المخاطر المهنية مع الاستقرار الوظيفي الذي توضحه مصفوفة الارتباط في الجدول الموالي:

الجدول رقم(13): مصفوفة الارتباط

		الأمراض المهنية	حوادث العمل	المخاطر المهنية	الاستقرار الوظيفي
الأمراض المهنية	معامل الارتباط	1	.289	.405*	.465**
	معامل التحديد		.109	.021	.007
	الرقم	32	32	32	32
حوادث العمل	معامل الارتباط	.289	1	.598**	.137
	معامل التحديد	.109		.000	.454
	الرقم	32	32	32	32
المخاطر المهنية	معامل الارتباط	.405*	.598**	1	.069
	معامل التحديد	.021	.000		.707
	الرقم	32	32	32	32
الاستقرار الوظيفي	معامل الارتباط	.465**	.137	.069	1
	معامل التحديد	.007	.454	.707	
	الرقم	32	32	32	32

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$)

** ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.01$)

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

سيتم فيما يلي شرح وتحليل تفصيلي:

الجدول رقم (14): دراسة أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل

النتيجة	الدلالة (Sig)	معامل الارتباط	
لا يوجد أثر $\alpha=0,01$	0,707	0.069	أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي.

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول المبين أعلاه أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي وذلك بدراسة مدى ارتباط المخاطر المهنية بالاستقرار الوظيفي ونلاحظ أن معامل الارتباط 0.069 ذو دلالة إحصائية عند $\alpha=0.01$ مما يوضح عدم وجود أثر للمخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة وذلك يعود إلى عدة عوامل أهمها معدل الأجور المرتفع نسبياً، مجموعة الحوافز التي يستفيد منها العامل في المؤسسة، جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (15): دراسة أثر أبعاد المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل

النتيجة	الدلالة (Sig)	معامل الارتباط	
يوجد أثر عند $\alpha=0,05$	0,007	0.465	الامراض المهنية
لا يوجد أثر $\alpha=0,05$	0,454	0.137	حوادث العمل

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول المبين أعلاه دراسة أثر أبعاد المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي نلاحظ اختلاف قيمة معامل الارتباط أصغرها 0.137 وتدل على عدم وجود اثر حوادث العمل على الاستقرار الوظيفي وأكبرها 0.465 وتدل على وجود اثر الأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة. ومما سبق، نستطيع القول انه يمكن لنا تعميم النتائج واختبار الفرضيات.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

من خلال ما تم التوصل إليه من علاقات الارتباط بين أبعاد نموذج الدراسة الذي تم وضعه، سنقوم فيما يلي باختبار صحة الفرضيات.

❖ اختبار الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المخاطر المهنية بأبعاده المختلفة على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة- عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analyses of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار هذه الفرضية والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (16): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	0.042	1	0.042	0.144	0.707*
الخطأ	8.677	30	0.289		
المجموع الكلي	8.719	31			

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$)

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

➤ معامل الارتباط $R=0.069$

➤ معامل التحديد $R^2=0.005$

➤ معامل التحديد المعدل $R^2a=0.028$

من خلال النتائج الواردة في الجدول (16) يتبين لنا ثبات صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.144) بقيمة احتمالية (0.707*) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، مما يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المخاطر المهنية والاستقرار الوظيفي بمؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة-، كما يتضح لنا من خلال الجدول أن المتغير المستقل بشكله الإجمالي وهو المخاطر المهنية يفسر ما مقداره 6.9% من التباين في المتغير التابع الذي يعبر عنه الاستقرار الوظيفي، وبناءً على ثبات صلاحية النموذج نستطيع إختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة وذلك كما هو مبين في الجدول (16).

الجدول (17): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار العلاقة بين المخاطر المهنية والاستقرار الوظيفي

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب T	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
المخاطر المهنية	3.760	0.883	0.069	4.257	0.707	0.069	0.005

ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$)

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق، يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين أبعاد مخاطر المهنية والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، إلى جانب عدم وجود أثر للمخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي وهذا ما دعمته قيمة T المحسوبة البالغة (4.257) ونلاحظ أن مستوى الدلالة 0.707 هي أكبر من مستوى المعنوية 0.01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة صناعة الكوابل . بسكرة- عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

الفرع الثاني إختبار الفرضيات الفرعية

أولاً: إختبار الفرضية الفرعية الأولى

جاءت صيغتها كالتالي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة- عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

الجدول رقم (18): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار العلاقة بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب T	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
الأمراض المهنية	1.312	0.970	0.465	1.352	0.007	0.069	0.005

ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$)

المصدر: إعداد طلبة باعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق، يتضح لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، إلى جانب وجود أثر للأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي وهذا ما دعمته

قيمة T المحسوبة البالغة (1.352) ونلاحظ أن مستوى الدلالة 0.007 هي اقل من مستوى المعنوية 0.01 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية الفرعية الأولى ونقبل بديلتها التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي -بسكرة- عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

ثانياً: إختبار الفرضية الفرعية الثانية

مفادها: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة صناعة الكوابل -بسكرة- عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

الجدول(19): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار الوظيفي

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب T	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
حوادث العمل	3.443	0.863	0.137	3.987	0.454	0.069	0.005

ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$)

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق، يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين حوادث العمل والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، إلى جانب عدم وجود أثر لحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي وهذا ما دعمته قيمة T المحسوبة البالغة 3.987 ونلاحظ أن مستوى الدلالة 0.454 هي أكبر من مستوى المعنوية 0.01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ونرفض بديلتها.

خلاصة الفصل:

ومن خلال هذا الفصل تعرفنا على نشأة وتطور مؤسسة صناعة الكوابل بولاية بسكرة، ولقد اعتمدنا على الإستبانة في جمع معلومات البحث الميداني التي تم توزيعها على العمال بالمنظمة، والتي تحتوي على محورين رئيسيين هما مخاطر المهنية والاستقرار الوظيفي، وقد كان هدفنا من خلالها الإجابة على إشكالية بحثنا هذا، وبعد إسترجاعها قمنا بتفريغها وتحليل بياناتها بإستخدام أساليب إحصائية عديدة، وتوصلنا إلى عدة نتائج أهمها: مدى إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة للمخاطر المهنية جاء بمستوى مقبول في حين جاء مدى إدراك موظفي المؤسسة محل الدراسة للاستقرار الوظيفي جاء بمستوى جيد، حيث توصلنا كذلك إلى أن هناك عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية لمتغير للمخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي. وعند بحث أثر كل بعد من أبعاد المخاطر المهنية على نحو مستقل على الاستقرار الوظيفي للمؤسسة وجدنا أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01) للأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي بينما لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.01) لحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي.

الخاتمة العامة :

بعد الإلمام بالجوانب النظرية و القيام بالدراسة الميدانية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، أين تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات، لا يسعنا القول إن موضوع المخاطر المهنية من أهم المواضيع التي أثارت جدل كبير نتيجة لأهميته ،في ظل هذا المحيط المتقلب والمضطرب حيث تتواجه المؤسسات في معركة شرسة لكسب الأفضلية التي يمكن إن تدعم موقعها التنافسي وتضمن لها البقاء، معتمدة وبشكل متزايد على موارد ومميزات تختلف عن تلك التي كانت إلى وقت قريب أهم مقومات النجاح ، فبدلاً من الاعتماد بشكل أساسي على الموارد التقليدية ، حل المورد البشري اليوم كأهم هذه الموارد على الإطلاق لما يمتلكه من ميزة توفر للمؤسسة فرص الإبداع والسبق . لذا تولي اغلب المؤسسات أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية والعمل على المحافظة على سلامتها من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل، لضمان استقرارها الوظيفي وعيا منها بأهمية هذا الجانب والانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره ، فالمخاطر المهنية التي كانت تصنف كنتيجة حتمية للنشاط لم تعد بذلك الأمر المسلم به بل أضحت علامة اختلال يجب التحكم فيها ولو بشكل جزئي .

كما إن برامج الوقاية من المخاطر المهنية من أهم البرامج التي تقوم عليها أي منظمة، فهي تعبر عن الجو العام الذي يوفر للعاملين الطمأنينة والراحة الذهنية لأن سلوك العمال وقبول وظيفتهم ودافعهم نحو الأداء الأحسن يعتمد بنسبة كبيرة على درجة حمايتهم من الأخطار المهنية المحتملة ، حيث إن بيئة العمل داخل المنظمة تؤثر على مواقف وسلوكيات العاملين بها اتجاه الأعمال والمهام الموكلة إليهم أو المطالبين بانجازها.

بالإضافة إلى إن توفر الأدوات والمعدات والآلات اللازمة للقيام بالإعمال الموكلة للعمال مع توفر الوسائل والتجهيزات ومعدات الحماية الفردية والجماعية ، وأيضاً قيام المؤسسة بدورات تدريبية وتكوينية حول استعمال المعدات والتجهيزات الوقائية كلها عوامل من شأنها إن تشجع العامل على العمل بكل أريحية وأمان وروح معنوية عالية تحقق له استقراره الوظيفي

ومن المبررات الرئيسية للاهتمام ببرامج الوقاية من المخاطر المهنية هو ذلك الحرص على إيجاد العلاقة الوطيدة بين بيئة العمل وبين الاستقرار الوظيفي للعمال ، فالمنظمة التي لا تهتم بحماية العمال وسلامتهم المهنية وعملهم في بيئة غير آمنة تخفق لا محالة في تحقيق أهدافها والوصول إلى النتائج المرجوة من تواجدها فعلى إي منظمة بمختلف نشاطاتها إن تسعى جاهدة لضمان هذا الجو الأمن و المريح و الملائم للعمل لحماية عناصر الإنتاج والتي هي الإنسان والآلة مع التركيز على المورد البشري الذي يعتبر الحلقة الجوهرية في العملية الإنتاجية باعتباره المحرك الأساسي للمؤسسة وهو المتأثر الوحيد بطبيعة الجو العام التي تتميز به بيئة العمل التي يعمل بها.

ومنه من خلال هذا البحث وصلنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج كما يلي :

يتم تقسيم النتائج المتحصل عليها إلى قسمين أساسيين:

1: النتائج النظرية

- ✓ من أهم المرتكزات الأساسية لتوفير الاستقرار الوظيفي الحوافز، الظروف الفيزيائية، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية.
- ✓ تعد أنظمة الأمن والسلامة المهنية من أهم المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي مؤسسة.
- ✓ من أهم إستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية هي الإستراتيجية الطبية، الإستراتيجية الشخصية.
- ✓ من أهداف الوقاية من المخاطر المهنية منع أو تقليل ما تخلفه هذه المخاطر.
- ✓ من مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي التغيب، الشكاوي، الاحتجاجات.
- ✓ تصنف الأمراض المهنية حسب طبيعة المهنة مثل أمراض مهنية في مصانع البترول أو مصانع الزجاج أو حسب طبيعة المسبب كالأضرار المهنية الناجمة عن عوامل طبيعية فيزيائية.
- ✓ من أساليب تحديد المخاطر المهنية أسلوب تحليل المخاطر وأسلوب المراجعة العلمية.

2: النتائج التطبيقية

- ✓ تعتبر نسبة تعرض العمال للمخاطر المهنية في المؤسسة محل الدراسة قليلة.
- ✓ المؤسسة تهتم بتطبيق برامج الوقاية من الأخطار.
- ✓ العمال يحرصون دائما على تطبيق برامج الوقاية و من يخالف ذلك يتعرض لعقوبة.
- ✓ تهتم المؤسسة بالعمال وإشغالهم و التركيز على التدريب.
- ✓ إن المؤهلات العلمية العالية التي يتمتع بها اغلب الموظفين تجعلهم أكثر ذكاء في التكيف مع الظروف المحيطة والتعامل مع الرؤساء والزملاء وإن غابت الخبرة في بعض الأحيان.
- ✓ توصلنا من خلال الدراسة أيضا إن مستوى المخاطر المهنية لدى العاملين في مؤسسة صناعة الكوابل (Enicab) بسكرة كان منخفضا وفقا لمقياس البحث.
- ✓ لا توجد علاقة ارتباط بين المخاطر المهنية و الاستقرار الوظيفي إذ بلغ معامل الارتباط 0.069 عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.
- ✓ لا توجد علاقة ارتباط بين حوادث العمل و الاستقرار الوظيفي إذ بلغ معامل الارتباط 0.465 عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.
- ✓ توجد علاقة ارتباط بين الأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي إذ بلغ معامل الارتباط 0.137 عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.05.
- ✓ أظهرت النتائج عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين للمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.
- ✓ أظهرت النتائج عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية لحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين للمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.

✓ أظهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة إحصائية للأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين للمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.

ثانياً: الاقتراحات وتوصيات

يمكن تقديم اقتراحات من صلب هذه الدراسة وذلك لأهمية هذا الموضوع :

- ✓ لا بد للمؤسسة إن تحرص على تكوين أفضل لطاقمها الطبي بكل الإمكانيات والتأكد من مدى جاهزة الطاقم.
- ✓ لا بد للمؤسسة أن توفر كل وسائل الراحة والحماية للموظفين حتى يتجاوزون كل نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم من المخاطر المهنية.
- ✓ لا بد للمؤسسة أن تخصص مؤطرين يقومون بتوعية من خلال توفير وسائل توعية وتخصيص الجزء الأكبر من اهتمامها في تطوير هذا العنصر وذلك باستخدام احدث الوسائل وابسطها لكي ينتشر الوعي ولو كان جزئياً بهدف حمايته من المخاطر المهنية.
- ✓ توسيع دائرة اهتمام المؤسسات بالمخاطر المهنية في شكلها الصناعي و النفسي و الاجتماعي.
- ✓ إرساء مركز يقضه داخل المؤسسات يقوم بدور المتابعة المستمرة لمجريات تطبيق إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية.
- ✓ إعادة النظر في طريقة تحديد متطلبات المهمة عبر فتح مجال تشاوري وتشاركي أوسع لكي يمتلك العمال بمختلف رتبهم هامش حرية في العمل يزيل من درجات التوتر والقلق.
- ✓ تفعيل النشاطات العلمية من ندوات وملفات مع الشركاء الاكاديميين والاجتماعيين والاقتصاديين لمناقشة المواضيع المتعلقة بالصحة والسلامة
- ✓ تعزيز وتوفير الملابس واللوازم الوقائية المتطورة والخاضعة للمعيار التقني العالي وذلك من اجل حماية العمال من الحوادث
- ✓ تقديم مكافآت ومحفزات بشكل متواصل للعمال وذلك من اجل الرفع من معنوياتهم

ثالثاً: الآفاق الدراسة

بعد انتهاء الدراسة وبغية مواصلة البحث والتوسع في موضوع المخاطر المهنية يمكن اقتراح المواضيع التالية لدراسات مستقبلية.

- ✓ دور المخاطر المهنية على التخطيط الاستراتيجي في المؤسسة الصناعية.
- ✓ أثر المخاطر المهنية على الرقابة في المؤسسة الصناعية.
- ✓ أثر المخاطر المهنية على تدريب وتكوين العاملين داخل المؤسسة.
- ✓ أثر المخاطر المهنية على الميزة التنافسية للمؤسسة.
- ✓ أثر المخاطر المهنية على جودة الحياة الوظيفية.

فهرس المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
—	البسملة
—	شكر وعرقان
—	الإهداء
—	ملخص الدراسة باللغة العربية
—	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
—	قائمة الجداول
—	قائمة الأشكال
—	قائمة الملاحق
ب - ط	المقدمة العامة
ب	مقدمة
ب	أولاً: إشكالية
ب	ثانياً: التساؤلات الفرعية
ج	ثالثاً: الدراسات السابقة
و	رابعاً: نموذج الدراسة
و	خامساً: فرضيات البحث
ز	سادساً: التوضع الإستمولوجي
ز	سابعاً: منهج الدراسة
ح	ثامناً: أهمية الدراسة
ط	تاسعاً: خطة مختصرة للدراسة
26 - 2	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاستقرار الوظيفي للعامل
2	تمهيد
3	البحث الأول : مفاهيم أساسية حول الاستقرار الوظيفي للعامل
3	المطلب الأول : مفهوم الاستقرار الوظيفي
4	المطلب الثاني : بعض المصطلحات المرتبطة بالاستقرار الوظيفي للعمل
10	المطلب الثالث : نظريات الاستقرار الوظيفي للعامل

15	المطلب الرابع: فوائد وأهمية الاستقرار الوظيفي
18	المبحث الثاني: مظاهر الاستقرار الوظيفي للعامل ومرتكزات
18	المطلب الأول: مظاهر الاستقرار الوظيفي
20	المطلب الثاني: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي
23	المطلب الثالث: المرتكزات الأساسية لتوفير الاستقرار الوظيفي
26	خلاصة الفصل
40 – 28	الفصل الثاني: الإطار النظري للمخاطر المهنية
28	تمهيد
29	المبحث الأول: مدخل الأمراض المهنية
29	المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية
30	المطلب الثاني: تصنيف الأمراض المهنية
32	المطلب الثالث: إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية
34	المبحث الثاني: حوادث العمل
34	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل
34	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل
35	المطلب الثالث: أسباب حوادث العمل
37	المطلب الرابع: تحديد مخاطر العمل
38	المطلب الخامس: المبادئ العامة للوقاية من المخاطر المهنية
39	المطلب السادس: أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي
40	خلاصة الفصل
67 – 42	الفصل الثالث: أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة _ ENICAB _
42	تمهيد
43	المبحث الأول: تعريف بميدان الدراسة
43	المطلب الأول: تعريف مؤسسة صناعة الكوابل
45	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
47	المطلب الثالث: أهداف ونشاط المؤسسة محل الدراسة
48	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
48	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
53	المطلب الثاني: أدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

54	المطلب الثالث:صدق وثبات أداة الدراسة
55	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة واثبات الفرضيات
55	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
57	المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبيان
62	المطلب الثالث : دراسة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة
63	المطلب الرابع : اختبار الفرضيات
67	خلاصة الفصل
69	خاتمة عامة
—	قائمة المحتوى
—	قائمة المصادر والمراجع
—	قائمة الملاحق

قائمة

المصادر والمراجع

الكتب:

1. أبو شيحة نادر احمد (2010) إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع
2. بدوي زكريا (1945) دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، بيروت، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع
3. حريم حسين (2013) إدارة الموارد البشرية : إطار كامل، عمان الأردن، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع
4. حسين احمد جابر (2013) إدارة الموارد البشرية، مصر. المجموعة العربية للنشر والتوزيع
5. ديب إبراهيم رمضان (2009)، دليل إدارة الموارد البشرية، مصر،. أم القرى للنشر والتوزيع
6. ذيب العقابلية محمود (2002) الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع،
7. رضوان محمود عبد الفتاح (2013) إدارة النزاعات والصراعات، مصر، المجموعة العربية للتدريب والتوزيع
8. الروسان ناصر منصور و آخرون (2011) الأمن الصناعي والسلامة المهنية، عمان الأردن،. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع
9. طاحون زكريا (2006) السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع
10. علي محمد عبد السميع (1973) الأمن الصناعي : عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مصر،. مطبعة القاهرة للنشر والتوزيع
11. عليش محمد ماهر (1976)، إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع
12. لوكيا الهاشمي (2006) السلوك التنظيمي، عين مليلة الجزائر، دار الهدى للنشر والتوزيع
13. محمد عبد القادر (2016) مبادئ إدارة الأعمال، الأردن. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع
14. محمد علي محمد (1972) مجمع المصنع، مصر، الهيئة المصرية لكتاب الإسكندرية للنشر والتوزيع
15. مسلم محمد (2007) مدخل إلى علم النفس والعمل، الجزائر، دار قرطبة للنشر والتوزيع

المذكرات:

1. العيفاوي فريدة (2012/2013) العلاقات الإنسانية والاستقرار الوظيفي عند العمال (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر
2. ارقيس مريم (2016/2017) الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي (أطروحة دكتوراه) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
3. براهيمى سهام (2014/2015) ظروف العمل وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعاملين (أطروحة ماستر) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بوضياف المسيلة، الجزائر
4. بن علال علي (2011) الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية (أطروحة ماجستير) كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر
5. بن عيسى صابر (2019/2018) الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية (أطروحة دكتوراه) معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر

6. بن منصور رفيقة (2014/2013) الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر
7. بوعافية عليا (2014/2013) تأثير دوران العمل على أداء تنافسية المؤسسة (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير جامعة الجزائر 3، الجزائر
8. بوقطف محمود (2014/2013) التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر
9. جبلي فاتح (2005/2006) الترقية الوظيفية والاستقرار المهني (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر
10. جوادي حمزة (2015) الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة ،الجزائر
11. حديبي سمير (2008/2009) حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (أطروحة ماستر) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر
12. حمدادة ليلي، (2018/2017) دراسة ارغونومية للظروف للظروف الفيزيائية وعلاقتها بحوادث العمل (أطروحة دكتوراه) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة وهران، الجزائر
13. دوباخ قويدر (2009/2008) دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية (أطروحة ماجستير)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة ،الجزائر
14. الدوسري راشد بن فضل بن عمار (1427هـ) بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص (أطروحة ماجستير) كلية علم الاجتماع، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
15. زبيدي نادرة (2019/2018) اثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي (أطروحة ماستر) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر
16. سلامة أمينة (2017/2018) الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (أطروحة دكتوراه) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر
17. سلاوي حليلة، لعلى بوكميش (2016) مدخل مفاهيمي حول القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة و الاستقرار الوظيفي للموظف (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة إدرار ،الجزائر
18. عداد وسام (2017/2016) الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهنية لدى نداء التعليم المتوسط والثانوي (أطروحة دكتوراه) ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر
19. علي احمد احمد مقبل (2018) اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإدارية، جامعة الأندلس، اليمن
20. القاني وسام (2020/2019) العبء الذهني وعلاقته بحوادث العمل (أطروحة استر) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر
21. لغبي احمد (2015/2014) التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف ،الجزائر

22. مرزوقي مريم (2017/2018) الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية (أطروحة ماجستير) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر
23. مشعلي بلال (2010/2011) دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال (أطروحة ماجستير) ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم تسيير ،جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر
24. مصطفى إبراهيمي (2018/2017) التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري(أطروحة ماستر) كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محمد اولحاج البويرة، الجزائر
25. معروف الهواري (2016/2017) الرضا الوظيفي وعلاقته بمحرك الأطباء من المستشفيات الجزائرية (أطروحة دكتوراه) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر
26. الوشعي إيمان (2020/2019) دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستقرار الوظيفي (أطروحة ماستر) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر

المجلات:

1. احمد محمد وفاء (2019) اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، صفحة 64
2. بن داود العربي (2014) المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية من ركائز الاتصال الفعال ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 16، صفحة 173
صفحة 725
3. ضبع مريم (جوان 2014) حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد العلوم والتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية،. العدد 3، صفحة 77
4. عذاري جاسم رحيم (2013) اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 33، المجلد التاسع، صفحة 142
5. العقبي الأزهر،. عزاوي حمزة (2018/11/29) تحفيز الاستقرار الوظيفي، مجلة آفاق علمية، العدد 2، صفحة 81
6. محمد سهيلة (2010) حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، العدد 4، المجلد 26،

المواقع الالكترونية:

1. السلامة المهنية (2022/ 2/24)، [https:// triqmaayta.blogcpot.com](https://triqmaayta.blogcpot.com)
2. محمد هبة الله (2022/3/6)، أنواع دوران العمل، www.almarsal.com

الملتقيات:

1. مسعودي كلثوم، مقرون هبة (2013/1/20)، حوادث العمل وأسبابها وأساليب حفظها، ملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة بين التداول السوسيوولوجي والسيكولوجي، جامعة سكيكدة، الجزائر .

مرجع أجنبي:

1-Pr. Rezk allah. B, accidents du travail et maladies professionnelles,
Etablissement hospitalier et universitaire Oran ,<https://elearn.univ-oran1.dz>,
19/6/2022, 16:00

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): أسئلة المقابلة

مقابلة

- السؤال 1: هل تقع حوادث العمل بكثرة في المؤسسة؟
- الجواب 1: تقع حوادث في المؤسسة بنسبة قليلة على مدار السنة
- السؤال 2: ماهي طبيعتها؟
- الجواب 2: جروح أو كسور
- السؤال 3: في أي قسم تقع هذه الحوادث بدرجة أكبر؟
- الجواب 3: قسم الانتاج
- السؤال 4: هل هناك برنامج توعوية من خطر الحوادث بالمؤسسة؟
- الجواب 4: نعم هناك برامج توعية مسؤولة على التدريب وجلسات تحسيسية، دورات تكوينية
- السؤال 5: هل هناك سيارات إسعاف بالمؤسسة؟
- الجواب 5: نعم يوجد بالإضافة إلى طبيب خاص بالمؤسسة
- السؤال 6: هل العمال يتقيدون باستعمال الوسائل الوقائية؟ وهل هناك عقوبات ضد من لا تستعمل الوسائل الوقائية؟
- الجواب 6: نعم يتقيدون بالوسائل الوقائية ومن يخالف ذلك بتعاقب وتتمثل العقوبات في تسريح لمدة، أو العمل بدون أجر
- السؤال 7: ماهي أنواع الأمراض المهنية المنتشرة وحوادث العمل المتكررة؟
- الجواب 7: مرض بسرطان، أو قطع الأصابع بالآلات
- السؤال 8: ماهي الأضرار الناجمة عن مخاطر المهنية فيما يخص الاستقرار الوظيفي؟
- الجواب 8: لا يوجد أضرار لأن الحوادث الكبيرة لا توجد بكثرة في مؤسستنا والحوادث التي تقع ليست خطيرة.
- السؤال 9: هل هناك نظرة مستقبلية للمؤسسة؟
- الجواب 9: نتطلع للحصول على شهادة الإيزو.

الملحق رقم (02): استبانة الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد خيضر بسكرة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

قسم علوم التسيير

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان علمي

سيدي، سيدتي، تحية طيبة، وبعد:

الاستبانة التي بين يديكم هي إحدى الأدوات الأساسية لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماستر في تسيير الموارد البشرية من جامعة محمد خيضر بسكرة تحت عنوان: " أثر المخاطر المهنية على الاستقرار الوظيفي للعامل في مؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة "

ولأن آرائكم تكتسي أهمية بالغة في نجاح الدراسة، نأمل أن تتكرموا بالإجابة على أسئلة الاستبيان بكل موضوعية، علما أن ما تدلون به من بيانات ومعلومات سيحاط بالسرية ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

إعداد الطالبات:

- راقية خريف
- حنان غانم

السنة الجامعية:

2021_2022

❖ القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ضع العلامة (x) في كل فقرة حسب الإطار المناسب .

1. الجنس

ذ أنثى

2. العمر

اقل من 30 سنة إلى 45 سنة

من 46 إلى 55 سنة أكثر من 55 سنة

3. المنصب الوظيفي

مدير رئيس مصلحة مدير تقني

إطارات تقنية تقني مراقبة ترقى

4. الخبرة المهنية

اقل من 5 سنوات من 6 إلى 15 سنوات

من 16 إلى 25 سنة أكثر من 25 سنة

5. المؤهل العلمي

شهادة ماستر أو مهندس

شهادة ليسانس

تقني سامي

ثانوي

شهادة أخرى

شهادة عليا

➤ أولاً: المخاطر المهنية

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعكس مستوى مخاطر المهنة ببعديه الأمراض المهنية وحوادث العمل على مؤسستكم والمرجو منكم وضع العلامة (√) في الخانة المناسبة لاختيارك:

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المحور الأول : الأمراض المهنية						
1	تضع إدارة المؤسسة برنامجا واضحا ومحددا للصحة المهنية					
2	أتعاون وأنسق مع رؤسائي لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة المهنية					
3	توفر المؤسسة كل الإمكانيات الفنية لتطبيق نظام الصحة المهنية					
4	توفر المؤسسة الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق نظام الصحة المهنية					
5	رؤساء الأقسام والمشرفين مقتنعون بأهمية تطبيق نظام الصحة المهنية					
6	ظروف الإضاءة والتهوية والحرارة في المؤسسة تعتبر مناسبة للقيام بالعمل					
7	توفر المؤسسة معدات السلامة الشخصية (قفازات، خوذة، قناع الوجه) بشكل كافي					
8	تقوم المؤسسة بالفحص الطبي للعاملين الجدد					
9	يخضع العمال لبرامج زيارات طبية دورية					
10	لا يشتكي العمال من الإجهاد المهني					
11	العمال غير معرضون للإصابة بالأمراض المعدية					
12	نسبة العطل المرضية الناجمة عن الأمراض المهنية منخفضة					

					تقوم المؤسسة بتحليل الأمراض المهنية لتحديد أسبابها وسبل الوقاية منها	13
--	--	--	--	--	--	----

المحور الثاني: حوادث العمل						
					تقوم المؤسسة بحملات تحسيسية لتفادي الإصابات بحوادث عمل	14
					تقوم المؤسسة بتدريب العمال على استعمال الأجهزة بشكل آمن	15
					مشاهدة حوادث العمل التي تعرض لها زملائي تجعلني أقل إقبالا على العمل	16
					يدفعني وقوع حوادث العمل بشكل متكرر إلى التردد في الحضور إلى العمل	17
					عند مزاوله العمل أتوخي الحذر خوفا من حوادث مفاجئة	18
					نسبة العطل المرضية بسبب حوادث العمل منخفضة	19
					تعرضت خلال فترة عملي بهذه المؤسسة إلى حوادث عمل	20
					تحرص المؤسسة على تفادي إصابة العمال بحوادث عمل	21
					تعمل المؤسسة على الصيانة المستمرة للأجهزة لتقليل حوادث العمل	22
					الوقوع المتكرر لحوادث العمل يجعل زملائي يطلبون تغيير منصب العمل	23
					أنت معرض لأخطار ميكانيكية مرتبطة بالآلات والماكينات الموجودة في الوحدة	24

➤ ثانيا: الاستقرار الوظيفي

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعكس مستوى الاستقرار الوظيفي في المؤسسة والمرجو منكم وضع العلامة (√) في الخانة المناسبة لاختبارك.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
25	أنت راضي عن وضعك بالمؤسسة					
26	تحصلت على ترقية تناسب مع تكوينك وخبرتك					
27	المسار الوظيفي في المؤسسة شفاف و واضح					
28	غالبا ما تقتنع بالقرارات الصادرة من المشرفين					
29	يوافق المشرفون علي تبني الاقتراحات التي تتقدم بها					
30	تقدم لك المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية					
31	هناك أوقات للراحة أثناء أدائك للعمل					
32	لا تشعر بالملل أثناء أداء العمل					
33	لا تعاني من الضغوطات أثناء أدائك لعملك					
34	إذا أتاحت لي الفرصة للعمل في مؤسسة أخرى فلن أضيعها					
35	عند قيامي بعملتي أشعر برضا العديد من الأطراف					
36	طبيعة عملي لا تدفعني للخوف على مستقبلي الصحي و المهني					
37	مستقبلي الوظيفي في المؤسسة واضح وغير غامض					

الملحق رقم (03): محكمي الاستبانة

الجامعة	الرتبة	إسم ولقب الأستاذ
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ مساعد - أ -	إسماعيل مناصريه
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذة محاضر - أ -	خان أحلام

الملحق رقم (04): نتائج التحليل الإحصائي

النسب المئوية للمتغيرات الشخصية

Effectifs

[\$Ensemble_de_données]

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	19	59,4	59,4	59,4
أنثى	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	15	46,9	46,9	46,9
من 31 إلى 45 سنة	13	40,6	40,6	87,5
من 46 إلى 55 سنة	3	9,4	9,4	96,9
أكثر من 55 سنة	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

المنصب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
مدير	1	3,1	3,1	3,1
مدير تقني	6	18,8	18,8	21,9
رئيس مصلحة	3	9,4	9,4	31,3
إطارات تقنية	16	50,0	50,0	81,3
تقني مراقبة	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	17	53,1	53,1	53,1
من 6 إلى 15 سنة	8	25,0	25,0	78,1
من 16 إلى 25 سنة	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

المؤهل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
شهادة ليسانس	12	37,5	37,5	37,5
ماستر أو مهندس	20	62,5	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Diagramme en secteurs

/MODEL=ALPHA.

معامل ألفا كرونباخ لكل الاستمارة

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
--	---	---

	Valide	32	100,0
Observations	Exclus ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,635	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1 x2 X Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستمارة

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
الأمراض المهنية	11,9375	,980	,555	,491
حوادث العمل	12,1719	,945	,453	,539
المخاطر المهنية	12,0156	,927	,457	,535
الاستقرار الوظيفي	11,9219	,953	,264	,699

```

DESCRIPTIVES VARIABLES=x1 x2 X Y
/STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS.

```

معاملات الالتواء والتفلطح لاختبار التوزيع الطبيعي

Statistiques descriptives

	N	التواء Asymétrie		Kurtosis تفلطح	
		Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
	الأمراض المهنية	32	-,793	,414	1,272
حوادث العمل	32	-,954	,414	2,030	,809
المخاطر المهنية	32	-1,212	,414	2,957	,809

الاستقرار الوظيفي	32	-1,264	,414	1,929	,809
N valide (listwise)	32				

FREQUENCIES VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x110 x111 x112
x113

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل

Statistiques

	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17
N Valide	32	32	32	32	32	32	32
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,7500	3,9688	4,1250	4,3750	4,2188	4,4688	4,4688
Ecart-type	,56796	,64680	,33601	,49187	,49084	,50701	,50701

Statistiques

	x18	x19	x110	x111	x112	x113
N Valide	32	32	32	32	32	32
Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	4,0938	4,4375	4,0000	4,2500	4,1875	4,4063
Ecart-type	,68906	,56440	,87988	,62217	,82060	,61484

Statistiques

		الأمراض المهنية
N Valide		32
Manquante		0
Moyenne		4,0781
Ecart-type		,36166

Tableau de fréquences

FREQUENCIES VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28 x29 x210 x211 x2
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Statistiques

	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27
N Valide	32	32	31	32	32	32	32

Manquante	0	0	1	0	0	0	0
Moyenne	3,4375	3,9063	3,8065	3,9688	4,2813	4,4375	3,9375
Ecart-type	,56440	,73438	,54279	,47413	,88843	,61892	,80071

Statistiques

	x28	x29	x210	x211	حوادث العمل
N Valide	32	32	32	32	32
Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	4,3750	4,2188	4,1563	4,2500	3,8438
Ecart-type	,55358	,55267	,51490	,56796	,42951

Tableau de fréquences

Statistiques

المخاطر المهنية

N Valide	32
Manquante	0
Moyenne	4,0000
Ecart-type	,43994

المخاطر المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,50	1	3,1	3,1	3,1
3,50	6	18,8	18,8	21,9
Valide 4,00	16	50,0	50,0	71,9
4,50	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 Y
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS
```

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع

Statistiques

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7
N Valide	32	32	32	32	32	32	32
N Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,9688	3,9688	3,9063	3,9063	4,1563	4,0313	4,0000
Ecart-type	,69488	,78224	,73438	,77707	,51490	,30946	,71842

Statistiques

	y8	y9	y10	y11	y12	y13
N Valide	32	32	32	32	32	32
N Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	4,2188	3,9688	4,0313	4,1563	4,0938	4,2188
Ecart-type	,55267	,86077	,69488	,76662	,64053	,75067

Statistiques

		الاستقرار الوظيفي
N Valide		32
N Manquante		0
Moyenne		4,0938
Ecart-type		,53033

اختبار الفرضيات الفرضية الفرعية الاولى

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الأمراض المهنية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,465 ^a	,216	,190	,47723

a. Valeurs prédites : (constantes), الأمراض المهنية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,886	1	1,886	8,283	,007 ^b
Résidu	6,832	30	,228		
Total	8,719	31			

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

b. Valeurs prédites : (constantes), الأمراض المهنية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,312	,970		1,352	,186
الأمراض المهنية	,682	,237	,465	2,878	,007

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER x2.
```

الفرضية الفرعية الثانية

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	حوادث العمل ^b		Entrée

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,137 ^a	,019	-,014	,53400

a. Valeurs prédites : (constantes), حوادث العمل

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,164	1	,164	,575	,454 ^b
Résidu	8,555	30	,285		
Total	8,719	31			

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

b. Valeurs prédites : (constantes), حوادث العمل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3,443	,863		3,987	,000
حوادث العمل	,169	,223	,137	,759	,454

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.
```

الفرضية الرئيسية]

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المخاطر المهنية ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,069 ^a	,005	-,028	,53781

a. Valeurs prédites : (constantes), المخاطر المهنية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,042	1	,042	,144	,707 ^b
Résidu	8,677	30	,289		
Total	8,719	31			

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

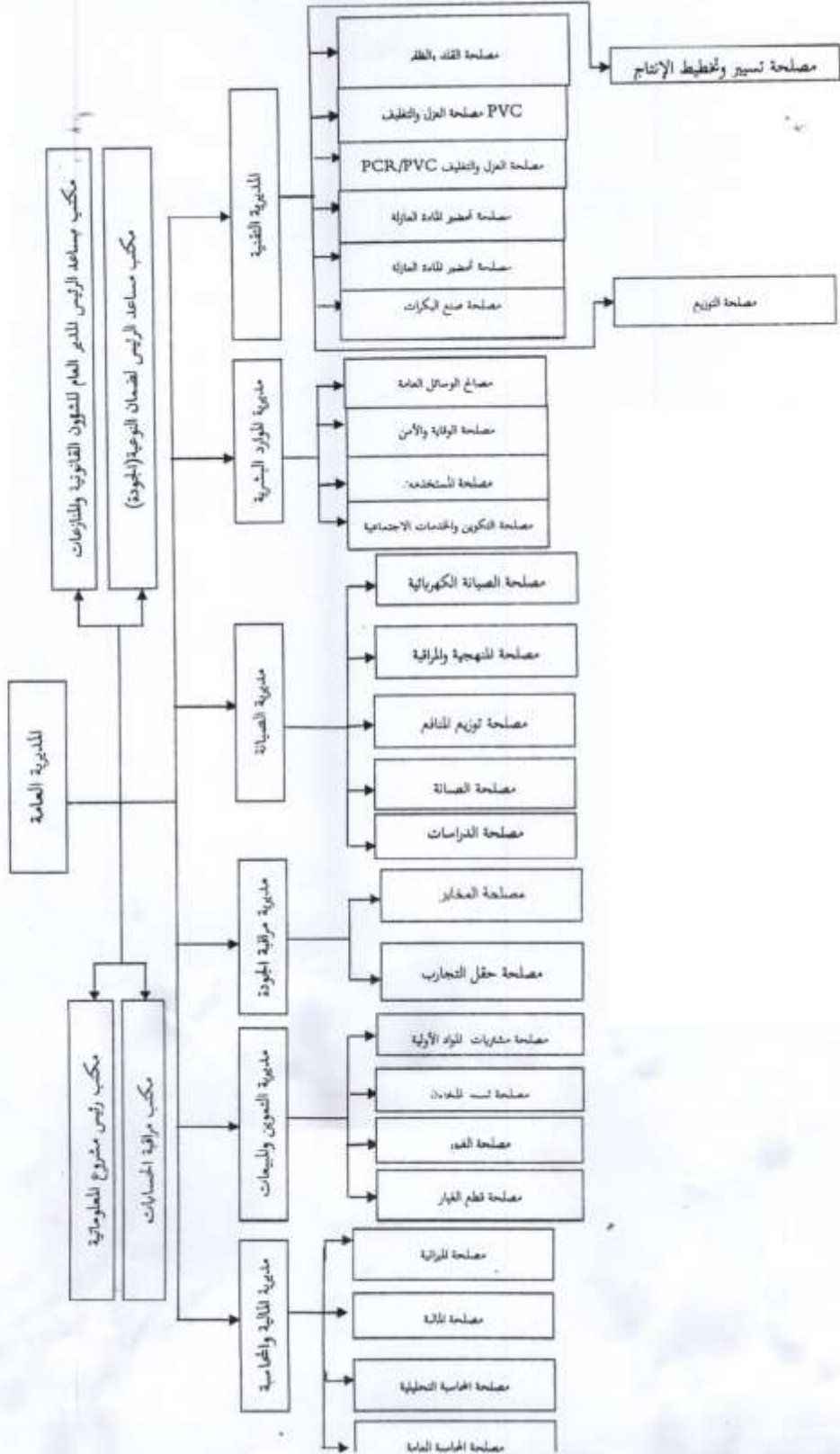
b. Valeurs prédites : (constantes), المخاطر المهنية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3,760	,883		4,257	,000
المخاطر المهنية	,083	,220	,069	,380	,707

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

الملحق رقم (05)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

بسكره في : 20 - 04 - 2022

إلى السيد : مدير مؤسسة صناعة
الكوابل ENICAB - بسكره -



جامعة محمد خيضر - بسكره
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
عمادة الكلية
الرقم : 464 / لك.ت.ت / 2022

طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

دعما منكم للبحث العلمي، نرجو من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطالبان :

1 - غانم حنان

2 - خريف راقية

المسجلان بالسنة : ثانية ماستر تخصص : إدارة الموارد البشرية

وذلك لاستكمال الجانب الميداني لمذكرة الماستر المعنونة بـ :

" أثر المخاطر المهنية على الإستقرار الوظيفي للعامل "

تحت إشراف : أ/ مناصرية اسماعيل

في الأخير تقبلوا منا أسى عبارات التقدير والاحترام

