



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
شعبة: علوم تسيير
التخصص: ادارة الموارد البشرية

أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي دراسة حالة مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية - فرع العطف -

إشراف الاستاذ البروفيسور:

- محمد مولود غزيل

إعداد الطالبان:

- سيد أحمد عايس

- زهير عرابية

لجنة المناقشة

الهمة	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ ولقبه
رئيساً	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	د/ بوقرة نور الهدى
مشرفاً. مقررا	جامعة غرداية	أستاذ	د/ غزيل محمد مولود
مناقشا	جامعة غرداية	"أستاذ محاضر "أ"	د/ شنيني عادل
ممتحنا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د/ بن شاعة وليد

السنة الجامعية: 2021-2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
شعبة: علوم تسيير
التخصص: ادارة الموارد البشرية

أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي دراسة حالة مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية - فرع العطف -

إشراف الاستاذ البروفيسور:
- محمد مولود غزير

إعداد الطالبان :
- سيد أحمد عايس
- زهير عرابة

السنة الجامعية: 2021-2022

الإهداء

الحمد لله وكفى والسلاة والسلام على الحبيب

المصطفى وأمله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتتبع هذه الخطوة في مسيرتنا

الدراسية بمدكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضل

تعالى مهذاة الى أمهاتنا وأبائنا حفظهما الله تعالى

وورعهم وأدامهم نورا لدرينا

لكل العائلة الكريمة التي ساندتنا ولا تزال من إخوة وأخوات

الى كل الأصدقاء من قريب ومن بعيد

الى قسم علوم التسيير وجميع الأساتذة وزملائنا في الدفعة

الى كل من أحبهم قلبنا ونسبهم قلمنا

سيد أحمد وزهير

شكر و عرفان

الحمد لله حمدا طيبا مباركا الذي أنعم علينا بنور العلم وحرمنا بالعلم

الحمد لله أولا وأخيرا فله الحمد والمنة على فضله ونعمه، إلا بفضل الله تتم الحاجات

الحمد لله الذي أمدنا بالصبر والعزيمة وبسر لنا إتمام هذا العمل

بعد شكره عز وجل، نتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذة المشرفة:

البروفيسور. "نزير محمد مولود"

الذي وافقني طيلة انجاز هذا العمل دون ان يبخل عليا بتوجيهاته ونصائحه.

والذي كان بمثابة الأستاذ الصديق والأخ في نفس الوقت.

، نرجو من الله ان يوفقه الى ما بطمح اليه

كما نتقدم بشكرنا الخاص الى كل أساتذتنا الصراة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

خاصة قسم علوم التسيير بما فيهم الإداريين.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى عمال مديرية الحماية المدنية تحداية - العطفة - الذين

أمدوني بالمعلومات الكافية لإنجاز الدراسة التطبيقية، كما أحص بالشكر كل من

ساعدني توزيع الاستبيان والإجابة عليه

الى كل من ساعدنا لإنجاز هذا العمل من قريب ومن بعيد

كما نتقدم بالشكر الى زملاء الدفعة



ملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي خاصة لدى عينة الدراسة. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية -فرع العطف- باستطلاع آراءهم لاختبار مدى صحة فرضيات من خلال استبانة الدراسة التي تضمنت مجموعة من الفقرات شملت محاور الدراسة، وزعت على عينة عشوائية وقد تم توزيع 60 استبانة على عينة الدراسة تم إسترجاع 56 إستبيان صالح للدراسة.

تم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS نسخة 20 وهذا نظرا لملائمته لمثل هذه الدراسة، ومحاولة الحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان وإستخدام الأساليب الإحصائية التالية: إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولمجروف - سمرنوف 1- sample K-S)، معامل ألفا كرونباخ والتوزيع الطبيعي، التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية، معامل إرتباط بيرسون، الإنحدار، إختبار One Way Anova، تم إختبار الفرضيات عند مستوى معنوية 0.05. ولقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ✓ وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية -فرع العطف- لولاية غرداية
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على الإستقرار الوظيفي.
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية على الإستقرار الوظيفي.
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة معنوية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني على الإستقرار الوظيفي.
- ✓ لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية -فرع العطف- لولاية غرداية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.
- ✓ لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية -فرع العطف- لولاية غرداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الصحة، السلامة المهنية، حوادث العمل، الاستقرار الوظيفي.

Abstract:

The study aimed to identify the importance of applying occupational safety procedures to job stability, especially for the study sample. The study population was represented by all employees of the Directorate of Civil Protection in the state of Ghardaia - Kindness Branch - by surveying their opinions to test the validity of hypotheses through the study questionnaire, which included a set of paragraphs that included the study axes, distributed to a random sample, and 60 questionnaires were distributed to the study sample. 56 questionnaires were retrieved Fit for study.

Several appropriate statistical methods have been used using SPSS version 20, due to its suitability for such a study, and trying to obtain as accurate results as possible and using the following statistical methods: Normal distribution test (Colmgrove-Smirnov 1-sample K-S test), coefficient Cronbach's alpha and normal distribution, frequencies and percentages, Arithmetic means, standard deviations, Pearson correlation coefficient, regression, One Way Anova test, hypotheses were tested at the level of significance 0.05.

A number of results have been reached, the most important of which are:

- ✓ There is a strong direct relationship with statistical significance between occupational safety procedures and job stability in the Directorate of Civil Protection - Kindness Branch - State of Gardaia
- ✓ There is a significant impact on the extent of the directorate management's commitment to applying occupational health and safety procedures on job stability.
- ✓ There is a significant effect of the extent of the directorate's commitment to providing means of occupational safety and health on job stability.
- ✓ There is a significant effect of training workers on occupational health and safety procedures on job stability.
- ✓ There are no differences between the average answers of the sample members about the application of occupational safety procedures and the level of job stability in the Directorate of Civil Protection - Kindness Branch - of the state of Gardaia due to the job level variable.
- ✓ There are no differences between the average answers of the sample members about the application of occupational safety procedures and the level of job stability in the Directorate of Civil Protection - Kindness Branch - of the state of Gardaia due to the variable of professional experience.

Keywords: health, occupational safety, work accidents, job stability.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وعرقان
I-II	ملخص
III	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
أ-هـ	مقدمة
الجانب النظري	
أ	1) توطئة.....
أ-ب	2) طرح الإشكالية.....
ب	3) الفرضيات
ج	4) مبررات اختيار الموضوع.....
ج	5) أهداف الموضوع.....
ج	6) أهمية الدراسة.....
ج	7) متغيرات الدراسة.....
د	8) حدود الدراسة.....
د	9) منهج الدراسة.....
د-هـ	10) التعريفات الاجرائية.....
هـ	11) هيكل الدراسة.....
الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي	
8	المبحث الأول: مفاهيم نظرية حول السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي.....
8-13	المطلب الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي
25-14	المطلب الثاني: مفهوم السلامة المهنية.....
26	المبحث الثاني: مفهوم حوادث العمل وعلاقتها بالصحة والسلامة المهنية
31-26	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل

32-31	المطلب الثاني: علاقة الصحة والسلامة المهنية بحوادث العمل
33	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
35-34	المطلب الأول: الدراسات المحلية.....
37-35	المطلب الثاني: الدراسات العربية.....
الجانب الميداني	
الفصل الثاني: الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غارداية	
40	المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة ومنهجية الدراسة.....
40-46	المطلب الأول: بطاقة تعريفية لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غارداية
47-49	المطلب الثاني: منهجية الدراسة واسلوب جمع البيانات.....
52	المبحث الثاني: مناقشة نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات.....
50-55	المطلب الأول: وصف خصائص عينة الدراسة.....
56-63	المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبيان.....
64	المبحث الثالث: اختبار ونتائج الفرضيات.....
64-70	المطلب الأول: اختبار الفرضيات.....
70-71	المطلب الثاني: نتائج الفرضيات.....
74-76	خاتمة.....
79-78	قائمة المراجع.....
--	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
37-36	أوجه التشابه والاختلاف بين دراسة الحالة والدراسات السابقة	1-1
47	يوضح الإستبيانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للدراسة	1-2
49	نتائج إختبار معامل ألفا كرونباخ	2-2
50	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	3-2
51	يوضح توزيع عينة دراسة حسب العمر	4-2
52	يوضح توزيع عينة دراسة حسب المستوى التعليمي	5-2
53	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	6-2
54	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	7-2
55	إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولمجروف)	8-2
56	درجة أهمية بنود الإستبانة	9-2
56	مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي	10-2
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية	11-2
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل.	12-2
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني	13-2
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول الإستقرار الوظيفي	14-2
64	يوضح إختبار العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي	15-2
65	يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية والإستقرار الوظيفي	16-2
66	يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية والإستقرار الوظيفي	17-2
67	يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني والإستقرار الوظيفي	18-2
69-68	يوضح تحليل التباين الأحادي بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية	19-2

	وإستقرار الوظيفي بالنسبة للمستوى الوظيفي	
70-69	يوضح تحليل التباين الأحادي بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية وإستقرار الوظيفي بالنسبة الخبرة المهنية	20-2

قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم
42	مخطط تنظيم الادارة المركزية للمديرية العامة للحماية المدنية	1-2
45	الهيكل التنظيمي للمديرية الحماية المدنية	2-2
50	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	3-2
51	يوضح توزيع عينة دراسة حسب العمر	4-2
52	يوضح توزيع عينة دراسة حسب المستوى التعليمي	5-2
53	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	6-2
54	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	7-2

قائمة الملاحق

العنوان	رقم
الإستبيان	01
مخرجات spss	02

مقدمة

1- توطئة:

إن الاهتمام بسلامة المورد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة، لأن هذا المورد هو أحد متطلبات قيام المؤسسات وأساس نجاحها وتوجهها نحو زيادة كفاءتها الإنتاجية وتحقيق أقصى ربح ممكن.

إذ تعتبر السلامة والصحة المهنية هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد وأن يكون جميع الأفراد على وعى كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس السلامة والصحة المهنية وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل المنازل والأماكن العامة والمحلات والشركات والمؤسسات الصناعية.

ومجال السلامة والصحة المهنية، مجال يحمل العديد من العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، بسبب ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية.

ظاهرة حوادث العمل، التي تعبر عن مستوى السلامة في المؤسسة الصناعية، اختلف الباحثون في تفسير أسبابها، فمنهم من أرجعها لأسباب وراثية، ومنهم من أرجعها للمناخ البيئي والظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل، غير أن الأغلبية أجمعت على أن العوامل الإنسانية هي السبب الرئيس لوقوع الحوادث. فحوادث العمل ظاهرة تستدعي التحقيق فيها وتحليلها وتسجيلها وقياسها في المؤسسة الصناعية، لفهمها والوقوف على أسبابها الحقيقية.

ويعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الإداري بمختلف جوانبه فهو يمثل أحد العوامل الأساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الإداري وبالأخص في الوحدات المالية التي يحتاج العمل فيها الى استقرار للأفراد العاملين من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة هذه الوحدات.

2- طرح الإشكالية:

تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي لجميع الأفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، لذلك تزداد أهمية الصحة والسلامة المهنية بتعدد الأخطار وتنوعها التي تواجه الفرد تبعا للتطور الذي يشهده العالم في جميع المجالات، وبذلك تكون السلامة المهنية من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد الوطني في أي موقع كان من خلال المحافظة على عناصر الإنتاج والتقليل من الخسائر البشرية والمادية.

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الإداري بمختلف جوانبه فهو يمثل أحد العوامل الأساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الإداري وبالأخص في الوحدات المالية التي يحتاج العمل فيها الى استقرار للأفراد العاملين من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة هذه الوحدات.

وهذا ما يقودنا لطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية؟

وتتدرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة التساؤلات الفرعية أهمها:

- هل يوجد تطبيق إجراءات السلامة المهنية في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية؟

- هل يوجد استقرار وظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية؟

- هل يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية؟

3- الفرضيات:

بناء على ما تم تناوله في المقدمة وإشكالية الدراسة يمكن تلخيص فروض الدراسة في

فرضيتان رئيسيتان وهما:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى الاستقرار الوظيفي في المديرية محل الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ لعناصر إجراءات السلامة المهنية في مستوى الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية"، حيث تنبثق منها ثلاثة فرضيات فرعية ترتبط كل واحدة منها بعنصر من العناصر المذكورة، و هي كالتالي:

الفرضية الفرعية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ لمدى التزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على مستوى الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية.

الفرضية الفرعية الثانية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ لمدى التزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل على مستوى الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية؛

الفرضية الفرعية الثالثة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني على مستوى الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية.

ثالثا - الفرضية الرئيسية الثالثة: والتي تنص على:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين إجابات أفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غرداية تعزى للمتغيرات الشخصية (المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) ."

4- مبررات اختيار الموضوع:

يتمثل اختيار هذا الموضوع:

- الميل الشخصي في هذا موضوع ورغبة في الاطلاع على كل ما هو موجود جديد فيما يتعلق به؛
- كون الموضوع يدخل في مجال التخصص (إدارة الموارد البشرية) وفي مجال العمل الذي أزاوله؛
- نقص الدراسات والأبحاث حول هذا الموضوع؛

5- أهداف الموضوع:

تتمثل اهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- التعرف على أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية ؟
- التعرف على تطبيق إجراءات السلامة المهنية في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية ؟
- التعرف على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية؟

6- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من معرفة أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية، وهذا كونها ممارسة إدارية حيوية في مجال إدارة الموارد البشرية.

حيث تتمثل أهميتها في مجموعة من النقاط:

- يعد موضوع الدراسة من المواضيع المهمة في ميدان إدارة الاعمال وإدارة الموارد البشرية، وذلك لتناوله مفهومان مهمين وهما السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي.
- كما تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة وذلك من خلال اثراء المعلومات وزيادة المعارف في هذا الموضوع الحديث.
- تقديم صورة واضحة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية وهذا لأهميتها القصوى في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية، وكذلك التعرف على أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية.

7- متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل متمثل في:

- تطبيق إجراءات السلامة المهنية

المتغير التابع والمتمثل في:

- الاستقرار الوظيفي

8- حدود الدراسة:

حتى تتمكن الدراسة من الإجابة على الإشكالية المطروحة كان من الضروري وضع بعض الحدود كما يلي:

- **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية
- **الحدود الزمنية:** امتدت فترة الدراسة الميدانية من 02/02/2022 إلى 21/03/2022
- **الحدود الموضوعية:** اقتصر هذا البحث على دراسة أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية.
- **الحدود البشرية:** اقتصر البحث على عينة من أفراد العاملين في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية.

9- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، حيث استخدم عدد من المراجع منحصرة في الكتب، مذكرات ماجيستير، مذكرات ماستر، مقالات، والدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة ومتغيراتها، كما تم استخدام استبانة أعدت خصيصا لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك بغرض تعرف على أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية.

10- التعاريف الإجرائية:

1. **الاستقرار الوظيفي:** هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة واشعاره على الدوام بالأمن والراحة مع ضمان استقراره من خلال تحفيزه وترقيته وتوفير جميع الظروف المناسبة له للعمل.
2. **السلامة المهنية:** تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة واحاطتها بجو خالي من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل.

11 - هيكل الدراسة:

من أجل دراسة هذا الموضوع وبغرض الإجابة على إشكالية البحث واختبار الفرضيات ومحاولة الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، قسمنا البحث إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي تسبقهم مقدمة وتليهم خاتمة تضم أهم النتائج التي توصلنا إليها بالإضافة إلى جملة من الاقتراحات. حيث أنه تم تقسيم الفصل الأول مفاهيم نظرية حول الاستقرار الوظيفي والسلامة المهنية (المبحث الأول)، و(المبحث الثالث) تم التطرق الى مفاهيم حول حوادث العمل، وعلاقة الاستقرار

الوظيفي والصحة والسلامة المهنية بحوادث العمل، أما (المبحث الثالث) تم استعراض الدراسات السابقة المحلية والعربية، وأخيراً تم التطرق ما يميز بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة. وفيما يخص الفصل الثاني خصص للدراسة التطبيقية، والذي تناولت من خلاله وجهة نظر العاملين في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية. وقد تضمنت ثلاث مباحث كذلك، حيث استعرض المبحث الأول بطاقة تعريفية بالمؤسسة محل الدراسة، أما المبحث الثاني تناولت فيه استعراض لمراحل إعداد دراسة الحالة وتصميم الاستبيان، ومن ثم وصف نتائج الدراسة الخاصة، وأخيراً المبحث الثالث تم اختبار الفرضيات ونتائجها.

الجانب النظري

الفصل الأول:

أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية
على الاستقرار الوظيفي

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي

الفرع الأول: تعريف الاستقرار الوظيفي

اهتم الكثير من الباحثين بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما يربطونه بعوامل الرضا عن الوظيفة وحافزه ومن هذا المنطلق جاءت بعض التعاريف التي حددت مصطلح الاستقرار داخل المنظمة ويمكن أن نذكر منها:

الاستقرار في الوظيفة هو بقاء الموظف في خدمة المنظمة لمدة أطول. عن طواعية ورغبة دون تركها حين تتوفر له البدائل، كما يعني مدى تمسك الموظف بوظيفته في ظل توفر بدائل أخرى. وهو كذلك ثبات الموظف في وظيفته وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للموظف وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار.¹

وعرفه التون مايو على انه إشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وحرية وأمنه الصناعي وترقيته.² بالإضافة الى أنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله الى أي تنظيم اخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.

كما يعرفه بدرجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهداف وإدراكهم لفرض التقدم المتاحة أمامهم أو مبلغ اعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم والاستقرار الوظيفي أيضا على انه ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد.

ومن خلال هذا التعريف يعتبر الاستقرار بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة دون التفكير في تغيير عمله الى مؤسسة أخرى مدام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله الوظيفي وراض عنه.

وكذلك اشعار العامل بالأمن والحماية على الدوام في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الاجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان انتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب ينتهز المسئولون الفرص في كل مناسبة لإشعاره بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.³

¹ محمد علي محمد، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 1972، ص108.

² التون مايو، المشاكل الانسانية للمدينة الصناعية. ترجمة مبارك ادريس، دار الفكر العربية، مصر، ب سنة، ص 13.

³ عبد الوهاب احمد الواسع، علم ادارة الأفراد الرياض، 1973، ص81.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

ومعنى ذلك خلق جو مناسب للعمل وتهيئة الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، فالاستقرار هو ثبات العامل في المنظمة التي ينتمي إليها الى غاية التقاعد.

من خلال ما تقدم من التعاريف نستخلص أن الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة واشعاره على الدوام بالأمن والراحة مع ضمان استقراره من خلال تحفيزه وترقيته وتوفير جميع الظروف المناسبة له للعمل، كما يعتبر درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمنظمة التي ينتمون لها وعملهم على تحقيق الأهداف المسطرة ومختلف المهام وفقا للإجراءات المطبقة في عملهم واضطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيتهم في وظيفتهم.

الفرع الثاني: أهمية الاستقرار الوظيفي

للوظيفة أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المادي والمعنوي ومن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم و ثبات الموظف في وظيفته واستقراره فيه له انعكاسات ايجابية عليه و على المنظمة التي يعمل بها فالموظف المستقر في وظيفته متشبع بثقافة المنظمة و متطبع بطباع الجماعة عكس الموظف كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلائم مع السلوكيات الجديدة مع جماعة العمل الجديدة و أساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها فكل هذه العوامل الغير معروفة للموظف تشكل له مصدر قلق و خوف من المجهول.

أما مزايا استقرار الموظف في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي عن غيره من الموظفين لإتقانه في عمله والتحكم في وآليته وبالتالي تقليل احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد، كما إن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد في تماسكها وترابط أعضائها وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي والعكس صحيح فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها فالوفاة الجديد قد يحمل ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها ففقدان زملاء في الوظيفة يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل في المنظمة وبالتالي يكون احتمال التفكير في مغادرة المنظمة، وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية للموظف فهو بالنسبة للمنظمة تتضاعف أهميته فيمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيق أهدافها وكما أنه يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة الدرية والمتمسكة للخبرة ويعفيها من تكاليف البحث عن الكفاءات البديلة عن التي تسربت و تركت مناصب عملها بعد أن كلفت المنظمة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين.¹

¹ بن منصور رقيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص 83.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

فاستقرار الأفراد وتماسك الجماعات يجعل المنظمة مجتمع صغير تجمع أفرادها ثقافة تنظيمية وهدف واحد وهوية واحدة وهي المنظمة، يأتونها صباحا للدفع بها من أجل الاستمرار ولا يتركونها مساء إلا من أجل العودة إليها صباحا.¹

الفرع الثالث: مظاهر انعكاسات الاستقرار الوظيفي.

أولا: مظاهر الاستقرار الوظيفي في المنظمة:

يعد استقرار الموظف في المنظمة من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من مستوى المنظمة، إذ لا يمكن للمنظمة أن تحقق نجاحا وتضمن أهدافها دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليه من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار الوظيفي ويمكن التعرف على أهم المؤشرات للاستقرار الوظيفي فيم يلي حيث نذكر منها²:

أ/ **تماسك جماعة العمل**: تعتبر الجماعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في: **جماعة الزملاء - جماعة الرؤساء - جماعة الإدارة.**

والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض ولكل جماعة أهدافها و نشاطاتها لكن من جهة أخرى لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم و تحقيق الاستقرار الوظيفي ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفاء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى درجة الولاء والانتماء للجماعة وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي مما يدفع جماعة العمل التمسك ببيئة العمل التي تحوي هذه الجماعة.

ب/ **الراحة النفسية و الشعور بالأمان**: يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للموظف فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته والاطمئنان والاستقرار وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور الموظف بالاطمئنان على استمرار يته في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته، فالعامل يبق محاطا بشعور الخوف و عليه أن يلبي حاجة الأمان كي يتولد لديه شعور

¹ سمير حليس، **التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في التنمية وتسيير الموارد البشرية منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة مستوري، قسنطينة، 2008-2009، ص171.

² بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، **مرجع سابق**، ص ص 59-60.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

بالراحة النفسية يحتاج إلى مختلف التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة وكذا الشيخوخة... الخ. وعند تحقيقه لهذا المطلب ينعكس إيجاباً على أدائه، لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية فإذا توازن الفرد نفسياً أدى إلى أمن الجماعة.

ج/ تخطيط وتنمية الموارد البشرية: يرى " والكر " أن تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة توظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات.

ويسهم تخطيط الموارد البشرية في رسم سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والترقية على مستوى المنظمة، فمن خلال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية تضمن المنظمة درجة عالية من الاستقرار الوظيفي فبعملية التخطيط المسبقة يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فلا يكون هناك حالة من الاستياء والتذمر وغموض لدى الموظفين، فإذا كان هناك لبس أو اختلاط في الأدوار فهذا يؤثر سلباً على سير العملية وعلى الاستقرار الوظيفي، وكذلك عليها تهيئة مناخ تنظيمي تسود فيه علاقات منسجمة لتقضي تماماً على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين الموظفين جراء التنافس وعدم التوازن في الأدوار الخاصة إذا كان هناك اختلاف في المؤهلات والكفاءات.

د/ المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات: أن الاتجاه الحديث في الإدارة يرمي إلى قيام القائد أو المدير بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديداتها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في المنظمة بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من الاستقرار في المنظمة وقد أشار "بلاك اوكرز" إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل الكثير من المشكلات في المنظمة، كما انتقل هذا الفكر وأصبح مطبقاً في المؤسسات الحكومية للدول نتيجة للتطور الذي شهدته إدارة الأعمال.¹

¹ نفسه، ص ص 61-62.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

ثانيا: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة:

1- دوران العمل وتركه: يعتبر دوران العمل من أهم المؤشرات عن عدم الاستقرار المهني ويعني كثرة تنقل العامل بين المصالح في مناصب العمل، ويأتي هذه الفترة تجريب غير كافية للتأكد من أن العمل ملائم وعادة تكون اسبابه عدم التلائم في المنصب الجديد أو يعود الى سوء العلاقة مع المشرف المباشر.¹

2- الاضراب: يعتبر الاضراب احتجاج يقوم به الموظفون للتعبير عن وضع سيء قد يعانون منه، ويعني كذلك التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل، وهو مظهر تكتيكي للضغط ويفترض أن يكون هناك نوع من الوعي الجماعي بحجم المشكلة والاحساس بأن الهدف واحد وأن النتائج تعود على الكل.

3- التغيب: يختلف التغيب عن الغياب، حيث يعني المصطلح الأول يعني غياب الموظف عن عمله دون مبرر أو سبب مقنع، أما الغياب فسببه معلوم وخارج عن ادارة الموظف. المعاملات والعلاقات الجيدة مع الزملاء، والتغيب هو الوقت الضائع في المنظمة بسبب تغيب العاملين وهذا التغيب يمكن اجتنابه.²

والتغيب كثيرا ما تكون اسبابه الظروف الفيزيائية الصعبة وعلاقات العمل السيئة أو الإشراف الديكتاتوري اضافة الى عدم وجود توازن في العمل، وفي هذه الحالة تعبر عن عدم الرضا عن الوضعية المهنية، كما قد يكون سبب التغيب عدم كفاية الدخل المادي مما يدفع الموظف الى مغادرة المنظمة. وقد ارجع "فريزر" أسباب التغيب في دراسة قام بها ببريطانيا على ثلاثة آلاف عامل الى الامراض والاضطرابات النفسية بنسبة 25 بالمئة تمنع أصحابها من مزولة اعمالهم.

4- التماريض: ايها النفس بالمرض أو وجود علة فهو عملية اجتماعية يمكن للموظف عن طريقها التظاهر بالمرض، كما يعني تبرير الغياب بشهادات مرضية دون علة تذكر، وينتشر بين الموظفين الذين يشعرون بالضيق في العمل لأسباب مهنية قد توصلهم الى حالات نفسية مضطربة اسبابها اشراف سيئ احساس بالظلم، عدم تلائم مع منصب العمل، الى أن تتحول الى رغبة ترك المنظمة وهو عموما هروب مقنع من العمل.

5- التغير التكنولوجي: ان التغير التكنولوجي يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات خاصة في ظل التغيرات التي يعرفها العالم جراء العولمة ولهذا فالمنظمات مجبرة على تغيير أنساقها الفنية باستمرار لتتكيف مع البيئة الخارجية ولتضمن لنفسها شروط البقاء والاستمرار، ومن جهة اخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيرا كبيرا في الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري والآلات

¹ سليمة دية، علاقة الترقية الوظيفية بالاستقرار المهني للموظفين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2015-2016، ص 54.

² طلعت ابراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، ط1، مكتبة النشر والتوزيع، مصر، 1995، ص 59.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

والمعدات المستخدمة، حيث نجد أن الموظف الذي أتعب نفسه في كسب مهارة معينة ثم يفاجأ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة المكتسبة عديمة الجدوى، و ربما يجد العامل نفسه معرضاً للاستغناء عنه أو مضطراً الى كسب مهارة جديدة أخرى أو طراز من العمل لا يعلم ان كان مهيباً أو غير مهياً للقيام به.¹

الفرع الرابع: عوامل الاستقرار الوظيفي.

محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلباً أو ايجاباً في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه.

وقد حدد فروم العوامل الستة (06) الآتية: الإشراف - جماعة العمل - محتوى العمل - الأجر الذي يتقاضاه الموظف - فرصة الترقية - ساعات العمل.

فإذن محددات الاستقرار هي مجموعة الاشباكات التي يحصل عليها الموظف من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر اشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه واستقراره بها.

ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت سواء منظمات خاصة او منظمات حكومية، فلا توجد منظمة ناجحة الا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها، اذ ان عدم الاستقرار وتدني درجته في المنظمة دائماً ينعكس سلباً على نجاح المنظمة حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها.²

¹ بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مرجع سابق، ص 64-65.

² مرجع نفسه، ص 59.

المطلب الثاني: مفهوم حوادث العمل والسلامة المهنية

الفرع الأول: تعريف السلامة المهنية

تعددت التعريفات المقدمة للصحة والسلامة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، ومن هذه التعريفات ما يلي:

الصحة والسلامة المهنية: مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة.¹

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، والآلة، والمادة، واحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل.

السلامة والصحة المهنية: هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.²

وعرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها: " مجموعة نشاطات معقدة، تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس، علم الاجتماع، الهندسة البشرية....، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعمال، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل.³

وتعريف آخر هو "مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل".⁴

¹ وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، عدد82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس1994، ص53.

² أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص15

³ Shimon Dolan et Autres, La gestion des ressources humaines: tendances, enjeux et pratiques actuelles, 3ème édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995, P 552.

⁴ عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص29.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

وهناك تعريف للسلامة والصحة المهنية بأنها "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية".¹

وتعرف أيضا بأنها "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلاً علمياً".² من التعريفات السابقة نستنتج إلى تعريف السلامة والصحة المهنية على أن " تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة واحاطتها بجو خالي من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل.

الفرع الثاني: أهداف السلامة المهنية

تهدف السلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام للعديد من الآلات والمعدات، وكذلك الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، وأيضاً السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار، كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم السلامة والصحة المهنية أي يجب أن تحقق ما يلي³:

- حماية العنصر البشري؛
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها؛
- رفع المستوى الفني للعاملين بالتمرين والتكوين المستمر؛
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر؛
- منح الثقة للمنشآت وتشجيعها باستمرار؛
- المشاركة في تنمية الاقتصاد؛
- تثقيف العاملين وتوعيتهم بالالتزام بتعليمات وإرشادات الصحة والسلامة المهنية؛
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات اللازمة؛

¹ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، عمان، 2004، ص266.

² السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984، ص88.

³ موسى ذرذاري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص: الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، 2015-2016، ص 18.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

- تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع لنتيجة وقوع حوادث العمل؛
- تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل؛
- والأمراض المهنية، تكاليف استبدال العامل وتكوين من يحل محله، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم؛
- تكريس الجهود لتحقيق الرفاهية للعاملين وتقليل حوادث العمل.
- تحقيق بعض الجوانب غير ملموسة كرفع الروح المعنوية للعاملين والعلاقات الإنسانية ولتحقيق هذه الأهداف يجب العمل على ما يلي:¹
- تخفيض معدل دوران العمل؛
- تخفيض معدلات الغياب؛
- تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.
- ويضيف يوسف الطيب على هذه الأهداف ما يلي:
- تحديد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية؛
- كيفية أداء العمل أو الأعمال بطريقة سليمة وأمنه؛
- توضيح تأثير الحوادث والإصابات؛
- مراعات عدم الإهمال في أداء العمل؛
- التعرف والعمل على حل المشاكل الشخصية والاجتماعية للأفراد في العمل؛
- التكوين الكافي في أداء الأعمال الخطرة بمهارة وسهولة؛
- الوضوح الكامل عند أداء الأعمال.

الفرع الثالث: أهمية السلامة والصحة المهنية

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في التالي:²

- 1- **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل.
- 2- **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور

¹ المرجع نفسه، ص 19.

² أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مرجع سابق، ص 17.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.

3- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

الفرع الرابع: إجراءات وبرامج السلامة المهنية

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات وتبني لبرامج واضحة في مجال السلامة المهنية.

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كالاتي¹:

- 1- مرحلة التشريع: بتحديد الشروط الواجبة توافرها في المباني وبيئة العمل واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل.
- 2- مرحلة التنميط: بتنميط المواصفات والمقاييس للتركيبات والمباني والأجهزة وأدوات الوقاية ويتم هذا بصفة رسمية أو اتفاقية.
- 3- البحوث الفنية: المتصلة بالمواد المضرّة بالصحة وكيفية الوقاية منها وطرق ووسائل الوقاية من أخطار الآلات.
- 4- التفتيش: وهي الوسيلة التي بواسطتها يمكن التأكد من تنفيذ البرامج والقوانين والتشريعات والاتفاقيات.
- 5- البحوث الطبية: بتحديد الأسباب والعوامل الميكانيكية والذهنية التي يترتب عليها الاستهداف للحوادث.
- 6- البحوث السيكولوجية: المتخصصة بتحديد الخصائص والسمات للفرد المستهدف للحوادث.
- 7- البحوث والدراسات الإحصائية: بتجميع بيانات الحوادث وإعداد الإحصائيات وتصنيفها حسب الأسباب ونوعية الإصابة ونوعية الأفراد والجنس.
- 8- التعليم والتوعية: وتشمل الجامعات والمدارس خلال فترة تكوين الأفراد الجدد:
- التكوين: تكوين العمال الجدد على عادات وطرق العمل.

¹ حلايمية هدى، دافعية العمال وعلاقتها بحدوث العمل - دراسة ميدانية بمنجم الوزنة تبسة ماستر في علم النفس والعمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2013-2014، ص52.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

- الدعاية: الخاصة باستخدام الوسائل الإعلامية المختلفة والترويج وهي مرحلة قائمة على أساس الإقناع.
9- **التأمين:** خاصة على العمال ضد حوادث وإصابات العمل لضمان تعويض مناسب لعلم وإعانة الأسرة في حالة انقطاع مورد الرزق بسبب حوادث العمل.

• برامج السلامة المهنية :

ويذكر بديع محمد هذه البرامج في النقاط التالية¹:

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين؛
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم أولاً بأول؛
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها؛
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث؛
- القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ والتكوين العمال عليها؛
- مواصلة متابعة السلامة المهنية وتحليل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها؛
- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعميمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته؛
- تشجيع العاملين على تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية؛
- إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبحث المقترحات الخاصة بها.

• الإجراءات المتبعة لقسم الصحة والسلامة المهنية :

- 1- **مرحلة البحوث الفنية:** تعد أهم وظيفة في جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد الإحصاءات الخاصة بها وكذلك بإعداد البرامج ويكون هذا في وثائق تقنية وتنظيمية.
- 2- **مرحلة عملية:** يقوم هذا القسم بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان وآلات الإنتاج، تنظيم وتنشيط حملات الوعي الوقائي لدي العمال والعناية بالاختبار المهني للعمال وتكوين العمال ومشرفيهم.
- 3- **مرحلة وظيفية:** حيث يعمل القسم علي تحسين ظروف العمل، توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية، دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل.... الخ.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص588.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

4- مرحلة تنسيقية: التنسيق مع مختلف أقسام الإدارة من لجان السلامة المهنية وطب العمل، النقابة وكذلك ممثلي العمال وكذلك الجهات المعنية بهذا المجال كضمان الاجتماعي..... الخ.

• وظائف لجان السلامة المهنية :

تتكون لجان السلامة المهنية من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني والمشرف السيكولوجي ومهني الأمن والطبيب المهني والأخصائي الاجتماعي كما يجب أن تضم العمال ومن وظائفها الأساسية ما يلي¹:

- 1- تقليل أسباب الحوادث وظروفها ويكون ذلك بوصف الحوادث وتحديد الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها؛
- 2- الفحص الدوري الموصول للآلات والمعدات والأجهزة لتأكيد من سلامتها؛
- 3- الإشراف على الظروف الفيزيائية للعمل؛
- 4- نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات والأحاديث وغيرها لتبصير العمال بمخاطر العمل وتتبع مدى تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالسلامة المهنية؛
- 5- العناية بالاختبار المهني للعمال وبحالتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة وقد تكلف هذه اللجان على الخدمات الطبية والصحية بالمصنع على أن ترفع جميع ما تراه من اقتراحات ووصايا لمنع الحوادث إلى الإدارة.

• مسؤولية المشرف على السلامة المهنية :

وتتلخص مسؤولية المشرف على السلامة فيما يلي:

- اعتبار نفسه مسؤول عن السلامة المهنية في قسمه كجزء من عمله مثل مسؤوليته علي الإنتاج والجودة والتكاليف؛
- إعطاء تعليمات كافية لكل عامل جديد وكل عامل قديم بدا عملا جديدا أو يستخدم آلة جديدة؛
- مراعاة تطبيق لوائح وإجراءات السلامة المهنية واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة تجاهل تطبيق هذه الإجراءات؛
- التحقق من توافر معدات السلامة المهنية الشخصية للعاملين؛
- إتباع قاعد السلامة المهنية ليكون قدوة للآخرين؛
- إشراك رؤوسيه في برامج السلامة المهنية بالاتصال الشخصي المباشر مع كل منهم وبالمناسبة الجماعية معهم؛

¹ بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة ماجستير في تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2002، ص 30.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

- عدم السماح باستخدام آلة جديدة في قسمه قبل التحقق من الأجهزة الوقائية وتدريبوا علي الآلة بطريقة آمنة؛

- مراقبة محيط ونظم العمل باستمرار لاكتشاف وتصحيح أي ظروف خطرة أو غير آمنة.
الوقاية: هي مجموعة من الإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقديم وسائل وقائية أو علاجية.

- الوقاية الأرغونومية:

- تهدف الى تكيف العمل للخصائص الفيزيولوجية للعامل، فهي متعلقة بتخفيض التعب الفيزيقي والنفسي للعامل باتباع الاجراءات التالية¹:

- تنظيم اوقات العمل؛

- تنظيم ايقاع أو وتيرة العمل؛

- الاعداد الجيد لمركز العمل وتحسين محيط العمل.

- تعريف نظام الوقاية من حوادث العمل:

هو نظام يضم كل الإجراءات التي تتخذ لمنع أو تقليل حوادث العمل والأمراض المهنية، كما يقدم وسائل الوقاية ويوفر الظروف المناسبة للعمل.

-أسس نظام الوقاية :

إن أسس لنظام الوقاية دورا مهما في التقليل من وقوع حوادث العمل ومنع تكرارها ولا شك أن هذا النظام يقوم على أسس مادية وبشرية بحيث تزيد من رفع الوعي الوقائي لدى العمال وتساعد على الحفاظ على عناصر الإنتاج.

1- الأسس البشرية :

- اختيار العمال وتكوينهم في مجال الوقاية :

تعتبر عملية الاختيار السليم للعمال في المؤسسة من أهم الأنشطة التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية وهي الخطة الأساسية للوقاية من حوادث العمل وخاصة تلك الناتجة عن العوامل الإنسانية إن اختيار عامل لا تتوفر فيه المواصفات والقدرات التي تتطلبها الوظيفة يكون بسبب في عدم تكيفه معها وبالتالي يكون عرضة للأخطار والإصابات الناتجة عن حوادث العمل، وهو يتكون من سلسلة خطوات رئيسية ومرتبطة بطريقة منطقية وتكون وفق الخطوات التالية :

المقابلة المبدئية، استفتاء طلب الوظيفة، الترشيح للتعين، الفحص الطبي، قرار التعيين النهائي.

¹ ياسين حمدي وآخرون، "علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق". ط1، دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان، 1999، ص201.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

ولا بد من استعمال الأساليب العلمية في اختيار العاملين مما يحقق التكيف السريع مع موقع العمل وبالتالي يساهم في:¹

- تخفيض دوران العمل والتغيب وهذا ما يؤدي إلى تخفيض نفقات التعيين والتدريب؛
- تقليل حوادث العمل الناتجة عن غياب القدرات والمواصفات التي تتطلبها الوظيفة ؛
- يحقق زيادة ثقة العامل بنفسيته وقدراته مما يزيد من روحه المعنوية وتنمية علاقته الإنسانية والاجتماعية مع بقية العمال وزيادة التكيف والتفاهم مع الآخرين.

- التكوين في مجال الوقاية من حوادث العمل :

تتضح أهمية تكوين الأيدي العاملة فيما يلي:

- ضمان أداء العمل بفعالية وبسرعة وذلك من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم على أداء العمل بأسلوب أفضل وأمن ؛

- ترغيب العامل في عمله وذلك لأن زيادة إنتاجه مرهون برغبته في أداء عمله وحبه له؛

- توفير الدافع الذاتي لدى الأفراد لزيادة كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم من خلال توعيتهم بأهداف المؤسسة وسياساتها؛

-رفع الروح المعنوية عند تلقي العامل لمهارات والمعلومات عن العمل خلال مرحلة التكوين الأمر الذي يعطيه إحساس بالأمن وبأهميته؛

- العمل على استقرار المؤسسة لأن الأفراد المدربين هم أصل من أصول المشروع يعملون على ضمان استقرارها واستثمار فعال للمؤسسة.

• برنامج تكوين العمال للوقاية من حوادث العمل:

إن الهدف من هذا التكوين هو تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار العمل بحيث يتم أساسا على الوسائل والطرق الواجب إتباعها أثناء القيام بالعمل، ولكي يكون البرنامج فعالا وناجحا لا بد من توفير النواحي التالية:²

- العلم والمعرفة بالأسس والنظريات الخاصة بالعلاقات الإنسانية.
 - الاقتناع بتغيير الأفكار القديمة و الميول وإحلالها بأفكار جديدة تتفق ومبادئ العلاقات الإنسانية.
 - الخبرة والمهارات في تطبيق العلم والمعرفة بالعلاقات الإنسانية.
- ولترقية الوقاية يجب قبل كل شيء الوقاية قبل العلاج وللوصول إلى الهدف يجب أن نأخذ برأي المختص في هذا المجال والأرغونومي وطريقة عمله وتدخله بهدف وضع برنامج الوقاية. ويخضع هذا البرنامج بصفة خاصة العمال الجدد ليتسنى لهم التكيف مع مواقع العمل ومعرفة مصادر

¹ موسى ذرداري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل مرجع سابق، ص24.

² نفسه، ص26.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

الخطر منذ البداية وأهم المواضيع التي يمكن أن يتناولها هي:

- تحديد مصادر الخطر وطريقة تجنبها؛
- تحليل خطوات العمل بدقة وتوضيح الطريقة السليمة لأدائه؛
- توضيح استعمال الوسائل الوقائية وطريقة صيانتها؛
- الإجراءات الواجب إتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة؛
- المواد المستعملة والوسائل السليمة في نقلها وتتجب مخاطرها.

• وسائل السلامة في عمليات النقل اليدوي:

هذه العمليات مألوفة في شتى المجالات بالرغم من استخدام وتطوير وسائل النقل الميكانيكية.

تبين من الدراسات في بعض الدول الأوروبية أن حوالي 20% من حالات الضعف والعجز سببها آلام المفاصل وأن 60% من هذه الآلام يرجع السبب الرئيسي لها الى تعرض الجهاز العظمي والعضلي إلى بعض الاجهادات الناتجة عن عمليات النقل والرفع اليدوية، وهذه الحالات ينشأ عنها خسارة بالاقتصاد القومي والعالمي وعليه يجب ما يلي :

أولاً: اختيار الشخص المناسب لهذه الأعمال ويتطلب ذلك ما يلي:

- اختيار العناصر البشرية ذوي الصحة الجيدة؛
- خلو هذا العنصر من أمراض العمود الفقري أو التشوه الخلق ؛
- استخدام العمال الجدد أو كبار السن؛
- وضع برامج تدريبية على الأداء السليم الآمن.

ثانياً: الطرق الآمنة في أعمال الرفع، ويعتمد على ما يلي :

- الاعتماد على عضلات الأرجل.
- الوضع السليم في أعمال الرفع فعند بدء الرفع يكون العامل في وضع الانحناء (القفصاء) ثم ينهض بالحمل مع الاحتفاظ بالعمود الفقري مستقيماً ويتم كذلك كما يلي :¹
- 1- أخذ وضع الانحناء (القفصاء) مع أبعاد الرجلين عن بعضهما؛
- 2- مسك الحمل بحيث يكون أقرب ما يمكن للجسم؛
- 3- فرد الظهر قبل القيام بالحمل بحيث يكون العمود الفقري مشدود ومدعماً بالعضلات المشدودة في الظهر والبطن؛
- 4- في حالة رفع الحمل (عند النهوض) يتم فرد الأرجل؛
- 5- استخدام مهمات الوقاية الشخصية مثل القفازات والأحذية؛

¹ الحمداني معن يحي، الأمن والسلامة الصناعية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص ص 167-168.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

- 6- عدم رفع أحمال كبيرة عند الشعور بتعب أو عند الشعور بحدوث تقلص بالعضلات؛
7- في حالة إشراك عدد من الأفراد في عمليات الرفع والحمل فإنه يجب أن يكون هناك تنسيق بين حركاتهم بالإضافة أن يكون واحد منهم مسؤولاً عن إصدار المعلومات.

- الإعلام في مجال الوقاية :

للإعلام الوقائي دور أساسي في مجال الوقاية من حوادث العمل حيث ينتشر الوعي الوقائي لدى العاملين ويكسبهم ثقافة وقائية ويتم ذلك بتحديد الأخطار التي يمكن أن تصيب العامل أثناء أداءه لعمله واحترام للتعليمات والاحتياطات اللازمة خاصة عند العمال الجدد وأهم الوسائل الإعلامية المستعملة في هذا المجال نجد:

- اللوائح والتعليمات الوقائية: يقصد بها مجموعة النظم التي يجب أن يسير عليها العمل في المنظمة حيث تضمن الوقاية لمقومات الإنتاج من حوادث العمل وللقوى البشرية من العطب أو الإصابات المهنية.

- الوسائل الإعلامية في مجال الوقاية:

1- الأفلام والمحاضرات :

الأفلام التي تعمل لأغراض تعليمية هي أكثر قيمة من الأفلام لأغراض الدعاية وهي مفيدة في مجال نشر وسائل الوقاية أو طرق العمل الحديثة تحمل تفسير أو تشرح أمور صعبة معقدة بطريقة مرتبة أو تعيد الحوادث السريعة بطريقة العرض البطيء وتتيح للعمال الفرص لطرح الأسئلة، فالإعلام والمحاضرات تساهم في رفع الوعي الوقائي لدى العامل وذلك لإتاحة فرصة الاتصال المباشر بين المحاضر والمستمعين.

2- الإعلانات والملصقات:

تعد من أهم الوسائل في مجال الوقاية من حوادث العمل ولكي يكون للإعلانات والملصقات صدى إيجابي بين العمال يجب مراعاة ما يلي¹:

- الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ووجه التأثير؛
 - أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود؛
 - تعليقها في أماكن بارزة يراها العمال؛
 - تغييرها باستمرار حتى لا تصبح قراءتها روتينية.
- توجد نوعان من الإعلانات وهي:

(1) الإعلان السلبي: وهو ذلك الذي يبين الأضرار التي تلحق بالعامل إذا لم يلتزم بالحدز ومن ثم يجب أن يبين له الخطر بطريقة واقعية لكي يتسنى له الوصول إلى نتائج مرضية.

¹وسيم اسماعيل هابيل، علاء محمد حسن عايش، تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، ص 28.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

(2) الإعلان الإيجابي: هو الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياطات والحذر بحيث يقوم بعرض نموذج

يؤدي إلى إتباعه ويكون له قيمة في الوقت الذي يعاني فيه العمال قلق قد يؤدي إلى وقوع حوادث العمل.

(3) المباريات والمسابقات :

تنظم بعض المسابقات بين الأقسام للمؤسسة خاصة التي تعمل في أحوال متشابهة على أساس عدد الحوادث في فترة زمنية معينة مع منح جوائز للقسم الذي يظهر نتائج أفضل.

(4) الحملات الإعلامية:

تعد من الوسائل المفيدة في تقليل من حوادث العمل وزيادة الوعي الوقائي لدي العاملين وتمثل في تنظيم يوم أو أسبوع للوقاية، توظف فيه مختلف الوسائل الإعلامية للتوعية والتوجيه إلى المعارض التي تستعمل كوسيلة لتعرف العامل بالأخطار واستبعادها، أو توزيع المجلات والمطبوعات والمقالات الخاصة بالوقاية من الحوادث، ورفع مستوى الوقاية بالمؤسسات وزيادة فعاليتها .

- **طب العمل:** ويعتبر أحد الركائز الأساسية في الوقاية من الحوادث وذلك انطلاقاً من الأهمية البالغة لوقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، إن طب العمل يعمل على الحفاظ على الموارد البشرية باعتبارها مكسب للمؤسسة وتنميتها ويعمل على حمايتها من الوقوع في الحوادث.

- مهام طب العمل :

يجب أن يكون الطبيب مختصاً في طب العمل حتى يتمكن من المساهمة الفعالة في تنفيذ برامج الوقاية ويقوم بالمهام التالية¹:

- **الفحص:** بإجراء فحوصات مختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها خاصة العمال الجدد.

- **المراقبة:** يجب أن يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل باستمرار لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث والأمراض المهنية ويقوم بتقديم النصائح اللازمة لمشرف العمل والتنسيق مع مهندس السلامة المهنية ومسؤولي المؤسسة.

- **الاستشارة:** يعتبر طبيب العمل مستشاراً لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية (الإدارة، العمال، لجنة الوقاية، مهندس الوقاية، مشرف العمل) ويقدم من خلال مهامه كيفية تحسين ظروف العمل، اختيار العمال وأجهزة الوقاية اللازمة وسبل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

4- **الخدمات الصحية:** تستهدف هذه الخدمة وقاية العمال وزيادة قدرتهم وإقبالهم على أداء العمل ومن أهم هذه الخدمات:

¹ موسى ذرذاري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، مرجع سابق، ص30.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

- خدمات الطوارئ: والمتمثلة في توفير الإسعافات الأولية للعاملين فور أصابهم مع إجراء بحوث لاستقصاء الحوادث المهنية وتهيئة الظروف لمنع تكرارها.
- العلاج الطبي: توفير الخدمات العلاجية للعاملين في حالات الأمراض المهنية أو حالة إصابة.
- الخدمات الصحية الوقائية: وتشمل الخدمات العلاجية والوقائية بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل صحية.
- التأهيل الطبي: توفير الخدمات الصحية للعاملين المصابين بالعجز وتوفير أجهزة تعويضية مناسبة.
- الأسس المادية:
- أجهزة الوقاية الفردية: إن عدم توفير الأجهزة الوقائية يعتبر عاملاً رئيسياً في ارتفاع حوادث العمل وحدوث إصابات، ولكي نضمن حماية للعامل لابد من تحقيق جهاز الوقاية أثناء أداء العامل لعمله، وذلك من أجل حمايته من الأخطار وضمان وقايته ويتضمن ما يلي¹:
- تسهيل الحركة أثناء العمل وهذا في حالة الارتداء أو الخلع بدون صعوبة، وأن لا تشكل عائقاً إضافياً بالنسبة للعامل، وعليه استعمالها قبل الشروع في العمل وجعلها بعد الانتهاء من العمل في مكان معين، وأن تكون أجهزة الوقاية الفردية مصنوعة من مواد لا تتطلب صيانة دقيقة أو صعبة وأن تكون في أحسن نوعية ممكنة.
- الصيانة والوقاية من الحوادث: باعتبار الصيانة الإطالة في العمر الإنتاجي للآلات وتنقسم وظائفها إلى وظائف رئيسية وأخرى ثانوية حيث تشمل الوظائف الرئيسية صيانة المباني والملحقات وكشف دوري للآلات والأجهزة من أجل اكتشاف ما فيها من عيوب والقيام بالدراسات الهندسية واقتراح التغييرات الواجبة للقضاء على العيوب والتقليل من آثارها التي تتمثل في إصابات أو حوادث العمل أما الوظائف الثانوية تعني حماية المصانع من الحرائق والعمل على نظافة مكان العمل لما لها من دور في حسن سير العملية الإنتاجية وبما إن الصيانة في الأعمال مكلفة لأنها أحد عناصر التكاليف غير المباشرة، يجب على الإدارة العناية بها والعمل على تخفيض التكاليف وضمان أمن العمال والمعدات.

¹ نفسه، ص 31.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

المبحث الثاني: مفهوم حوادث العمل وعلاقتها بالصحة والسلامة المهنية

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل

الفرع الأول: تعريف حوادث العمل

نجد أن التشريع الجزائري عرف الحوادث المهنية في المادة 06 بموجب القانون رقم 83 / 13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ثم تأسس نظام وحيد يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن التعرض لها أثناء العمل أو بسببه.

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

ويفسر كل حادث عمل الحادث الواقع أثناء¹:

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

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

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

حوادث العمل هي "كل واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق غير آمنة، قد تؤدي إلى ضرر أو خسائر اقتصادية، أو حدوث إصابة للعامل، أو العاملين تلحق ضرر جسديا أو نفسيا، أو تلف آلة أو ضياع وقت، أو كل هذه الأمور مجتمعة، ولكل حادث سبب ونتيجة".

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

"وهي ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة، بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة، أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة"²

الحادثة هي واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف غير آمنة أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية أو حدوث إصابة للعامل أو العاملين تسبب ضررا جسديا أو نفسيا

¹ المادة 6 و7 من القانون 83 / 13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل الجريدة الرسمية العدد 28.

² عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص 440.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

قد يمتد هذا الضرر أجيالا أخرى نتيجة التأثير الوراثي أو تسبب تلف في آلة أو ضياع في الوقت أو كل هذه الأمور مجتمعة ولكل حادث سبب ونتيجة¹ من التعريفات السابقة نستنتج لحادثة العمل:

"هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر بالأفراد والأشياء، فلو ترتب عليها إصابة أحد من العمال سميت حادثة ويجب أن تكون مرتبطة ارتباطا مكاني وزماني بالعمل وبمناسبتها".

الفرع الثاني: تصنيف حوادث العمل

وتتمثل فيما يلي:²

أ/ من حيث نوعها: تصنف إلى حوادث مرور وحوادث مناجم، وحوادث طائرات وحوادث سيارات أو حوادث بسيطة أو حوادث جسمية.

ب / من حيث نتائجها: تصنف إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

ويقصد هنا بالنتائج أي المخلفات الجسمية التي تتركها الحوادث سواء على الآلات فتؤدي إلى تخريبها وتعطيلها وبالتالي تؤدي بالضرورة إلى تدهور المؤسسة من حيث الإنتاج والتكاليف من أجل تصليحها وتعطل العمل لعدة أيام أو تترك مخلفاتها على العامل فتؤدي به إلى الوفاة أو الإعاقة أو التشوهات.

ج / من حيث خطورتها: تصنف إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز دائم كفقْد العينين أو اليدين وإلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت يمنع العامل من العمل لفترة مؤقتة وأخرى تحتاج إلى مجرد إسعاف أولي أو علاج بسيط.

د / من حيث أسبابها: تصنف إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية مثل إهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه وإلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل وانفجار بعض المواد الموجودة، مادة لزجة على الأرض، أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.

إضافة إلى ما تم ذكره يمكن أيضا أن نصنف الحوادث المهنية إلى حوادث يمكننا تجنبها من خلال أخذ الحيطة والحذر ومن خلال المعرفة الشاملة بالمواد والآلات والأدوات الموجودة للاستعمال وبهذا

¹ محمد عبد الرضا الشمري، السلامة والأمن الصناعي، دار صفا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص16.

² لغرابية رشا، حوادث العمل وأثرها على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2018-2019، ص29.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

الشكل نتجنب كل الأسباب المؤدية إلى الحوادث إضافة إلى التركيز وتفقد كل الظروف المؤدية للحوادث بهذا الشكل نتجنب المؤسسة العديد من الخسائر والأضرار التي تلحق بها أو بالعامل.

إضافة إلى انه يمكن تصنيف الحوادث إلى حوادث يتعذر علينا تجنبها، الخراب المفاجئ في الآلات خاصة إذا كانت الآلة حديثة وثبتت صلاحيتها عند استعمالها لأول مرة ففي هذه الحالة قد تؤدي الحوادث إلى أضرار وخيمة تؤدي بالمؤسسة إلى العديد من الكوارث. أما محمد الصيرفي صنفها إلى¹:

- أحداث تتعلق بخصائص العاملين وسلوكهم: السبب الرئيسي في الحوادث والإصابات هو العامل وليس البيئة والآلات، فتتجم حوادث العمل عند عدم الانتباه والتعب والضغط بالإضافة إلى سمات أخرى.
- أحداث تتعلق بالآلات: قد تعرض الآلات المعقدة والمتطورة العاملين لأخطار وحوادث نظرا لعدم إلمام العاملين بهذه الآلات وكيفية استخدامها وإجراءات السلامة المناسبة عند تشغيلها وأحيانا يكون قدم الآلات وعدم صيانتها هو السبب الرئيسي لهذه الحوادث.
- أحداث تتعلق بالبيئة: يتعلق العاملون إلى أخطار عديدة مصدرها بيئة العامل التي ينتمي إليها مثل درجة الحرارة والإضاءة الغير مناسبة والضجيج الخ بالإضافة إلى أنظمة العمل وأساليبه تعتبر مصدرا آخر لهذه الحوادث.

الفرع الثالث: أسباب حوادث العمل

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

1- أسباب مرتبطة بالفرد العامل:

هي مجموع الخصائص والسمات المرتبطة بالفرد العامل نفسه، ويمكن لهذه الخصائص والسمات أن تكون سببا رئيسيا في الحوادث المهنية، ومن هذه الخصائص نذكر²:

♦ **الموقف والاتجاه الغير سليم** والذي يتضمن:

- الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث عند تأدية العمل؛
- عدم الولاء والتفاني في العمل؛
- سرعة الانفعال في المواقف الحرجة؛

¹ لغرابية رشا، مرجع سابق، ص30.

² سلمى لحر، تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التسيير والاقتصاد وعلوم التجارة، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012، ص89.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

- النفور والخوف من تأدية العمل.

◆ **نقص المعرفة والمهارة** والتي تنتج عن:

- عدم إحاطة العامل بالمعلومات المتعلقة بالعمل المكلف به؛

- سوء فهم الأوامر والتعليمات؛

- نقص أو انعدام الخبرة؛

2- أسباب وعوامل فنية:

وهي تلك الأسباب الناتجة عن عدم اتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع المشروع، تصميمه وعدم

الاختيار السليم للأجهزة والمعدات وغيرها ويمكن إدراج هذه الاسباب في:

- عدم اختيار الموقع المناسب لإنشاء المؤسسة سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة؛

- سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المؤسسة؛ مما يؤدي إلى ارتطام الأشخاص والمعدات؛

- عدم اتباع المواصفات الهندسية في التأسيس والبناء وارتفاعات وأطوال المؤسسة؛

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

3- أسباب مرتبطة بمكان العمل :

تضم كل من¹:

- **أسباب فيزيائية:** تشمل أي نقص أو قصور في تهيئة ظروف العمل الفيزيائية من درجة حرارة، التهوية

الرطوبة، الضوضاء، النظافة، ترتيب المكان؛

- **أسباب آلية:** هذه الأسباب ناتجة عن سوء استخدام الآلات، والمعدات؛

بالإضافة إلى هذا نجد:

- **أسباب تنظيمية:** التنظيم لا يعد هدف في حد ذاته، بل هو أداة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وكل

تنظيم لا يسعى لتحقيق أهداف العاملين مآله الفشل لا محالة، وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي سببا

رئيسيا في زيادة حالة التوتر والصراع، وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات تصل لحد الوفاة

أحيانا ومن بين الأسباب التنظيمية التي تؤدي إلى حوادث العمل نذكر :

- اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح العلاقات التنظيمية؛

- الإهمال واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين؛

- وهناك من يرى أنه توجد ثلاث أسباب رئيسية تؤدي لوقوع الحوادث المهنية.

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، ط1، دار الوراق لنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص46.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

(1) ظروف العمل الغير آمنة تتمثل في:

- عدم وضع إشارات تحذيرية وتواجد العمال في أماكن خطرة؛
- عدم مراعاة النظافة والترتيب؛
- عدم ملائمة الظروف الفيزيائية والتخزين الخطر؛
- التصميم السيء وعدم توفر معدات الوقاية؛

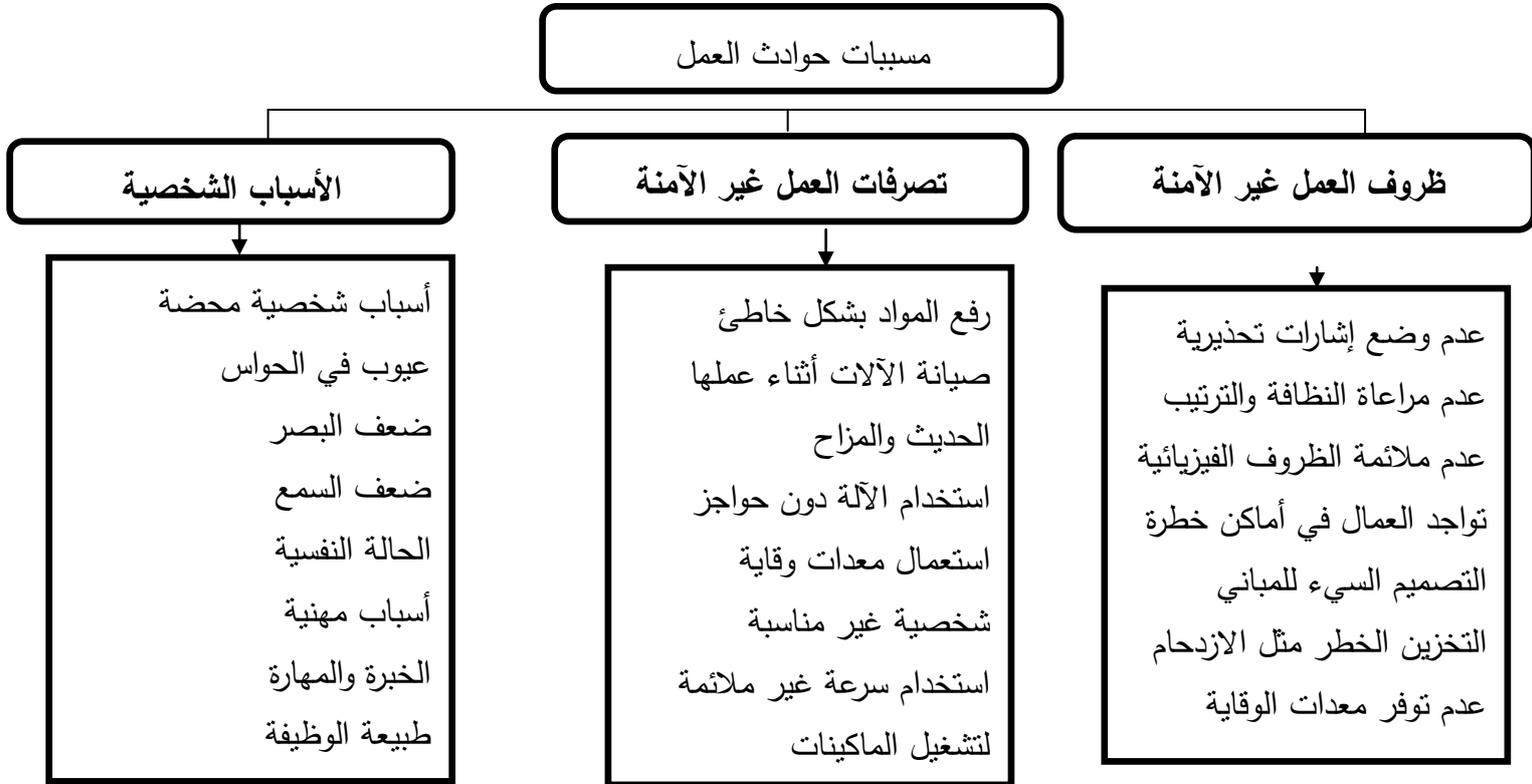
(2) تصرفات العمال غير الآمنة والمتمثلة في:

- رفع المواد بشكل غير آمن وصيانة الآلات أثناء عملها؛
- الاستعمال غير المناسب لمعدات الوقاية الشخصية واستخدام الآلات والمعدات دون حواجز؛

(3) الأسباب الشخصية وتنقسم إلى:

- عيوب في الحواس وقصور مثل ضعف البصر، ضعف السمع؛
 - الحالة النفسية: التوتر والانفعال؛
 - أسباب مهنية: الخبرة والمهارة وطبيعة الوظيفة؛
- يمكن تلخيص هذه الأسباب في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يوضح مسببات حوادث العمل



المصدر: أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مرجع سابق، ص 26.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

نستنتج من خلال الشكل أعلاه أن العمل يتأثر بالكثير من الأسباب والمعوقات التي تعرقل العامل أثناء تأدية مهامه من بين هذه المعوقات أسباب متعلقة بمكان العمل والضوضاء، سوء الأرضية مما يجعل العامل مواجه للحادث، وهناك أسباب متعلقة بالعامل نفسه وذلك راجع إلى إهماله أو عدم تركيزه وغياب الرقابة الذاتية والرقابة الأمنية، مما يقع في حوادث العمل.

المطلب الثاني: علاقة الاستقرار الوظيفي والصحة والسلامة المهنية بحوادث العمل

الفرع الأول: علاقة الأمن والاستقرار الوظيفي بحوادث العمل

يعد الاستقرار الوظيفي من الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في التقليل من حوادث العمل، إذ لا يمكن للمنظمة أن تحقق نجاحا وتضمن أداءا عالي دون الحفاظ على مواردها البشرية من ظاهرة حوادث العمل، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة والمحفزة للاستقرار الوظيفي، والأخذ بعين الاعتبار عدم اللجوء مستقبلا إلى الاستغناء عن خدمات هذه الموارد، وتهديد أمنها الوظيفي، هذه المسؤوليات وغيرها، تحقق للمنظمة العديد من المميزات في حال تم مراعاتها، والتي من أهمها:¹

ثبات واستقرار أداء الفرد في العمل، والاستعداد النفسي والعقلي للتعلم والنمو والترقي المستمر، وتفاعل الفرد مع برامج التدريب التي تقدمها المؤسسة وانعكاسها على مستوى الأداء له في العمل، علاوة على الشعور بالانتماء القوي للمؤسسة التي يعلم جيدا أنه سيقضي عمرا طويلا في خدمتها، ويحقق من خلالها كل طموحاته وأمنيته وأمنياته من حوله.

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الراحة النفسية للفرد، فهو يشعر بالأهمية والانتماء والاطمئنان والاستقرار لبيئته، وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية، فشعور الموظف بالاطمئنان على استمراريته في العمل، وعلى مستقبله المهني وعلى راحته، وعلى عائلته، وتأمين العيش الكريم لهم، يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته، فالموظف يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجة الأمان، لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية، فهو محاط بأنواع مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز، وحوادث العمل، والأمراض المهنية، والشيوخوخة، والبطالة، والوفاء، وعند تحقيق هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس

¹ قراوش افتخار، أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل، دراسة الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في إدارة الموارد البشرية منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020، ص37.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية، وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي.

الفرع الثاني: علاقة الصحة والسلامة المهنية بحوادث العمل

تعتبر السلامة والصحة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات، فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها، كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح على هذه الأنظمة حتى يمكن تفادي العديد من المخاطر التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وعي وسلوك الأفراد حيث تظهر أهمية الصحة والسلامة المهنية في التالي:¹

(1) تقليل تكاليف العمل : إذ تجنب المنظمة المشاكل المتعلقة بحوادث العمل والأمراض الصحية التي تكلفها الكثير من التكاليف المادية والمعنوية، كما يساعد العاملين على تحديد المخاطر الصحية عن طريق الفحوصات الدورية ويشجعهم على تغيير عاداتهم الصحية واتباع أسس التغذية الجيدة.

(2) توفير بيئة عمل صحية قليلة المخاطر : أي توفير مكان مناسب خال من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم خاصة في ظل التطور التكنولوجي داخل المنظمات الصناعية، إضافة إلى إعلامهم وإرشادهم حول إجراءات الوقاية الصحية الذاتية.

(3) توفير نظام عمل مناسب : توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام سجلات نظامية حول إصابة أو حادث أو مرض، إضافة إلى توفير المعلومات الخاصة بالأمراض الشائعة ونتائجها وطرق الوقاية منها.

(4) تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور تعاون بينهم وبين الإدارة.

¹ قراوش افتخار، أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل، مرجع سابق، ص 39.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات المحلية

1. بختة هدار (2011-2012) بعنوان "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قدم هذا البحث لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية والتعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما هدفت إلى معرفة تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم جمع المعلومات عن طريق دراسة الحالة للمؤسسة والمسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة.

أوضحت نتائج الدراسة أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين. تعتبر مؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات وأهم مورد تركز عليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المورد البشري، نظرا لقلّة الأيدي العاملة بها وتتمتع بكفاءة. كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

2- دراسة نوار ماجدة (2014 - 2015) بعنوان فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، قدم هذا البحث لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل والتنظيم جامعة محمد خيضر بسكرة، وهدف هذا البحث الى الدراسة لكشف على فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وذلك بحصر إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذا البحث على: الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية، توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية، الخدمات الصحية، البرامج الإرشادية. وتم اختيار مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة (DMB) مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث مكونة من 40، وتم الاسترجاع 35 أي بالنسبة 34.31%، بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات مع مسؤول الأمن والوقاية ولجنة السلامة المهنية، والمقابلة مع طبيب العمل مع الاعتماد أيضا على الملاحظة. وبتابع خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى ان جميع الإجراءات المطبقة في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة فعالة من وجهة نظر العاملين.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

3- دراسة جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي إسماعيل، (2013) بعنوان "أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية" قدم البحث على شكل مقال في العلوم الاقتصادية.

هدف البحث التعريف بأهمية الاستقرار الوظيفي ومدى تأثيره في الأداء التنظيمي للوحدات المالية والتي تعد من الجهات التنفيذية المباشرة للسياسات والتعليمات المحاسبية والمالية في المؤسسات التعليمية. اجري البحث لعينة من الوحدات المالية في كل من كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة.

استخدم الباحثان الأسلوب الوصفي في الجانب النظري والتحليل في الجانب العملي. خرج البحث بجملة استنتاجات مهمة منها أن نتائج التحليل الاحصائي قد أظهرت أن الاستقرار الوظيفي ومن خلال المتغيرات المستقلة الرئيسة ترتبط بعلاقة ايجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات موضوع البحث. كما خرج البحث ببعض التوصيات والمقترحات التي تخدم أهداف البحث.

4- دراسة علي موسى (2006-2007) بعنوان "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية" قدم هذا البحث لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير شعبة تسيير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة، هدف البحث إلى معرفة أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

وأظهرت النتائج الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية، والاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية يعود إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي، لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية، وما صاحبها من أخطار، إذ تسارعت الدول في إصدار القوانين والتشريعات، كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسته وتحليله، أما على مستوى المؤسسة، فقد برز هذا الاهتمام في تنظيم إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهني، ومسؤولية الصحة والسلامة المهنية ليست مسؤولية هذه الإدارة فقط، إنما هي مسؤولية جميع الأطراف داخل المؤسسة وعدة أطراف خارجها كالنقابة والدولة.

5- دراسة مشعلي بلال (2010-2011) بعنوان "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" قدم هذا البحث لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة فرحات عباس سطيف، يهدف البحث لتقييم برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وذلك بهدف تقديم اقتراحات وحلول للتقليل من الحوادث المهنية. وقد ركزت محاولة التقييم أساساً على مدى تحقيق برامج السلامة المهنية لأهداف تحسين أداء العمال وحمايتهم من مختلف المخاطر، تقليص عدد الحوادث، تقليص التكاليف الإجمالية على اعتبار أنها الأهداف التي يسعى أي برنامج سلامة مهنية لتحقيقها.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

ولقد أفضت الدراسة الميدانية التي أجريت بمؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك المتواجدة بمنطقة الحجار بولاية عنابة عن عينة تضم 80 عاملاً من عمال الوحدات الإنتاجية، إضافة إلى تحليل بعض المعطيات عن نشاط المؤسسة إلى النتائج التالية:

- تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.
- ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.
- وضع برامج سلامة مهنية وتطبيقها فعلاً سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال.

المطلب الثاني: الدراسات العربية

6- دراسة أميمة صقر المغني (2006) بعنوان واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، قدم هذا البحث لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية باستخدام نظام الاستبانة حيث بلغ حجم العينة 258 شخصاً وبلغت نسبة الاسترداد 98% من الذين شاركوا في هذه الدراسة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الإجراءات.

7-دراسة مفتاح المبروك علي أبو خشيم (2019-2020) بعنوان أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين، قدم هذا البحث لاستكمال متطلبات الإجازة العالية الماجستير في قسم الإدارة كلية الاقتصاد جامعة الزاوية.

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، مستخدماً استمارة استبانة، أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة ووزعت على عينة حجمها (310) مفردة من مجتمع الدراسة، اختيرت بطريقة العينة العشوائية البسيطة من جميع رؤساء الأقسام، والعاملين في الشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الغربية (إدارة التوزيع)، وتم تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام برنامج SPSS.

وكان من أهم النتائج التي توصل لها الباحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين ووجود علاقة ارتباط ضعيفة بين اللوائح والقوانين وتحسين أداء العاملين.

كما أوضحت الدراسة أن الشركة تعتمد لوائح وقوانين واضحة ومحددة، ولكن إدارة الشركة لا تقوم بالمتابعة المباشرة والدورية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.

الجدول رقم (1-1): أوجه التشابه والاختلاف بين دراسة الحالة والدراسات السابقة

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	مجال المقارنة
- اختلاف في حجم العينة.	- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين. - تم تحليل بيانات باستخدام برنامج SPSS.	دراسة مفتاح المبروك علي أبو خشيم
- تم الإعتماد على المقابلة. - وتم اختيار مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة (DMB) مكانا لإجراء الدراسة الميدانية.	- قدم هذا البحث لنيل شهادة الماستر. - استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.	دراسة نوار ماجدة
قدم البحث على شكل مقال في العلوم الاقتصادية.	- هدف البحث التعريف بأهمية الاستقرار الوظيفي ومدى تأثيره في الأداء التنظيمي. - استخدام الأسلوب الوصفي.	دراسة جاسم رحيم عذاري، مجبل دواي إسماعيل
- قدم هذا البحث لنيل شهادة الماجستير. - تم استخدام المقابلة والملاحظة.	- هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية.	دراسة بختة هدار
يهدف البحث لتقييم برامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.	ركزت الدراسة على محاولة التقييم أساساً على مدى تحقيق برامج السلامة المهنية.	دراسة مشعلي بلال

الفصل الأول: أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي

<p>- اختلاف في متغير التابع. - هدف البحث إلى معرفة أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.</p>	<p>أظهرت النتائج الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.</p>	<p>- دراسة علي موسى</p>
<p>تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، - إختلاف في حجم العينة.</p>	<p>استخدام الاستبانة لجمع المعلومات.</p>	<p>دراسة أميمة صقر المغني</p>

المصدر: من إعداد الطالبان وفق الدراسات السابقة

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد ما تناولنا مجموعة من الدراسات المتعلقة بمغيرات البحث توصلنا إلى:

استخدمت الدراسات السابقة أداة استبيان والمقابلة والملاحظة لجمع البيانات باستثناء من خلال استعراض أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراسات السابقة التي تعالجها هذه الدراسة وهي:

1- هناك اتفاق واضح بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من الجانب النظري لموضوع إجراءات الأمن والسلامة المهنية؛

2- هناك اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من الجانب النظري لموضوع الاستقرار الوظيفي؛

3- اعتمدت أدوات هذه الدراسة على استبيان وذلك لجمع البيانات؛

4- هناك اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة في اختيار المتغيرين؛

5- وجود اختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية من ناحية الزمان والمكان والعينة؛

6- هناك اتفاق واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من ناحية استخدام أداة لجمع البيانات.

ومن العرض السابق يتضح ان هذه الدراسة عالجت فجوة عملية متعددة الجوانب بتطرقها لموضوع تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على استقرار الوظيفي وشمول عينتها العشوائية للعاملين في مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية فرع العطف واستخدمت الاستبيان أداة واستخدامها المنهج الوصفي التحليلي.

الفصل الثاني

دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة ومنهجية الدراسة

المطلب الأول: بطاقة تعريفية لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الفرع الأول: تعريف الحماية المدنية ومهامها

الحماية المدنية مرفق مكلف بحماية الاشخاص والممتلكات موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وإن طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية والنمو الديموغرافي للبلاد، حيث تتمتع بتنظيم إداري (تقني عملي) لضمان التكفل الخاص بالمهمة الانسانية المنوطة به.¹

- مهامها:

- الوقاية والتدخل أثناء الكوارث الطبيعية والتكنولوجية.
- التغطية الأمنية لمختلف التظاهرات وحراسة الشواطئ.
- تقديم الإسعافات في مختلف الحوادث.
- البحث عن التائهين في الصحراء.
- إخماد الحرائق بمختلف أنواعها.
- إعداد الدراسات الوقائية للوقاية من مختلف الأخطار.
- القيام بحملات التحسيس والتوعية من مختلف الاخطار.

الفرع الثاني: التنظيم الاداري المركزي لقطاع الحماية المدنية

إن جهاز الحماية المدنية تأسس على اساس التضامن المشترك تحت شعار: وقاية، تقدير، اسعاف، بغرض حماية الأشخاص والممتلكات، ولا يأتي هذا إلا بمساهمة جميع المواطنين ولقد حددت هذه المادة الأولى من المرسوم 64-129 حيث يتعلق بتنظيم وإدارة الحماية المدنية.

ولقد دعم هذا المرسوم بالمادة الثالثة التي تبين تكفل وزير الداخلية بالحماية المدنية على المستوي الوطني وهذا فان وزير الداخلية هو المسؤول الأول المكلف بتوجيه ومراقبة تحضير وتنفيذ المقاييس المتعلقة باستثناء الحماية المدنية على المستوي الوطني ، ومن هذا المنطلق تم إنشاء المصلحة الوطنية للحماية المدنية وكذا خلاياها على مستوي الولايات والبلديات، تماشيا مع متطلبات الساعة ونظر للتحويلات في تهيئة مجال التدخل وهيكل التغطية على المستوى المركزي والمحلي وحاء المرسوم التنفيذي رقم 76-39 المؤرخ في فيفري 1976م الذي جاء فيه إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية ، حيث حولت المصلحة الوطنية إلى مديرية عامة، التي كانت نحتوي على مديريتين هما:

1- مديرية النشاط العملي (DAO)

حيث تكفلت هذه المديرية بـ:

- دراسة وتعريف الإمكانيات والوسائل المتعلقة بتنظيم وتنسيق الإسعافات.

¹ قراوش افتخار، أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل، مرجع سابق، ص 42.

- دراسة طرق تسيير واستغلال شبكة المواصلات والاتصالات لدى الحماية المدنية.
- السهر على تحسين وتطوير نوعية عمليات التدخل وتنظيم العدد الأمنية خلال الحملات الموسمية والكوارث الكبرى.

2. مديرية الدراسات والوسائل (DEM)

حيث تكفلت هذه المديرية بـ:

- دراسة وتعريف المعايير والقواعد الوقائية لمكافحة الحرائق وأخطار الهلع والانفجارات بمختلف القطاعات.

- دراسة وإعداد النصوص التشريعية والتنظيمية بأمن الأشخاص والممتلكات.

- دراسة وتحديد القروض الميزانية المتعلقة بتوزيع الوسائل البشرية التي يتوفر عليها قطاع الحماية المدنية.

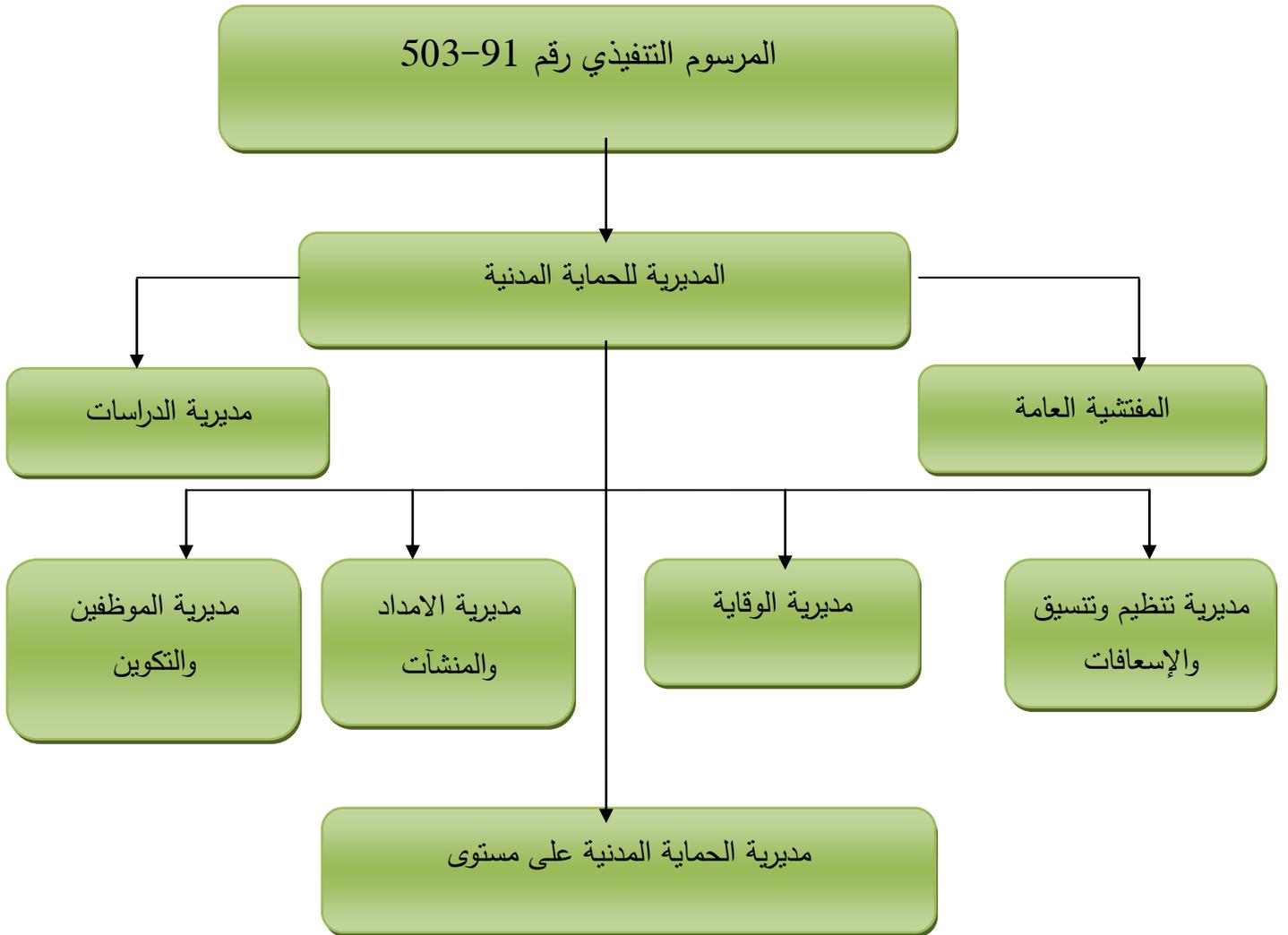
أما على المستوي المحلي فتم إنشاء:

- هياكل إدارية وتقنية تتكفل بالتسيير.
- هياكل تتكفل بالوقاية ووضع المخططات وتحرير المعطيات العملية.
- وحدات عملية مكلفة بالدفاع عن قطاع تدخلها.
- الإدارة المركزية للحماية المدنية:

المرسوم التنفيذي رقم 5053-1 المؤرخ في 21/21/1991 م يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة للحماية المدنية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 93-14 المؤرخ في 22/06/1993 م يحدد المرسوم أعلاه تنظيم هياكل المركزية للمديرية العامة وتشمل الإدارة المركزية للمديرية العامة للحماية المدنية:¹

¹ توامة حفيظة، الراهم سعاد، واقع الاتصال التنظيمي في مؤسسة الحماية المدنية دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة الحماية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علوم الإعلام والاتصال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص32.

الشكل رقم (1-2): مخطط تنظيم الادارة المركزية للمديرية العامة للحماية المدنية



المصدر: مديرية الحماية ولاية غرداية

- المفتشية العامة لمصالح الحماية المدنية:

- دعمت المديرية العامة للحماية المدنية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 503-91 بجهاز دائم للتفتيش والتقييم
- 503-91 بجهاز دائم للتفتيش والتقييم يدعى المفتشية العامة للمصالح العامة، وكرس هذا الجهاز بالمرسوم التنفيذي رقم 43-92 المؤرخ في 1992/02/04 المتعلق بنشأة وسائل هذا الجهاز.
- يدير شؤون المفتشية العامة للمصالح مفتش عام يساعدهم ثلاثة مفتشين جهويين ويتم تعيين المفتش العام، وكذا مساعديه بمرسوم تنفيذي يحدد وزير الداخلية توزيع المهام بين المفتشين المساعدين بناء على اقتراح المفتش العام، ومن بين المهام المسندة لهذا الجهاز ما يلي:¹
- مراقبة حسن سير الهياكل والمؤسسات والأجهزة التابعة لقطاع المدينة.
 - المحافظة على المواد الموضوعية تحت تصرف القطاع وسهر على استعمالها في إطار التنظيم المعمول به في هذا امحال.
 - التأكد من تنفيذ الإجراءات والتوجيهات ومتابعة ذلك.
 - المحافظة على سرية المعلومات والوثائق التي تتولى تسييرها ومتابعتها والاطلاع عليها.
- . مديرية الدراسات:

- بالموازنة مع التنظيم الجديد الذي اقره المرسوم التنفيذي رقم 503-91 المؤرخ في 1991/12/21م
- المتعلق بتنظيم الإدارة المركزية بالمديرية العامة، فإن المصالح المنتدبة للمدير العام للحماية المدنية ينظمها مديران ميدان للدراسات يسهران على القيام بالتنسيق، ومتابعة النشاطات غير المرتبطة بصلاحيات هياكل المديرية العامة ويكلف هذين المديرين بأداء المهام الآتية:
- تسيير إدارة المراسلات الإدارية والاتصالات مع الصحافة.
 - تنظيم وتنسيق العلاقات الخارجية.
 - دراسة الملفات الخاصة والاستثنائية.
 - التكفل بمهام التوجيه والدراسات والتحليل.
- لقد جاء المرسوم 147-93 لمؤرخ في 1993/06/22 يعدل ويتم المرسوم 503-91 والجديد فيه أن المدير العام للحماية المدنية يساعده مدير الدراسات ويكلف هذا الأخير بما يلي:
- تنظيم وإقامة شبكة وطنية لإزالة الألغام والقنابل المتفجرة.
 - تنظيم وتطوير الغطس في الماء وكذا مهمة البحارة الإطفائيين المسعفين والمنقذين.
 - تسيير العمليات ذات الصلة باستعمال عناصر الخدمة العسكرية بمقتضى مهام الحماية المدنية ويساعد مدير الدراسات أربعة مكلفين.

¹ قراوش افتخار، أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل، مرجع سابق، ص 44.

- المديرية المركزية: أ. مديرية الوقاية (PP)

إن مديرية الوقاية تتكفل بدراسة وإعداد معايير أمنية ووقائية والتي تتعلق بمجال الوقاية، كما تحتم بتحديد المراقبة ودراسة الاحتياجات الوقائية ضد الكوارث الكبرى الطبيعية منها والتكنولوجية ومن بين مهامها:¹

- دراسة وإعداد النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بأمن الأشخاص والممتلكات.

- متابعة المشاكل المتعلقة بالوقاية من أخطار الكوارث الكبرى ودراساتها.

- المشاركة مع المصالح المعنية في التعريف وتحديد الوسائل المتبعة في الدفاع المدني وحماية البيئة.

- دراسة وإعداد الخريطة الوطنية المتعلقة بالأخطار وتطوير حملات الإعلام والتوعية قصد تحسينها.

- جمع واستغلال وتحليل الإحصائيات الخاصة بعمليات التدخل.

وتتدرج نحت هذه المديرية ثلاث مديريات فرعية منها:

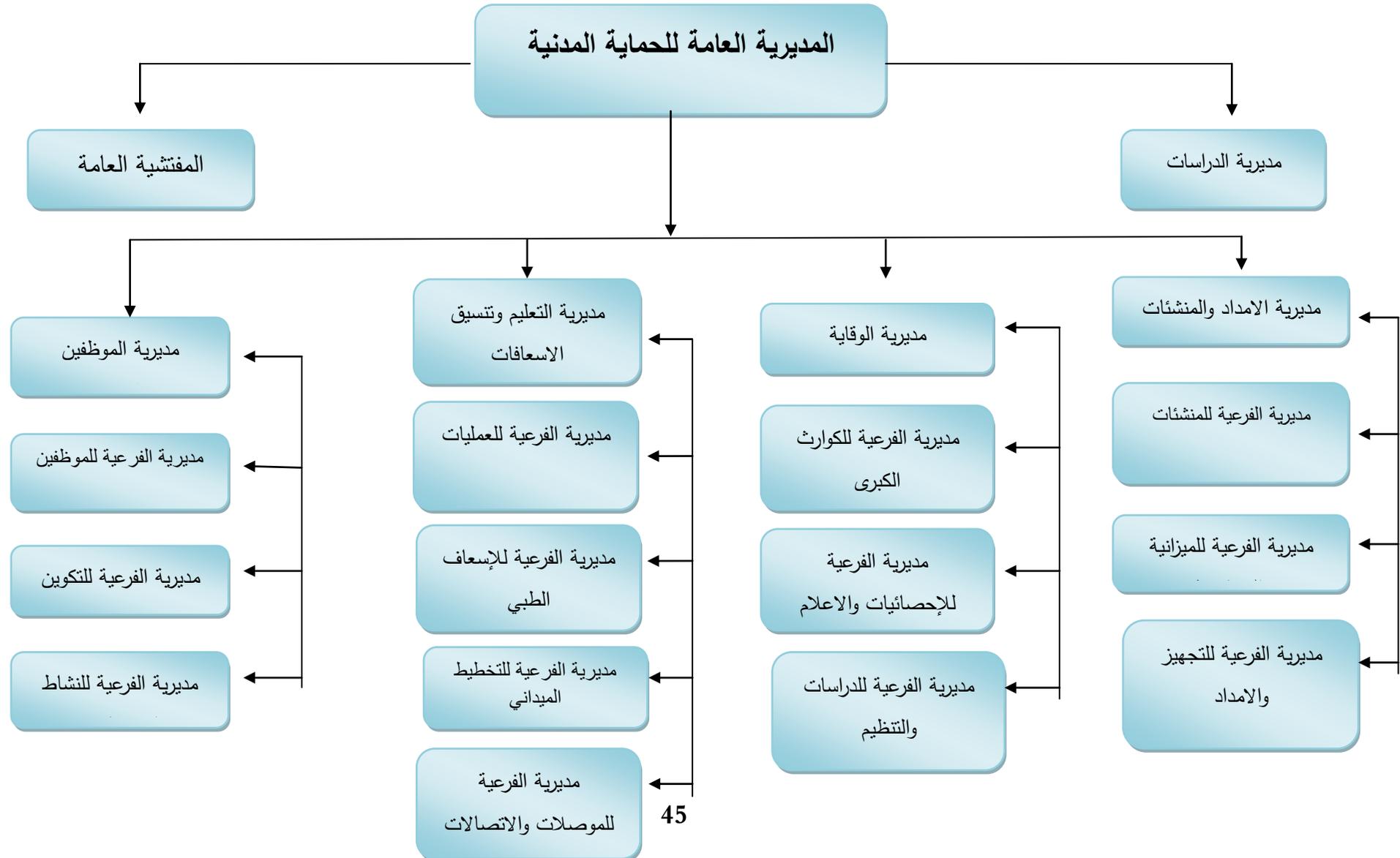
- المديرية الفرعية للدراسات والتنظيم.

- المديرية الفرعية للكوارث الكبرى.

- المديرية الفرعية للإحصاء والإعلام.

¹ توأمة حفيظة، الراهم سعاد، واقع الاتصال التنظيمي في مؤسسة الحماية المدنية دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة الحماية المدنية، مرجع سابق، ص ص 34-35.

الشكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي للمديرية الحماية المدنية



الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

ب- مديرية تنظيم وتنسيق الإسعافات (DOCS)

تتكفل هذه المديرية بدراسة وتعريف الوسائل والإمكانيات وكذا وتنظيم ومتابعة وتنسيق الإسعافات ومن مهامها ما يلي:

- تنظيم وتنسيق الأعداد الأمنية خلال الحملات الموسمية.
 - تنسيق ومتابعة عمليات التدخل خلال حالة الكوارث.
 - تدعيم وتحسين نوعية عمليات التدخل من خلال دراسة كل المقاييس والاحتياجات.
 - دراسة تحديد طرق تسيير واستغلال شبكة المواصلات والاتصالات الميدانية.
 - تتوب عن هذه المديرية في أداء مهامها عدة مديريات فرعية وهي:
 - المديرية الفرعية للتخطيط الميداني.
 - المديرية الفرعية للعمليات.
 - المديرية الفرعية للمواصلات والاتصالات الميدانية.
 - المديرية الفرعية للإسعاف الطبي.
- ### ج. مديرية الموظفين والتكوين: (DPF)

تتكفل هذه المديرية بتسيير وتوزيع الموارد البشري المنخرطة في قطاع الحماية المدنية كما تقوم بدراسة البرامج البيداغوجية وتحديد سياسة التكوين وكذا الشروط الخاصة بتطبيقها، وتتفرع هذه المديرية إلى ثلاث مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية للموظفين.
- المديرية الفرعية للتكوين.
- المديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي.

بالإضافة إلى هذه المديريات الفرعية توحد أيضا المدرسة الوطنية للحماية المدنية وملحقاتها المتواجدة في بعض الولايات.

د. مديرية الإمداد والمنشآت (DLI)

تقوم هذه المديرية بمتابعة وإعداد المنشآت والتجهيزات والوسائل واستغلال القروض المتوقعة في الانجاز، وكما تقوم بمراقبة شروط التسيير والصيانة المتعلقة بالمنشآت والتجهيزات التابعة للحماية المدنية ومن أهم مهام هذه المديرية:¹

- إعداد البرامج المتعلقة بالمنشآت والتجهيزات ومتابعة ومراقبة تطبيقها.
- تحديد واستغلال قروض الميزانية المتعلقة بالتسيير والتجهيز.

¹ توأمة حفيفة، الراهم سعاد، واقع الاتصال التنظيمي في مؤسسة الحماية المدنية دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة الحماية المدنية، مرجع سابق، ص ص 37-38.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

- تعريف فوائد صيانة معدات وتجهيزات الحماية المدنية.
- إدارة وصرف وترتيب المصارف، وتعمل هذه المديرية بالتنسيق مع المديرية الفرعية التابعة لها:
- المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة.
- المديرية الفرعية للمنشآت.

المطلب الثاني: منهجية الدراسة وأسلوب جمع البيانات

سيتم من خلال هذا المطلب عرض مجتمع الدراسة، وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة وفحص صدق أداة الدراسة وثباتها.

الفرع الأول: أداة الدراسة وإجراءاتها

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تحليل مختلف محاور الاستبيان الموجه إلى العاملين محل الدراسة وذلك من أجل إبراز موضوع أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على إستقرار الوظيفي.

• إجراءات الدراسة:

أولا - مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع عاملي مديرية الحماية المدنية لولاية غرداية، وقد تم إختيار حالة فرع العطف للحماية المدنية، أسلوب دراسة الحالة فقد تم إختيار عينة عشوائية مكونة من 50 عامل.

ثانيا - أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبيان لغرض جمع المعلومات والبيانات الأولية من عينة الدراسة وقد تم الإعتماد في تصميم الإستبيان على عدد من الدراسات السابقة، وقد تم عرضه على عدد من المحكمين المتخصصين لغرض تحكيمه (أنظر الملحق رقم 1) وعد تصحيحه وتعديله تم توزيع 60 إستبيان على عينة الدراسة تم إسترجاع 56 إستبيان.

الجدول رقم (1-2): يوضح الإستبيانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للدراسة

النسبة %	عينة الدراسة	البيان
100%	60	الإستبيانات الموزعة
93.33%	56	الإستبيانات المسترجعة
6.67%	04	الإستبيانات الغير مسترجعة
83.33%	50	الإستبيانات القابلة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبان بناء على المعلومات المجمعة

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

ويهدف هذا الإستبيان إلى معرفة مدى تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية كما تكون الإستبيان في الجزء الأول على المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي) أما الجزء الثاني من الإستبيان فيتكون من (28) عبارة مقسمة على محورين هما: المحور الأول: مدى التزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وتشمل على (08) عبارات؛

المحور الثاني: مدى التزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل، وتشمل على (08) عبارات.

المحور الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني، وتشمل على (06) عبارات.

المحور الرابع: الاستقرار الوظيفي، وتشمل على (06) عبارات.

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات سلم ليكرت الخماسي لتتم معالجتها إحصائياً.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على إشكالياتها فقد تم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS نسخة 20 وهذا نظراً لملائمته لمثل هذه الدراسة، ومحاولة الحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان وإستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولمجروف - سمرنوف 1- sample K-S)
- معامل ألفا كرونباخ والتوزيع الطبيعي؛
- التكرارات والنسب المئوية؛
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛
- معامل ارتباط بيرسون لإختبار الفرضية الأولى؛
- الإنحدار البسيط لإختبار الفرضية الثانية؛
- إختبار One Way Anova لإختبار الفرضية الثالثة؛
- تم إختبار الفرضيات عند مستوى معنوية 0.05.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الفرع الثاني: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

أ - الصدق الظاهري:

تطلب التحقق من الصدق الظاهري للمقياس تم عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين من الأساتذة بالجامعة وتم تزويدهم بالفرضيات وإشكالية الدراسة بقصد الإفادة من خبرتهم في التخصص وقد بلغ عدد المحكمين (05) وفي ضوء إقتراحات وآراء المحكمين تم تعديل أداة الدراسة حتى تصبح بصورتها النهائية والتي تم توزيعها على عينة الدراسة وهذا ما جعل الإستبيان أكثر دقة وموضوعية في القياس.

ب - ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم (2-2): نتائج إختبار معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛	08	0.877
مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل؛	08	0.786
تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني؛	06	0.829
الإستقرار الوظيفي؛	06	0.737
المحور الكلي	28	0.936

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام للإستبيان مرتفع وموجب حيث بلغ (0.936)، كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور ما بين (0.737 إلى 0.877)، حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات (60 %) وهذا ما يدل أن الإستبيان صالح للتطبيق على عينة الدراسة أي يمكن الإعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة وبذلك يكون الطالبان قد تأكدت من صدق وثبات فقرات الإستبيان.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

المبحث الثاني: مناقشة نتائج تحليل البيانات

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الإحصائي للبيانات الخاصة بالمجيب (الخصائص الديمغرافية) والبيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها إحصائياً وإثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها.

المطلب الأول: تحليل محاور الدراسة

الفرع الأول: مناقشة نتائج التحليل الإحصائي

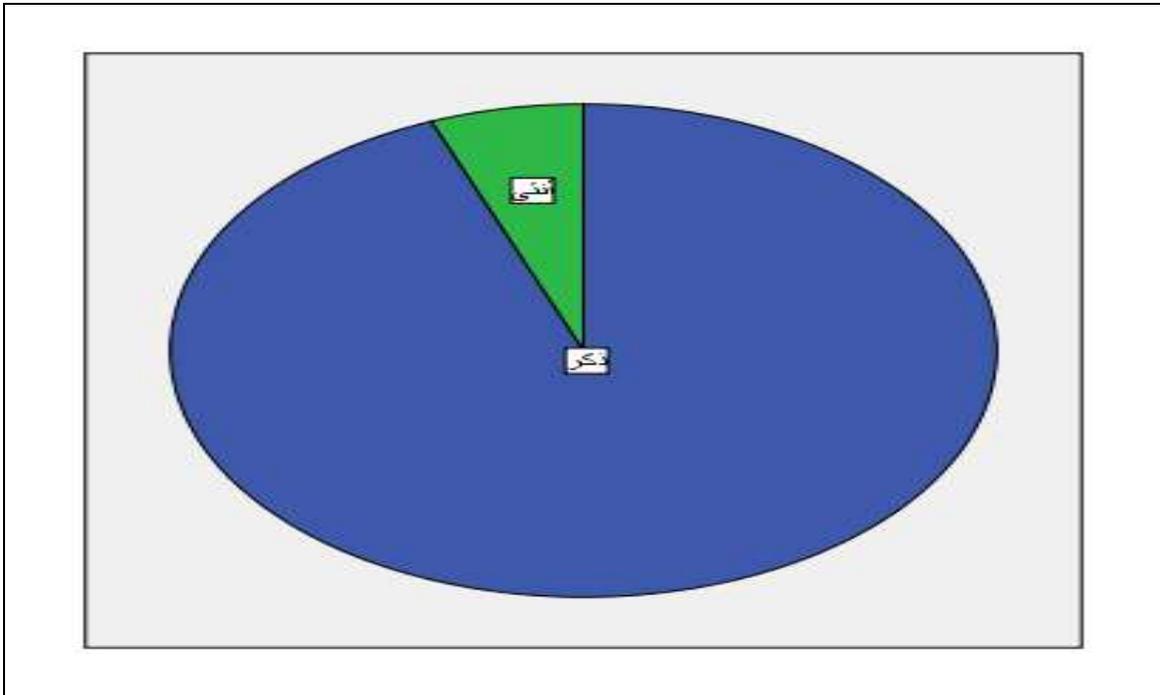
قصد التعرف على خصائص عينة الأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية، حيث تمثلت عينة الدراسة في 50 عامل نوضح خصائصهم كالتالي:

الجدول رقم (2-3): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	47	%94
أنثى	03	% 06
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

الشكل رقم (2-3): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

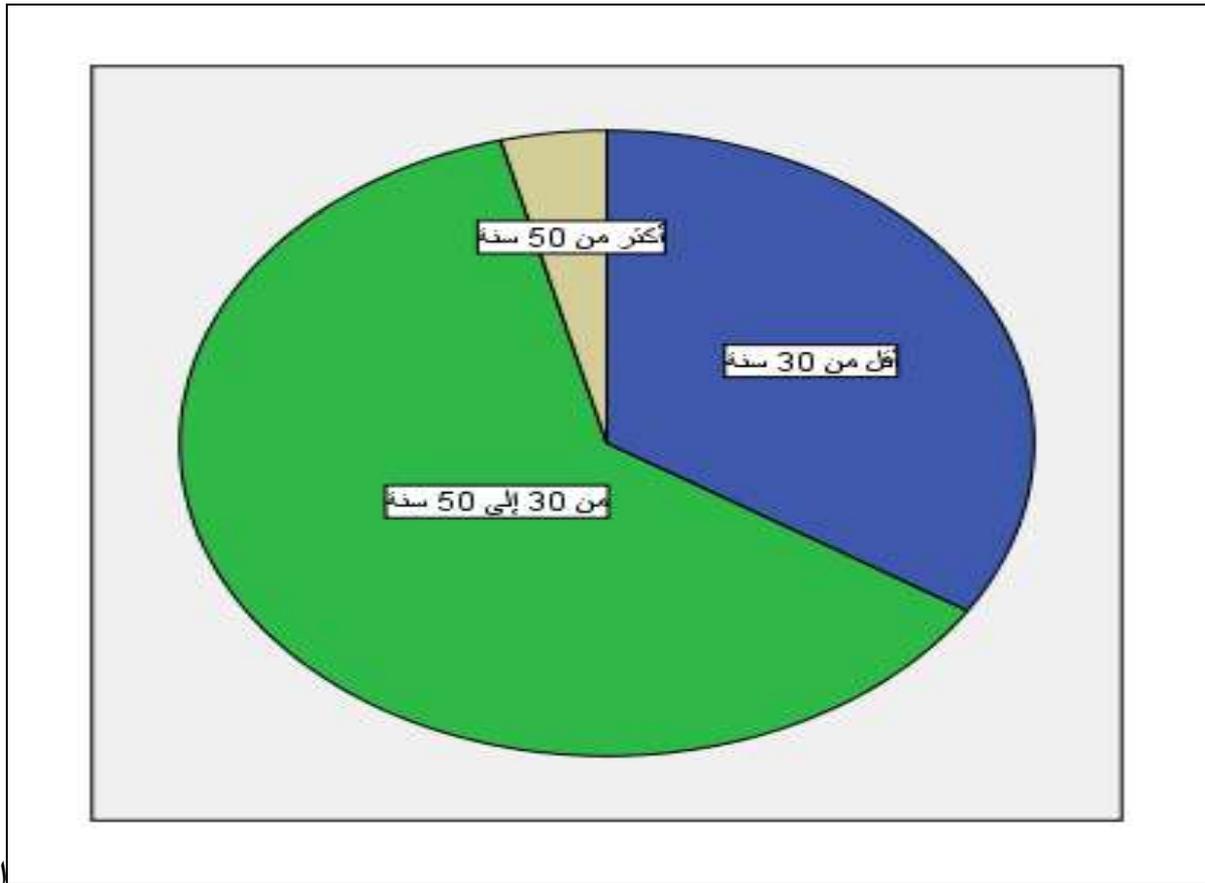
من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن كل أفراد العينة من حيث الجنس هم ذكور أي يمثلون ما نسبته 94% من أفراد عينة الدراسة، وفي المقابل بلغت نسبة الإناث 06 % من عينة الدراسة وكما هو معلوم أن فئة الذكور.

الجدول رقم (2-4): يوضح توزيع عينة دراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	17	34%
من 30 إلى 50 سنة	31	62%
أكثر من 50 سنة	2	04%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

الشكل رقم (2-4): يوضح توزيع عينة دراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

من خلال الجدول والشكل أعلاه المتعلق بخصائص أفراد العينة من حيث العمر نلاحظ أن فئة أقل من 30 سنة بلغت 34 %، أما فئة من 30 إلى 50 سنة فبلغت نسبة 62 %، كما أن الفئة أكثر من 50 سنة فقدت نسبتها بـ 04 %.

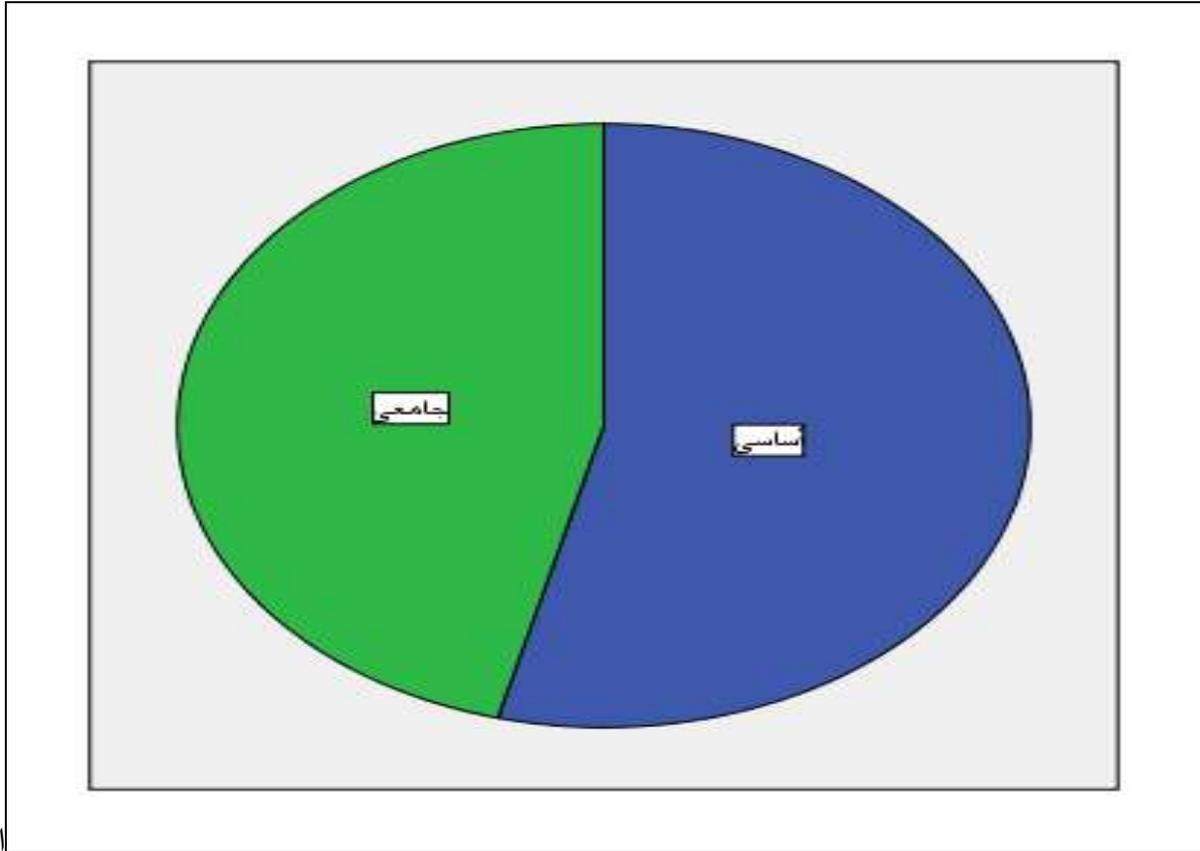
الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-5): يوضح توزيع عينة دراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
54%	27	أساسي
46%	23	جامعي
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

الشكل رقم (2-5): يوضح توزيع عينة دراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

من خلال الجدول والشكل أعلاه المتعلق بخصائص أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي نلاحظ أن المستوى الأساسي بلغت نسبتهم 54 %، أما المستوى الجامعي فبلغت نسبتهم 46 %.

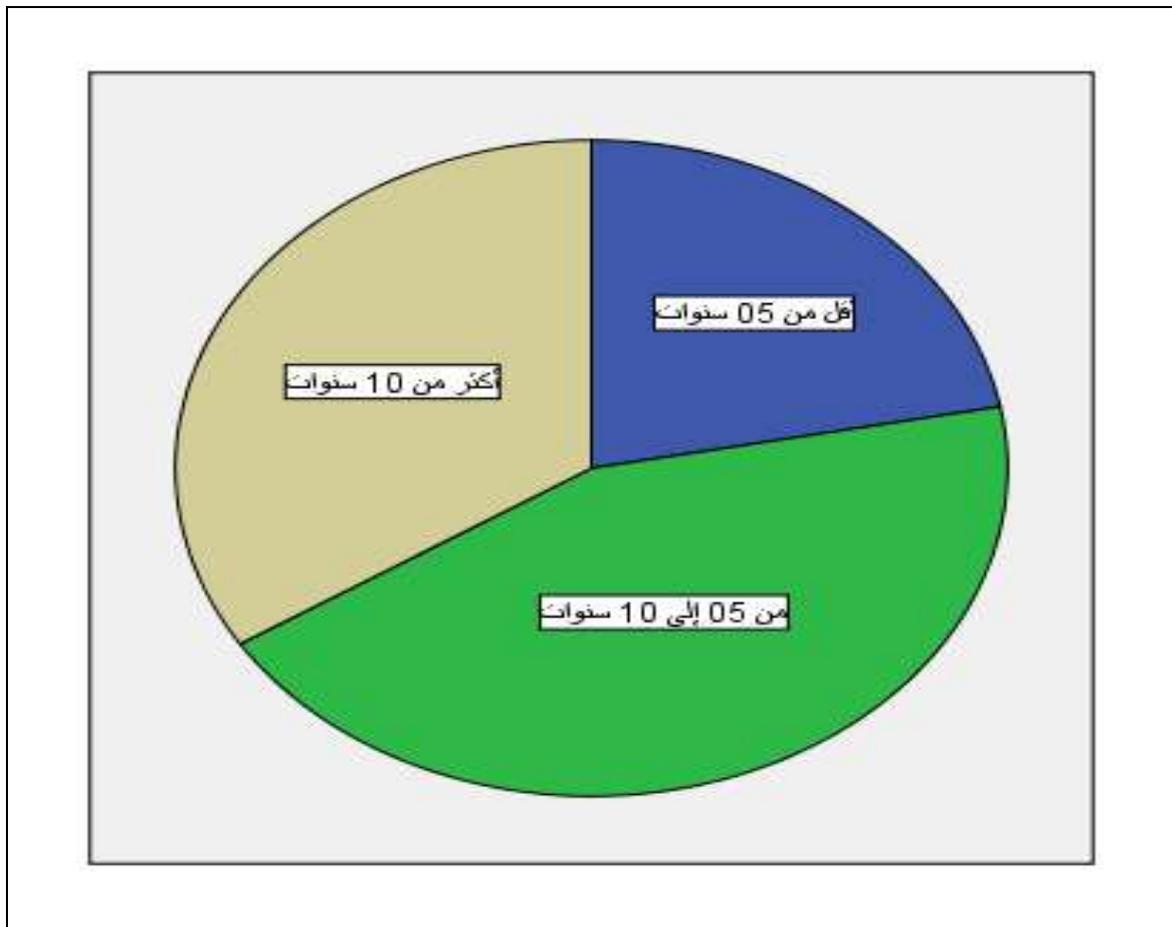
الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-6): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
22%	11	أقل من 05 سنوات
44%	22	من 05 إلى 10 سنوات
34%	17	أكثر من 10 سنوات
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

الشكل رقم (2-6): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ توزيع النسب حسب الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة حيث نجد أن أغلبية أفراد العينة هم من خبرتهم أقل من 05 سنوات بنسبة 22%. وبعدها فئة خبرتهم من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 44%، أما فئة خبرتهم أكثر من 10 سنوات فبلغت نسبة 34%.

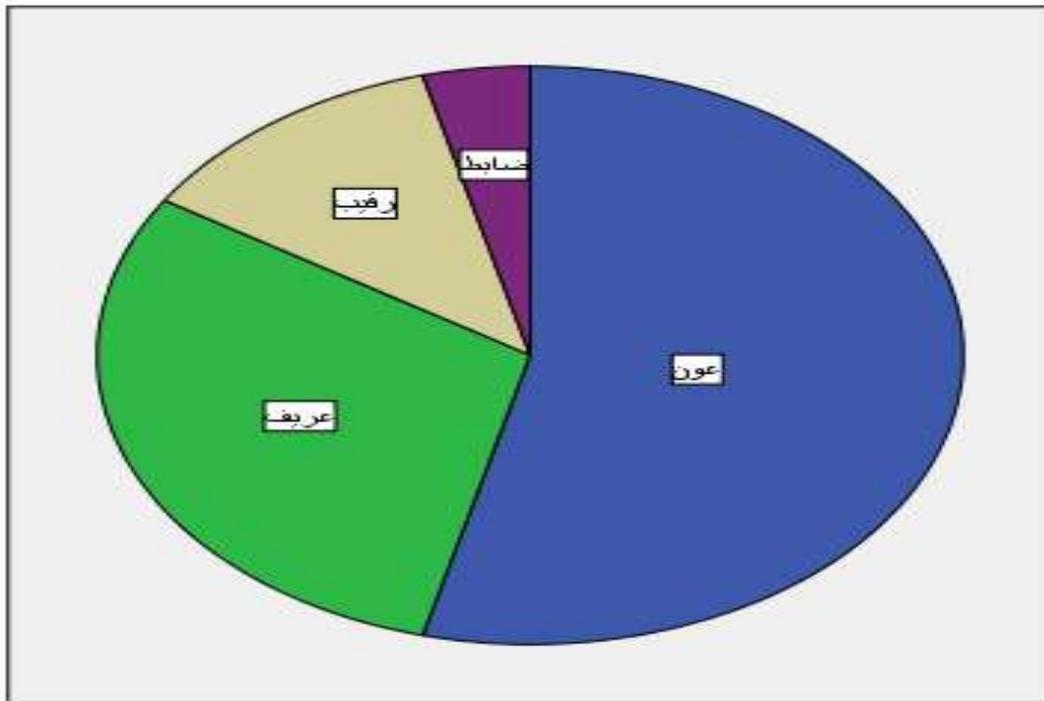
الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة	التكرار	المستوى الوظيفي
54%	27	عون
30%	15	عريف
12%	6	رقيب
04%	2	ضابط
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

الشكل رقم (2-7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح لنا توزيع النسب حسب المستوى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة، حيث نجد أن أغلب أفراد العينة هم رتبة عون الحماية المدنية بنسبة 54% وتليها رتبة عريف بنسبة بلغت 30%، أما رتبة رقيب فكانت نسبته 12%، وفي الأخير رتبة ضابط فبلغت ما نسبته 04%.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الفرع الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي

سنعرض إختبار كولمجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو إختبار ضروري في حالة إختبار الفرضيات لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

الفرضية الصفرية H_0 : تتبع بيانات الدراسة التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة H_1 : لا تتبع بيانات الدراسة التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (2-8): إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولمجروف)

المحور	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛	0,837	0,485
مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل؛	0,900	0,392
تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني؛	1,358	0,550
الإستقرار الوظيفي؛	0,736	0,651

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

ويوضح الجدول أعلاه نتائج الإختبار التوزيع الطبيعي، حيث نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية لإختبار كولمجروف-سمرنوف للمحاور الأربعة على التوالي 0,485، 0,392، 0,550، 0,651 أكبر من 0,05، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية القائلة إن البيانات يتبع التوزيع الطبيعي.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

المطلب الثاني: تحليل محاور الإستبانة

لقد تم الاعتماد على سلم ليكرت المكون من خمس درجات لتحديد درجة أهمية كل بند من بنود الإستبانة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-9): درجة أهمية بنود الإستبانة

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

كما تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً بإستخدام الترتيب وذلك للإستفادة منها فيما بعد في تحليل النتائج وسنوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-10): مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الأهمية	من 4.2- 5	من 3.4- 4.2	من 2.6- 3.4	من 1.8- 2.6	من 1- 1.8

حيث أن مدى المتوسط الحسابي لمستوى تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على إستقرار الوظيفي من (1 - 2.33) مستوى منخفض ومن (2.33 - 3.66) تدل على مستوى متوسط ومن (3.66 - 5) تدل على مستوى مرتفع.

أولاً: مدى التزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية: يعرض الجدول رقم (2-11) نتائج متوسطات حسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غرداية كما يلي:

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
01	تطبق سياسة السلامة المهنية من قبل إدارة المديرية؛	3.40	1.20	موافق	4
02	يوجد لدى الإدارة علم بكافة المخاطر المحيطة بالعمال في بيئة عملهم؛	3.38	1.37	محايد	6
03	تشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية؛	3.08	1.26	محايد	7
04	يتم توفير كافة الإمكانيات المتاحة لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية؛	3.54	1.18	موافق	3
05	تعمل المديرية على العمل وفقا للخطط وبرامج السلامة المهنية؛	3.62	1.19	موافق	2
06	أشعر بإقتناع رؤساء الأقسام والمشرفين بأهمية تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية؛	3.40	1.26	موافق	5
07	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الأمن والسلامة؛	4.02	1.20	موافق	1
08	ترى أن المديرية تحرص فعلاً على توفير جميع متطلبات السلامة المهنية؛	2.96	1.38	محايد	8
نتيجة		3.43	1.26	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

يبين الجدول أعلاه نتائج مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.43) وإنحراف معياري (1.26) مما يدل أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة لعبارة مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، حيث أن العبارة السابعة " تتخذ الإدارة إجراءات صارمة و عقوبات لكل من يخالف تعليمات الأمن والسلامة" إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.02) وإنحراف معياري

(1.20)، وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة، وتليها العبارة الخامسة " تعمل المديرية على العمل وفقا للخطط وبرامج السلامة المهنية " بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.19) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، في حين احتلت العبارة الرابعة " يتم توفير كافة الإمكانيات المتاحة لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية " المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.18) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، و احتلت العبارة الأولى " تطبق سياسة السلامة المهنية من قبل إدارة المديرية؛" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.20) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، وأيضا احتلت العبارة السادسة " أشعر بإقتناع رؤساء الأقسام والمشرفين بأهمية تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية؛" المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.26) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة الثانية " يوجد لدى الإدارة علم بكافة المخاطر المحيطة بالعمال في بيئة عملهم؛" المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.37) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، و في المرتبة ما قبل الأخيرة جاءت العبارة الثالثة " نشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية؛" بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.26) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

أما العبارة الثامنة " ترى أن المديرية تحرص فعلاً على توفير جميع متطلبات السلامة المهنية " فجاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (1.38) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

ثانيا- مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل: يعرض الجدول رقم (2-12) نتائج متوسطات حسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - لولاية غارداية كما يلي:

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
01	تسهل المديرية عل توفير مواد بناء غير قابلة للاشتعال؛	2.92	1.38	محايد	8
02	توفر المديرية كافة تجهيزات من أجل توفير الجو المناسب للعمال؛	3.24	1.33	محايد	5
03	تخصص المديرية متخصصين في الفحص الدوري للماء والكهرباء والغاز؛	3.04	1.23	محايد	7
04	تسعى المديرية إلى توفير معدات السلامة الشخصية والحصول عليها بسهولة؛	3.14	1.31	محايد	6
05	هناك أنظمة إنذار متوفرة ومسموعة بوضوح في كافة أرجاء المديرية ومكافحة الحريق موزعة بفعالية ويتم صيانتها بشكل دوري؛	3.48	1.40	موافق	4
06	تسعى المديرية إلى القيام بالفحص الطبي للعاملين الجدد؛	4.16	0.93	موافق	1
07	يوجد طفايات يدوية ومتحركة بأنواعها (غازية، بودرة، رغوة، أو سائلة) ؛	4.12	1.08	موافق	2
08	الصيانة المستمرة للألات لتجنب الوقوع المستمر لحوادث العمل؛	3.68	1.27	موافق	3
	نتيجة	3.47	1.24	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

يبين الجدول أعلاه نتائج مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.47) وانحراف معياري (1.24) مما يدل أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة لعبارة مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل، حيث أن العبارة السادسة " تسعى المديرية إلى القيام بالفحص الطبي للعاملين الجدد " احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.93)، وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة،

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

وتليها العبارة السابعة " يوجد طفايات يدوية و متحركة بأنواعها (غازية، بودرة، رغوة، أو سائلة)" بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (1.08) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة مرتفعة، في حين إحتلت العبارة الثامنة " الصيانة المستمرة للألات لتجنب الوقوع المستمر لحوادث العمل؛" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.27) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة مرتفعة، و إحتلت العبارة الخامسة " هناك أنظمة إنذار متوفرة و مسموعة بوضوح في كافة أرجاء المديرية و مكافحة الحريق موزعة بفعالية و يتم صيانتها بشكل دوري؛" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.40) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة الثانية " توفر المديرية كافة تجهيزات من أجل توفير الجو المناسب للعمال؛" المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.33) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، وتليها العبارة الرابعة " تسعى المديرية إلى توفير معدات السلامة الشخصية والحصول عليها بسهولة؛" المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.31) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة الثالثة " تخصص المديرية متخصصين في الفحص الدوري للماء والكهرباء والغاز؛" المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.23) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

أما العبارة الأولى " تسهر المديرية عل توفير مواد بناء غير قابلة للإشتعال؛" فجاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.38) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

ثالثا: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني: يعرض الجدول رقم (2-13) نتائج متوسطات حسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية كما يلي:

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
01	لديك شعور بأن المديرية تعمل باستمرار على تحسين ظروف العمل؛	3.34	1.17	محايد	5
02	يتلقى العاملون تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ؛	3.96	1.11	موافق	2
03	يتم العمل على نشر الوعي من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات الدولية؛	3.96	1.24	موافق	3
04	تستخدم المديرية الإنذارات للعاملين لعدم إستخدامهم لوسائل الوقاية الشخصية؛	4.00	1.16	موافق	1
05	يوجد في مكان عملك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية؛	3.80	1.20	موافق	4
06	تشرك المديرية في وضع برامج السلامة المهنية؛	3.14	1.37	محايد	6
نتيجة المحور		3.70	1.21	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

يبين الجدول أعلاه نتائج تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.70) وانحراف معياري (1.21) مما يدل أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة لعبارة تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني، حيث أن العبارة الرابعة "تستخدم المديرية الإنذارات للعاملين لعدم إستخدامهم لوسائل الوقاية الشخصية؛" إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (1.16)، وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة مرتفعة، وتليها العبارة الثانية "يتلقى العاملون تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ؛" بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (1.11) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة مرتفعة، في حين إحتلت العبارة الثالثة "يتم العمل على نشر الوعي من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات الدولية؛" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (1.24) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة مرتفعة، وإحتلت العبارة الخامسة "يوجد في مكان عملك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية؛" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.20) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة مرتفعة، ثم تليها العبارة الأولى " لديك شعور بأن المديرية تعمل بإستمرار على تحسين ظروف العمل؛" المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.17) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

أما العبارة السادسة "تشارك المديرية في وضع برامج السلامة المهنية؛" فجاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.37) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

رابعاً: الاستقرار الوظيفي: يعرض الجدول رقم (2-14) نتائج متوسطات حسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غرداية كما يلي:

الجدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول الإستقرار الوظيفي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
01	دائماً ما تشعر بالطمأنينة والإرتياح في مكان عملك؛	3.22	1.31	محايد	2
02	لا أرغب في تغيير المديرية لأنها تقوم بإحترام إجراءات السلامة المهنية؛	2.70	1.27	محايد	6
03	تؤثر إجراءات التي تتخذها المديرية من أجل سلامة العمال على ولائهم لها؛	3.12	1.06	محايد	4
04	تسهل الإدارة عملية الإتصال بها في الأمور التي تتعلق بإجراءات السلامة المهنية؛	3.14	1.43	محايد	3
05	يساعدك راتبك على زيادة الإستقرار الوظيفي بما يتناسب مع خبرتك؛	2.80	1.23	محايد	5
06	تساهم الحوافز التي تتحصل عليها في رفع شعورك بالإستقرار الوظيفي إتجاه عملك؛	3.26	1.44	محايد	1
نتيجة المحور		3.04	1.29	محايد	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

يبين الجدول أعلاه نتائج الإستقرار الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.04) وانحراف معياري (1.29) مما يدل أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة متوسطة لعبارات الإستقرار الوظيفي، حيث أن العبارة السادسة "تساهم الحوافز التي تتحصل عليها في رفع شعورك بالإستقرار الوظيفي إتجاه عملك" إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.44)، وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة متوسطة، وتليها العبارة الأولى "دائما ما تشعر بالطمأنينة والإرتياح في مكان عملك" بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.31) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، في حين إحتلت العبارة الرابعة "تسهل الإدارة عملية الإتصال بها في الأمور التي تتعلق بإجراءات السلامة المهنية" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.43) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، و إحتلت العبارة الثالثة "تؤثر إجراءات التي تتخذها المديرية من أجل سلامة العمال على ولائهم لها" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.06) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة، وتليها العبارة الخامسة "يساعدك راتبك على زيادة الإستقرار الوظيفي بما يتناسب مع خبرتك" المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (1.23) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

أما العبارة الثانية "لا أرغب في تغيير المديرية لأنها تقوم بإحترام إجراءات السلامة المهنية" فجاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.27) وبالمقارنة مع المتوسط الحسابي المرجح ليكارت الخماسي فإن آراء عينة الدراسة يميلون للموافقة بدرجة متوسطة.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

المبحث الثالث: اختبار ونتائج الفرضيات

المطلب الأول: اختبار الفرضيات

أولاً - الفرضية الرئيسية الأولى: والتي تنص على:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون، حيث تقع قيمة معامل الارتباط R بين 1 - و 0 وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين ويتم الحكم على درجتها كما يلي:

- $r > 0$ علاقة طردية موجبة بين المتغيرين.
- $r < 0$ علاقة عكسية سالبة بين المتغيرين.
- r تساوي الصفر فلا توجد علاقة بين المتغيرين.

كما أن كلما كانت قيمة r أقل من 0.3 فهي علاقة ضعيفة، أما من 0.3 إلى 0.7 فهي علاقة متوسطة وأكبر من 0.7 فهي علاقة قوية.

الجدول رقم (2-15): يوضح إختبار العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي

المتغير التابع: إجراءات السلامة المهنية		البعد
0,731*	معامل الارتباط بيرسون	المتغير المستقل: الإستقرار الوظيفي
0,000	مستوى الدلالة (Sig)	
50	عدد الإستجابات (N)	

* دالة إحصائية عند مستوى 0.05 المصدر : من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج

SPSS

يتضح من خلال لوحة المخرجات أن هناك إرتباط طردي بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي حيث تقدر قيمته ب 0.731 وهي موجبة وقوية، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تقدر ب 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية أي أن معامل الإرتباط معنوي، وهذا ما يدل على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، بمعنى انه كلما إرتفع مستوى إجراءات السلامة المهنية في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية سيؤدي ذلك إلى رفع مستوى الإستقرار الوظيفي.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

ثانيا - إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: والتي تنص على:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر إجراءات السلامة المهنية في مستوى الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية " تم تقسيمها إلى ثلاثة فرضيات فرعية، وللتحقق من صحة هذه الفرضيات الفرعية ترتبط كل واحدة منها بعنصر من العناصر المذكورة بالإستقرار الوظيفي وتم حساب معامل الإنحدار الخطي البسيط كالآتي:

الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على مستوى الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية؛

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام معامل الإنحدار البسيط للتحقق من وجود أثر ذو دلالة احصائية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-16): يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية والاستقرار الوظيفي

معلمت النموذج	معاملات الإنحدار	اختبار (t)	القيمة الاحتمالية Sig
الحد الثابت B ₀	0,874	2,537	0,014
المحور الأول	0,632	6,502	0,000
معامل الارتباط R	0,684 ^a		
معامل التحديد R ²	0,468		
إختبار F	42,280		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية و الإستقرار الوظيفي كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية على الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، إذ بلغ معامل الارتباط R يساوي 0.684 وأن معامل التحديد R² فيقدر بـ 0.468 أي ما قيمته من التغيرات في الإستقرار

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية ، كما بلغت درجة التأثير B (0.632) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإهتمام بمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية يؤدي إلى زيادة الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية بقيمة 0.632 وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F التي بلغت 42.280 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وهذا ما يؤكد قبول الفرضية البديلة التي تنص وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية على الإستقرار الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل على مستوى الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية؛ لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام معامل الإنحدار البسيط للتحقق من أثر ذو دلالة إحصائية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية على الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-17): يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية والإستقرار الوظيفي

معلومات النموذج	معاملات الإنحدار	إختبار (t)	القيمة الاحتمالية Sig
الحد الثابت B ₀	0,569	1,371	0,177
المحور الثاني	0,712	6,108	0,000
معامل الارتباط	0,661 ^a	,	
معامل التحديد R ²	0,437		
إختبار F	37,303		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية و الإستقرار الوظيفي كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية على الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، إذ بلغ معامل الارتباط R يساوي

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

0.661 وأن معامل التحديد R^2 فيقدر بـ 0.437 أي ما قيمته من التغيرات في الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية ناتج عن التغير في مستوى الإهتمام بمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية ، كما بلغت درجة التأثير B (0.712) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإهتمام بمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية يؤدي إلى زيادة الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية بقيمة 0.712 وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F التي بلغت 37.303 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وهذا ما يؤكد قبول الفرضية البديلة التي تنص وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية على الإستقرار الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني على مستوى الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية؛

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام معامل الإنحدار البسيط للتحقق من أثر ذو دلالة إحصائية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني على الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-18): يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني والإستقرار الوظيفي

معلمت النموذج	معاملات الإنحدار	إختبار (t)	القيمة الإحتمالية Sig
الحد الثابت B_0	0,822	2,002	0,051
المحور الثالث	0,599	5,551	0,000
معامل الإرتباط R	0,625 ^a	,	
معامل التحديد R^2	0,391		
إختبار F	30,814		
مستوى الدلالة	0,000 ^b		

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح تحليل الإنحدار البسيط بين تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني والإستقرار الوظيفي كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير ذو

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

دلالة إحصائية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة و السلامة المهني على الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، إذ بلغ معامل الارتباط R يساوي 0.625 وأن معامل التحديد R^2 فيقدر بـ 0.391 أي ما قيمته من التغيرات في الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية ناتج عن التغير في مستوى الإهتمام بتدريب العاملين بإجراءات الصحة و السلامة المهني، كما بلغت درجة التأثير B (0.599) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإهتمام بتدريب العاملين بإجراءات الصحة و السلامة المهني يؤدي إلى زيادة الإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية بقيمة 0.599 وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F التي بلغت 30.814 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05 وهذا ما يؤكد قبول الفرضية البديلة التي تنص وجود تأثير ذو دلالة معنوية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة و السلامة المهني على الإستقرار الوظيفي.

ثالثا - الفرضية الرئيسة الثالثة: والتي تنص على:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى للمتغيرات الشخصية (المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) "

1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، تعزى لمتغير المستوى الوظيفي:

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-19): يوضح تحليل التباين الأحادي بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية وإستقرار

الوظيفي بالنسبة للمستوى الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
تطبيق إجراءات السلامة المهنية	بين المجموعات	9,458	3	3,153	7,077	0,101
	داخل المجموعات	20,492	46	0,445		
	المجموع	29,950	49			
إستقرار الوظيفي	بين المجموعات	2,316	3	0,772	1,068	0,372
	داخل المجموعات	33,270	46	0,723		

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

			49	35,587	المجموع	
--	--	--	----	--------	---------	--

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

يوضح الجدول السابق مقارنة المتوسطات عن طريق إختبار " F " والنتيجة عدم وجود فروق بين إجابات أفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، حيث بلغت قيمة F للمتغيرين على التوالي 7.077، 1.068، وأن احتمال المعنوية أخذ القيم التالية 0.101 و 0.372 وهي أكبر من 0.05.

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، تعزى لمتغير الخبرة المهنية:

لإختبار هذه الفرضية تم إستخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

الجدول رقم (2-20) : يوضح تحليل التباين الأحادي بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية و إستقرار الوظيفي بالنسبة للخبرة المهنية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
تطبيق إجراءات السلامة المهنية	بين المجموعات	3,033	2	1,517	2,648	0,081
	داخل المجموعات	26,917	47	0,573		
	المجموع	29,950	49			
إستقرار الوظيفي	بين المجموعات	1,171	2	0,585	0,799	0,456
	داخل المجموعات	34,416	47	0,732		
	المجموع	35,587	49			

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج برنامج SPSS نسخة 20.

يوضح الجدول السابق مقارنة المتوسطات عن طريق إختبار " F " والنتيجة عدم وجود فروق بين إجابات أفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، حيث بلغت قيمة F للمتغيرين على التوالي 2.648، 0.799، وأن إحتمال المعنوية أخذ القيم التالية 0.081 و 0.456 وهي أكبر من 0.05.

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

المطلب الثاني: نتائج الفرضيات

نتائج الفرضية الأولى: التي تنص على:

وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية، حيث نستنتج أن إجراءات وبرامج السلامة المهنية بالمديرية لاقت رضا أغلبية من العمال، ما يبرهن على قلة الحوادث والمخاطر المهنية واستقرار عام بالمؤسسة.

نتائج الفرضية الثانية: التي تنقسم إلى:

نتيجة الفرضية الفرعية الأولى: وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على الإستقرار الوظيفي، ومن خلال نتيجة فرضية نستنتج وجود إلتزام جدي للمديرية في تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية من خلال توفير كافة الإمكانيات المتاحة لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية،

نتيجة الفرضية الفرعية الثانية:

وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية على الإستقرار الوظيفي، نستنتج من خلال نتيجة الفرضية وجود إلتزام للمديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية من توفير مواد بناء غير قابلة للإشتعال، وجود متخصصين للفحص الدوري للماء والغاز والكهرباء، وجود أنظمة إنذار متوفرة لمكافحة الحريق، القيام بالفحص الطبي للعاملين الجدد والدوري للعمال قداماء...

نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة:

وجود تأثير ذو دلالة معنوية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني على الإستقرار الوظيفي، نستنتج من خلال نتيجة فرضية هناك تدريب دوري للعاملين في مديرية من خلال تدريب على خطة الإخلاء والطوارئ وأيضاً من خلال نشر الوعي من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات الدولية، وإعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية.

نتائج الفرضية الثالثة: التي تنص على:

لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، نستنتج أن المستوى الوظيفي، يعزى ذلك أن جميع المستويات يتوجب عليهم أن يتلقوا تدريبات على إجراءات السلامة، وأنه من الواجب أن يتوفر لديهم الأدوات والمعدات المتعلقة بالسلامة داخل المديرية، وحيث أن جميع المستويات الوظيفية يخضعون لبيئة عمل واحدة.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية

نتائج الفرضية الرابعة: التي تنص على:

لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، يعزى ذلك إلى أن هناك توافقاً وتناسباً لدى عينة الدراسة من حيث عدم المشاركة في دورات تدريبية ومؤتمرات وندوات سواء كانت محلية أو دولية وتتطابق نوعاً ما في مستوى المعرفة والوعي بواقع السلامة المهنية داخل مؤسسة محل الدراسة، وقد أدى ذلك إلى تتطابق في إجابات عينة الدراسة.

خاتمة

خصص هذا البحث لدراسة تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي، حيث تعتبر الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية. فتطبيق إجراءات السلامة المهنية يؤثر على الاستقرار الوظيفي ولها نتائج إيجابية تنعكس على كفاءة المديرية لتحقيق أهدافها.

ثم تناولت هذه الدراسة جانبين جانب نظري وآخر تطبيقي، يشمل الجانب النظري استعراض المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث تم في الفصل الأول تناول الإطار النظري المفاهيم الأساسية للاستقرار الوظيفي، كما تم التطرق الى كل ما يتعلق بالمفاهيم الأساسية لإجراءات السلامة المهنية، ثم المبحث الثاني تم التطرق الى مفهوم حوادث العمل وعلاقة الاستقرار الوظيفي والصحة والسلامة المهنية بحوادث العمل، أما المبحث الثالث تطرقنا الى الدراسات السابقة المحلية والعربية ، واخيرا تم التطرق ما يميز بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة.

وفيما يخص الفصل الثاني قد تضمن ثلاث مباحث، حيث استعرض المبحث الأول لمحة حول المؤسسة محل الدراسة ومنهجية الدراسة كونها المؤسسة قيد الدراسة، اما المبحث الثاني يتمثل في الدراسة الحالية التي تم من خلالها دراسة تأثير تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي، وشمل هذا المبحث استعراض لمراحل إعداد دراسة الحالة وتصميم الاستبيان، ومن ثم المبحث الثالث مناقشة نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات ونتائجها.

وعليه وفي ضوء ما جاء في هذه الدراسة من مفاهيم حول الاستقرار الوظيفي وإجراءات السلامة المهنية، ومن خلال ما توصلنا اليه من الدراسة الميدانية التي قمنا بها في مديرية الحماية المدنية فرع العطف - غرداية -، من اجل معرفة أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي، استخلصنا جملة من النتائج أبرزها:

- ✓ وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية -فرع العطف- لولاية غارداية.
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على الإستقرار الوظيفي.
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية على الإستقرار الوظيفي.

✓ وجود تأثير ذو دلالة معنوية لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني على الإستقرار الوظيفي.

✓ لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

✓ لا توجد فروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول تطبيق إجراءات السلامة المهنية ومستوى إستقرار الوظيفي في مديرية الحماية المدنية - فرع العطف - لولاية غارداية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ومنه نستنتج أن إجراءات وبرامج السلامة المهنية بالمديرية وافقت برضا أغلبية من العمال وأحسّتهم بالإستقرار والأمان، مما أدى للتقليل من الحوادث والمخاطر المهنية وإستقرار عام بالمؤسسة وتحقيق أهدافها.

وبشكل عام يمكن القول إن غاية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور "الوقاية خير من العلاج"، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح أثناء مزاولتهم العمل وحمايتهم من المخاطر المهنية التي تحدث في أماكن العمل. وتبقى هذه الإجراءات فعالة من وجهة نظر العمال، وهذا ما تؤكده سجلات حوادث العمل في المديرية، حيث نادرا ما يكون هناك حوادث العمل غير أن هناك بعض الأمراض المهنية كأعراض آلام الظهر المهنية والمفاصل، ضغط الدم، السكري، الوسواس القهاري.

التوصيات والاقتراحات:

على ضوء النتائج المتوصل إليها سابقا رأينا أن نضع مجموعة من الاقتراحات أهمها:

- العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية وإشراك كافة العمال في هذه المهمة.

- التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية وتلك التي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطرة، بما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.

- تعزيز وتدعيم الاتصال داخل المؤسسة وتشجيع العمال على إبداء الرأي وطرح اقتراحاتهم في كل ما يتعلق بوظائفهم.

- الاستفادة من الخبرة الكبيرة لعمال المؤسسة في القضاء على الروتين والملل في مكان العمل عن طريق تدوير المناصب وإثراء المهام.

-الاهتمام بالصيانة الدورية للمعدات والآلات والاستغناء عن الآلات التي تعدت العمر الافتراضي لها.

آفاق الدراسة:

- إن موضوع أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على الاستقرار الوظيفي يبقى مفتوحاً للدراسات أخرى يمكن أن تساهم في إثرائها وبذلك يمكن أن نقترح بعض الدراسات:
- أثر الحوافز المادية والمعنوية على التقليل من الحوادث المهنية؛
 - السلامة المهنية وتأمين بيئة العمل؛
 - تقييم كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1-المصادر الرسمية:

1. المادة 7 و6 من القانون 83 / 13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983
المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل الجريدة الرسمية العدد 28.

2-الكتب:

1. التون مايو، المشاكل الانسانية للمدينة الصناعية . ترجمة مبارك ادريس، دار الفكر العربية، مصر، ب سنة.
2. الحمداني معن يحي، الأمن والسلامة الصناعية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
3. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، عمان، 2004.
4. السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
5. طلعت ابراهيم لطفي ، علم الاجتماع الصناعي، ط1، مكتبة النشر والتوزيع، مصر، 1995.
6. عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.
7. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1991.
8. عبد الوهاب احمد الواسع، علم ادارة الأفراد الرياض، 1973.
9. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
10. محمد عبد الرضا الشمري، السلامة والأمن الصناعي، دار صفا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
11. محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة المصرية للكتاب ، الإسكندرية ، مصر، 1972.
12. ياسين حمدي وآخرون، "علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق". ط1، دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان، 1999.
13. يوسف حجيم الطائي وآخرون ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1، دار الوراق لنشر والتوزيع، عمان، 2006.

1. المذكرات والرسائل: أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
2. بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2002.
3. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.
4. توامة حفيظة، الراهم سعاد، واقع الاتصال التنظيمي في مؤسسة الحماية المدنية دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة الحماية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علوم الإعلام والاتصال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.
5. حلايمية هدى، دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل- دراسة ميدانية بمنجم الوزنة تبسة ماستر في علم النفس والعمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة أم البواقي، 2013-2014.
6. سلمى لحر، تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التسيير والاقتصاد وعلوم التجارة، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012.
7. سليمة دية، علاقة الترقية الوظيفية بالاستقرار المهني للموظفين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة غرداية، 2015-2016.
8. سمير حليس، التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في التنمية و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة مستوري، قسنطينة، 2008-2009.
9. قراوش افتخار، أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل، دراسة الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020.
10. لغرابية رشا، حوادث العمل وأثرها على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة، مذكرة ماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2018-2019.
11. موسى نذراري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص: الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، 2015-2016.

2-4-المجلات

1. وسيم اسماعيل هابيل، علاء محمد حسن عايش، تقييم مدى فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، المجلد 20، العدد 02.
2. وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994.

ثانيا: المراجع والمصادر باللغة الأجنبية:

1. Shimon Dolan et Autres, **La gestion des ressources humaines: tendances, enjeux et pratiques actuelles**, 3éme édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995.

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غارداية



كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير

إختصاص : ماستر إدارة الموارد البشرية

إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي تم تصميمه لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها إستكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير إختصاص إدارة الموارد البشرية بعنوان "أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على إستقرار الوظيفي (دراسة حالة مديرية الحماية المدنية بولاية غارداية -فرع العطف-) " من خلال الإجابة على أسئلة الإستبيان الموجه للعاملين بالمديرية، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الإستبيان بدقة بحيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم فرأيكم عامل أساسي من عوامل الوصول إلى نتائج دقيقة.

ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

تحت إشراف :

من إعداد الطالبان :

أ. بروفيسور: غزيل محمد مولود

- عايس سيد أحمد

- عرابة زهير

الرجاء وضع العلامة (x) في الخانة التي تمثل رأيكم.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

	ذكر	الجنس
	أنثى	
	أقل من 30 سنة	العمر
	من 30 إلى 50 سنة	
	أكثر من 50 سنة	
	أساسي	المستوى التعليمي
	جامعي	
	دراسات عليا	
	أقل من 05 سنوات	الخبرة المهنية
	من 05 إلى 10 سنوات	
	أكثر من 10 سنوات	
	عون	المستوى الوظيفي
	عريف	
	رقيب	
	ضابط	

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الأول: مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية؛					
الرقم	العبـارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق
01	تطبق سياسة السلامة المهنية من قبل إدارة المديرية؛				
02	يوجد لدى الإدارة علم بكافة المخاطر المحيطة بالعمال في بيئة عملهم؛				

					تشعر بوجود تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة والصحة المهنية؛	03
					يتم توفير كافة الإمكانيات المتاحة لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية؛	04
					تعمل المديرية على العمل وفقا للخطط وبرامج السلامة المهنية؛	05
					أشعر بإقتناع رؤساء الأقسام والمشرفين بأهمية تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية؛	06
					تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الأمن والسلامة؛	07
					ترى أن المديرية تحرص فعلاً على توفير جميع متطلبات السلامة المهنية؛	08

المحور الثاني: مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل؛

الرقم	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
09	تسهر المديرية عل توفير مواد بناء غير قابلة للإشتعال؛					
10	توفر المديرية كافة تجهيزات من أجل توفير الجو المناسب للعمال؛					
11	تخصص المديرية متخصصين في الفحص الدوري للماء والكهرباء والغاز؛					
12	تسعى المديرية إلى توفير معدات السلامة الشخصية والحصول عليها بسهولة؛					
13	هناك أنظمة إنذار متوفرة ومسموعة بوضوح في كافة أرجاء المديرية ومكافحة الحريق موزعة بفعالية ويتم صيانتها بشكل دوري؛					
14	تسعى المديرية إلى القيام بالفحص الطبي					

					للعاملين الجدد؛	
					يوجد طفايات يدوية ومتحركة بأنواعها (غازية، بودرة، رغوة، أو سائلة) ؛	15
					الصيانة المستمرة للألات لتجنب الوقوع المستمر لحوادث العمل؛	16

المحور الثالث: تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني؛

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارة	الرقم
					لديك شعور بأن المديرية تعمل باستمرار على تحسين ظروف العمل؛	17
					يتلقى العاملون تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ؛	18
					يتم العمل على نشر الوعي من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات الدولية؛	19
					تستخدم المديرية الإنذارات للعاملين لعدم استخدامهم لوسائل الوقاية الشخصية؛	20
					يوجد في مكان عملك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية؛	21
					تشارك المديرية في وضع برامج السلامة المهنية؛	22

المحور الرابع: الإستقرار الوظيفي؛

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارة	الرقم
					دائماً ما تشعر بالطمأنينة والإرتياح في مكان عملك؛	23
					ترغب في تغيير المديرية لأنها تقوم بإحترام إجراءات السلامة المهنية؛	24

					تؤثر إجراءات التي تتخذها المديرية من أجل سلامة العمال على ولائهم لها؛	25
					تسهل الإدارة عملية الإتصال بها في الأمور التي تتعلق بإجراءات السلامة المهنية؛	26
					يساعدك راتبك على زيادة الإستقرار الوظيفي بما يتناسب مع خبرتك؛	27
					تساهم الحوافز التي تتحصل عليها في رفع شعورك بالإستقرار الوظيفي إتجاه عملك؛	28

الملحق رقم 02: مخرجات spss

إختبار معامل ألفا كرونباخ لمدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,877	8

إختبار معامل ألفا كرونباخ لمدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,786	8

إختبار معامل ألفا كرونباخ لتدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,829	6

إختبار معامل ألفا كرونباخ الإستقرار الوظيفي:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,737	6

نتائج التحليل الإحصائي:

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	47	94,0	94,0	94,0
أنثى	3	6,0	6,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
30 من أقل سنة	17	34,0	34,0	34,0
إلى 30 من سنة 50 Valide	31	62,0	62,0	96,0
50 من أكثر سنة	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

التعليمي_المستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أساسي	27	54,0	54,0	54,0
جامعي Valide	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

المهنية_الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
05 من أقل سنوات	11	22,0	22,0	22,0
10 إلى 05 من سنوات Valide	22	44,0	44,0	66,0
10 من أكثر سنوات	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الوظيفي_المستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عون	27	54,0	54,0	54,0
عريف	15	30,0	30,0	84,0
Valides رقيب	6	12,0	12,0	96,0
ضابط	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولمجروف):

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
N		50	50	50	50
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	3,4250	3,4725	3,7000	3,0400
	Ecart-type	,92237	,79190	,88896	,85221
Différences les plus extremes	Absolue	,118	,127	,192	,104
	Positive	,066	,115	,084	,099
	Négative	-,118	-,127	-,192	-,104
Z de Kolmogorov-Smirnov		,837	,900	1,358	,736
Signification asymptotique (bilatérale)		,485	,392	,550	,651

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام

إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
x1	50	1,00	5,00	3,4000	1,19523

x2	50	1,00	5,00	3,3800	1,36860
x3	50	1,00	5,00	3,0800	1,25909
x4	50	1,00	5,00	3,5400	1,18166
x5	50	1,00	5,00	3,6200	1,19335
x6	50	1,00	5,00	3,4000	1,26168
x7	50	1,00	5,00	4,0200	1,20357
x8	50	1,00	5,00	2,9600	1,38446
N valide (listwise)	50				

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في محيط العمل:

Statistiques descriptives

	N	Minimu m	Maximu m	Moyenn e	Ecart type
x9	50	1,00	5,00	2,9200	1,38269
x10	50	1,00	5,00	3,2400	1,33340
x11	50	1,00	5,00	3,0400	1,22824
x12	50	1,00	5,00	3,1400	1,30946
x13	50	1,00	5,00	3,4800	1,40320
x14	50	1,00	5,00	4,1600	,93372
x15	50	1,00	5,00	4,1200	1,08119
x16	50	1,00	5,00	3,6800	1,26878
N valide (listwise)	50				

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني:

Statistiques descriptives

	N	Minimu m	Maximu m	Moyenn e	Ecart type
--	---	-------------	-------------	-------------	---------------

x17	50	1,00	5,00	3,3400	1,17125
x18	50	1,00	5,00	3,9600	1,10583
x19	50	1,00	5,00	3,9600	1,24474
x20	50	1,00	5,00	4,0000	1,16058
x21	50	1,00	5,00	3,8000	1,19523
x22	50	1,00	5,00	3,1400	1,37039
N valide (listwise)	50				

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة حول الإستقرار الوظيفي:

Statistiques descriptives

	N	Minimu m	Maximu m	Moyenn e	Ecart type
x23	50	1,00	5,00	3,2200	1,31382
x24	50	1,00	5,00	2,7000	1,26572
x25	50	1,00	5,00	3,1200	1,06215
x26	50	1,00	5,00	3,1400	1,42871
x27	50	1,00	5,00	2,8000	1,22890
x28	50	1,00	5,00	3,2600	1,44010
N valide (listwise)	50				

إختبار العلاقة بين إجراءات السلامة المهنية والإستقرار الوظيفي:

Corrélations

	SS	المحور الرابع
Corrélacion de Pearson	1	,731**
Sig. (bilatérale)		,000
N	50	50

المحور	Corrélation de Pearson	,731**	1
الرابع	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	50	50

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

تحليل الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام إدارة المديرية بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية والإستقرار الوظيفي:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,684 ^a	,468	,457	,62784

a. Valeurs prédites : (constantes), الأول المحور

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	16,666	1	16,666	42,280	,000 ^b
1 Résidu	18,921	48	,394		
Total	35,587	49			

a. Variable dépendante : الرابع المحور

b. Valeurs prédites : (constantes), الأول المحور

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
		s		

	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,874	,345		2,537	,014
الأول المحور	,632	,097	,684	6,502	,000

a. Variable dépendante : الرابع المحور

الإنحدار البسيط بين مدى إلتزام المديرية بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية والإستقرار الوظيفي:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,661 ^a	,437	,426	,64589

a. Valeurs prédites : (constantes), الثاني المحور

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	15,562	1	15,562	37,303	,000 ^b
Résidu	20,025	48	,417		
Total	35,587	49			

a. Variable dépendante : الرابع المحور

b. Valeurs prédites : (constantes), الثاني المحور

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		

1	(Constante)	,569	,415		1,371	,177
	الثاني المحور	,712	,117	,661	6,108	,000

a. Variable dépendante : الرابع المحور

الإنحدار البسيط بين تدريب العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهني والإستقرار الوظيفي:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,625 ^a	,391	,378	,67196

a. Valeurs prédites : (constantes), الثالث المحور

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	13,913	1	13,913	30,814	,000 ^b
1 Résidu	21,673	48	,452		
Total	35,587	49			

a. Variable dépendante : الرابع المحور

b. Valeurs prédites : (constantes), الثالث المحور

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,822	,411		2,002	,051

المحور الثالث	,599	,108	,625	5,551	,000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : الرابع المحور

تحليل التباين الأحادي بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية وإستقرار الوظيفي بالنسبة للمستوى الوظيفي:

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on	
المحور الرابع	Inter- groupes	2,316	3	,772	1,068	,372
	Intra- groupes	33,270	46	,723		
	Total	35,587	49			
ss	Inter- groupes	9,458	3	3,153	7,077	,101
	Intra- groupes	20,492	46	,445		
	Total	29,950	49			

تحليل التباين الأحادي بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية وإستقرار الوظيفي بالنسبة الخبرة المهنية:

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on	
المحور الرابع	Inter- groupes	1,171	2	,585	,799	,456
	Intra- groupes	34,416	47	,732		
	Total	35,587	49			
ss	Inter- groupes	3,033	2	1,517	2,648	,081
	Intra- groupes	26,917	47	,573		