



وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعيّة والإنسانيّة

قسم علم النفس وعلوم التّربية والأرطوفونيا

السلامة المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال

الحماية المدنية

دراسة ميدانيّة على عمال الحماية المدنية لولاية غرداية

مذكّرة مقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصّص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

بقادير عبد الرحمان

إعداد الطّالبة:

نفنوف عائشة

الصفة	الجامعة	الإسم و اللقب
رئيساً	جامعة غرداية	د.قشار محمد
مشرفاً مقررًا	جامعة غرداية	د. بقادير عبد الرحمان
ممتحنًا	جامعة غرداية	د. طارق شنقال

الموسم الجامعي:

2021-2020 / 1442-1441 هـ



وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

السلامة المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال

الحماية المدنية

دراسة ميدانيّة على عمال الحماية المدنية لولاية غرداية

مذكّرة مقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصّص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

بقادير عبد الرحمان

إعداد الطّالبة:

نfnوف عائشة

الصفة	الجامعة	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة غرداية	د.قشار محمد
مشرفا مقرر	جامعة غرداية	د. بقادير عبد الرحمان
ممتحننا	جامعة غرداية	د. طارق شنقال

الموسم الجامعي:

2021-2020 / 1442-1441 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ}

[المُجَادَلَةُ: 11]

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

شكرو عرفان

الشكر لله أولاً وأخيراً والحمد لله من قبل ومن بعد.

الحمد لله الذي من فضله علينا أن سخر لنا من عباده من كان لنا خير سند وخير معين في هذا السفر الشاق والشيق: الدكتور عبد الرحمان بقادير.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الدكتورة الفاضلة جمعة أولاد حيمودة التي لم تبخل عليا بالنصيحة، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من شارك بعون أو بجهدٍ أو دعاءٍ، أو كلمات تشجيع أو لهج لسانه بدعوة خير، إليهم جميعاً أتقدم بخالص

الشكر

والتقدير والاعتراف بالجميل.

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية مديرية غرداية. محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية.

- ما هي درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية.

- ما هو مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية.

وقد اتبعنا المنهج الوصفي في دراستنا حيث شملت العينة 93 عاملا في الحماية المدنية مديرية غرداية، واختيروا بطريقة عشوائية، وطبقت على هذه العينة أداة لجمع البيانات (الاستبيان).

استبيان السلامة المهنية من اعداد د. بكر اوي عبد العال(2018) المكون من 47 بندا، استبيان

التوافق المهني ود. مكناسي محمد (2005) المكون من 38 بندا، ولقد عولجت البيانات إحصائيا في

برنامج SPSS باستخدام معامل الارتباط بيرسون والمتوسطات الحسابية (المتوسط الفرضي، متوسط

المرجح) و الانحراف المعياري حسب ما يتناسب مع الدراسة.

وكشفت نتائج الدراسة عن أنه:

- توجد علاقة بين السلامة المهنية و التوافق المهني تكمن في علاقة طردية قوية قدرت ب (0.71)، أي

زيادة في درجة السلامة المهنية يوافقها ارتفاع في مستوى التوافق المهني.

- درجة السلامة المهنية مرتفعة.

- مستوى التوافق المهني متوسط.

Study summary :

The aim of the study is to find out the relationship between occupational safety and occupational compatibility of civil protection workers in the Department of Ghardaia. The following questions have been answered: - What is the degree of occupational safety for civil protection workers? - What is the level of professional compatibility of civil protection workers? We followed the descriptive approach in our study where 93 civil protection workers in the Directorate of Guatemala were randomly selected and applied to this sample a data collection tool (questionnaire). Prepared by Dr. Bakrawi Abdel-elaly, a 47-item occupational safety questionnaire, and Dr. Maknasi Mohamed, a 38-item occupational compatibility questionnaire, the data were dealt with statistically using Pearson correlation coefficient, arithmetic averages (hypothetical average, weighted average) and standard deviation .

The study attained the following conclusions:

- There's a strong link between occupational safety and occupational compatibility among civil protection workers.
- Occupational safety is high.
- Average degree of professional compatibility.

Keywords:occupational safety. professional compatibility.civil protection workers.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات	الرقم
أ	إهداء	
ب	شكر وعرهان	
ت	ملخص الدراسة	
ح	فهرس المحتويات	
ر	فهرس الجداول	
ر	فهرس الأشكال البيانية	
ر	فهرس الملاحق	
ش	مقدمة	
	القسم الأول: الإطار النظري للدراسة	
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	إشكالية الدراسة	1
3	تساؤلات الدراسة	2
3	فرضيات الدراسة	3
3	أهداف الدراسة	4
3	أهمية الدراسة	5
4	دوافع اختيار الموضوع	6
4	المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة	7
8-4	الدراسات السابقة	8
	الفصل الثاني: السلامة المهنية	
10	تمهيد	
11	السلامة المهنية:	1
11	تعريف السلامة	1-1
11	تعريف السلامة المهنية	2-1

12	التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية	2
13	أهداف السلامة المهنية	3
14	أهمية السلامة المهنية	4
14	معايير العالمية لسلامة المهنية	5
16-15	نظريات المفسرة لمفهوم السلامة المهنية	6
17	الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية	7
18	مسؤول السلامة المهنية	8
19	نتائج العمل بنظام السلامة المهنية	9
20	السلامة المهنية في التشريع الجزائري	10
22	خلاصة الفصل	
الفصل الثالث: التوافق المهني		
24	تمهيد	
25	تعريف التوافق	1
26	أنواع التوافق	2
27	تعريف التوافق المهني	3
28	النظريات التوافق المهني	4
32	مظاهر التوافق المهني	5
33	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	6
34	شروط التوافق المهني	7
34	مظاهر سوء التوافق المهني	8
35	طرق وسبل تحسين سوء التوافق	9
36	طرق القياس التوافق المهني	10
38	خلاصة الفصل	
الفصل الرابع: الحماية المدنية		
40	تمهيد	
41	نبدہ تاريخية عن الحماية المدنية	1

42	تعريف الحماية المدنية	2
43	أهداف تنظيم الحماية المدنية	3
44	تصنيفات الحماية المدنية	4
44	خصائص عون الحماية المدنية	5
45	المهام الأساسية للحماية المدنية	6
45	مهام عون تدخل الحماية المدنية	7
47	الهيكل التنظيمي للحماية المدنية	8
51	خلاصة الفصل	
القسم الثاني: الإطار الميداني للدراسة		
الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية		
53	تمهيد	
54	منهج الدراسة	1
55	حدود الدراسة	2
55	أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.	3
58	إجراءات تطبيق الدراسة	4
59	الأساليب الإحصائية	5
60	خلاصة	
الفصل السادس: عرض وتفسير نتائج الدراسة		
62	تمهيد	
61	عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة	1
64	عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى	2
65	عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية	3
67	الاستنتاج العام	
69	قائمة المصادر والمراجع	
74	قائمة الملاحق	

قائمة الجداول:

الرقم	عناوين الجداول	الصفحة
01	المراسيم الصادرة في الجريدة الرسمية العدد 15	21
02	يوضح معاملات الارتباط لدرجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للتوافق المهني.	55
03	قيم معامل الارتباط بيرسونيين السلامة المهنية و التوافق المهني	59
04	المتوسط الفرضي ومستويات السلامة المهنية	61
05	المتوسط الفرضي ومستويات التوافق المهني	62

فهرس الأشكال البيانية:

الرقم	عناوين الأشكال البيانية	الصفحة
01	شكل الانتشار	60

فهرس الملاحق:

الرقم	عناوين الملاحق	الصفحة
01	استمارة مقياس السلامة المهنية	72
02	استمارة مقياس التوافق المهني	75
03	نتيجة اختبار الفرضية العامة	78
04	نتيجة اختبار الفرضية الجزئية الأولى	79
05	نتيجة اختبار الفرضية الجزئية الثانية	79

مقدمة

يعد موضوع السلامة المهنية للأفراد وحمائهم من أهم الموضوعات التي انصب عليها اهتمام الباحثين، ومن أبرز التحديات التي تواجه يوميا أهل الاختصاص وأرباب العمل، بمأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية من حوادث العمل والأمراض المهنية حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، ومع انتشار الصناعة وتقدمها وما يصاحبه من مخاطر، وسعي حفظ الممتلكات من التلف.

إن فعالية الموارد البشرية و حيويتها ترتبط ارتباطا وثيقا بإعداد أفرادها و تدريبهم و توجيههم و اختيارهم على حسب الكفاءة و القدرة، مما قد يخلق لديهم نوع من التوافق و الذي يتطلب تحقيق الإشباع لمختلف الحاجات كان يتوقع العامل أن تشبع من خلال الوظيفة، وانطلاقا من موضوع السلامة المهنية و أهمية التوافق في أداء الأفراد بصفة خاصة و المنظمات بصفة عامة و بالأخص الأمنية منها كون هذه المنظمات و المؤسسات تقوم بمهام خطيرة و هامة من خلال سعيها إلى تحقيق الأمن و الحفاظ على الأفراد وممتلكاتهم .

ولذلك ارتأينا إلى دراسة العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية. واستجابة لمتطلبات الموضوع تم تقسيم الدراسة على النحو الآتي:

القسم الأول تم تخصيصه للإطار النظري للدراسة، أما القسم الثاني فتم تخصيصه للإطار الميداني للدراسة.

ويتضمن القسم الأول للدراسة الخاص بالجانب النظري:

الفصل الأول: ويشمل تقديم الدراسة الذي يحتوي على: إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، دوافع اختيار موضوع الدراسة، التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: يتضمن الجانب النظري لمتغير السلامة المهنية ، حيث تناولنا فيه أولا السلامة المهنية : تعريف السلامة والسلامة المهنية، السلامة المهنية، التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية، نظريات

تطرت لمفهوم السلامة المهنية، أهداف السلامة المهنية، أهمية السلامة المهنية، معايير العالمية لسلامة المهنية، الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية، مسؤول السلامة المهنية، نتائج العمل بنظام السلامة المهنية، السلامة المهنية في التشريع الجزائري.

الفصل الثالث: يتضمن الجانب النظري لمتغير التوافق المهني، حيث تناولنا فيه أولاً التوافق: تعريف التوافق، أنواع التوافق، تعريف التوافق المهني، نظريات المفسرة لتوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، شروط التوافق المهني، مظاهر سوء التوافق المهني، طرق وسبل تحسين سوء التوافق.

الفصل الرابع: يتضمن الجانب النظري لمفهوم الحماية المدنية، نبده تاريخية عن الحماية المدنية، تعريف الحماية المدنية، أهداف تنظيم الحماية المدنية، تصنيفات الحماية المدنية، خصائص عون الحماية المدنية، المهام الأساسية للحماية المدنية، مهام عون تدخل الحماية المدنية، الهيكل التنظيم لحماية المدنية لولاية غرداية.

أما القسم الثاني من الدراسة الخاص بالإطار الميداني للدراسة، فيتضمن:

الفصل الخامس: يتضمن الجانب التطبيقي للإجراءات الدراسة الميدانية، منهج لدراسة، حدود الدراسة.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية، الأساليب الإحصائية.

الفصل السادس: يتضمن الجانب التطبيقي عرض وتفسير النتائج الدراسة، عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة، عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى، عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

01- إشكالية الدراسة.

02- تساؤلات الدراسة.

03- فرضيات الدراسة.

04- أهداف الدراسة.

05- أهمية الدراسة.

06- المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة.

07- الدراسات السابقة.

01- إشكالية الدراسة:

يعد موضوع السلامة المهنية من المواضيع الهامة التي نالت الحظ الأوفر من الاهتمام بها من طرف الباحثين والمختصين في السلامة المهنية وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم؛ حيث انتقل هذا الأخير من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي؛ وهذا الانتقال أفرز العديد من الحوادث والأمراض المهنية دفعت للاهتمام بتوفير إجراءات السلامة المهنية من أجل الحد من المخاطر الناجمة عن تلك الحوادث.

وبما أن الإنسان أهم وأعلى عنصر من عناصر الإنتاج و العقل المسير لآليات العمل فهو عرضة لأي حادث يقع أثناء أدائه لعمله، أو أي موقف صادم في بيئة العمل قد يؤثر عليه نفسياً أو جسدياً بمعنى انه تنشأ عنه اضطرابات نفسية أو جسدية مما ينعكس بشكل غير مباشر على أداء العامل في المنظمة وعلى قدرته على التكيف مع ظروف البيئة المهنية المتغيرة والمتطورة وخصوصية العمل في الحماية المدنية على اختلاف الفئات المهنية المكونة لها، والتي تمثل في فئتين: فئة تمارس أنشطة إدارية، وأخرى تمارس أنشطة ميدانية (التدخل الميداني في حوادث المرور والحرائق وغيرها....) وبحكم طبيعة هذه الأنشطة الممارسة في هذه المهنة والتي تتطلب نوعاً من الحذر و الدقة و اليقظة إزاء مواقف العمل؛ كما يتطلب توفير إجراءات السلامة المهنية حيث تعد هذه الأخيرة ضرورية من اجل إبعاد العامل عن اللاتوافق الذي يقع فيه مما قد ينعكس سلباً على توافقهم المهني، مما يجعل العامل يتمتع بالصحة النفسية والتي قد تدل بطريقة أو بأخرى على انه يحقق توافقاً مهنيًا؛ حيث أصبح التقليل من الخسائر البشرية والمادية من ابرز اهتمامات المنظمات وأرباب العمل وذلك من خلال وضع مجموعة من الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة عناصر الإنتاج بصفة عامة والعامل بصفة خاصة.

وبما أن السلامة المهنية من أهم أركان الصحة ، ومن خلال هذه الدراسة سنحاول معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية كونهم يمارسون أعمالهم في بيئات مختلفة وصعبة في أغلب الأحيان ناهيك عن تواجدهم لفترات طويلة في مواقع العمل ما قد يؤثر على توافقهم المهني.

وعليه يمكن طرح تساؤلات الدراسة التالية:

02-تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام:

- هل توجد علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هي درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية؟

- ما هو مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية؟

03-فرضيات الدراسة:

- سنحاول في دراستنا الكشف عن العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني، تم صيغة

الفرضيات البحث التالية:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية وتوافقهم المهني.

الفرضيات الفرعية:

- درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية مرتفعة.

- مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية مرتفع.

04-أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية.

- التعرف على درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية.

- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية.

05-أهمية الدراسة:

- من الناحية التطبيقية:

تكمن أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على موضوع السلامة المهنية والتعرف على فعالية تطبيق

إجراءات برامج السلامة المهنية من طرف عمال الحماية المدنية والتزامهم بها أثناء القيام بعملهم، هذا

نظرا لما تكتسبه إجراءات السلامة المهنية من تأثير على مختلف جوانب العمل، والتعرف على مدى

تأثيرها على توافق العامل في عمله.

- من الناحية النظرية:

إثراء المكتبة الجامعية بنتائج دراسة ميدانية تتناول موضوع السلامة المهنية وعلاقتها بتوافق المهني لعمال الحماية المدنية.

06- دوافع اختيار الموضوع:

-بحكم التخصص المدروس.

-ميل الطالبة نحو المواضيع تسيير الموارد البشرية.

-التوجه العلمي نحو الحرص على تطبيق أنظمة السلامة المهنية في المنشآت.

07- المفاهيم الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

1- **السلامة المهنية:** هي خلق بيئة عمل آمنة من المخاطر ومحاولة خفض من معدلات وقوع حوادث عمل وإصابات بالأمراض المهنية وتحقيق مناخ مناسب لعامل و المحافظة على معتاد العمل.

2- **التوافق المهني:** هو عملية السعي مستمرة لمحاولة انسجام العامل مع بيئة العمل وتحقيقه لشعور برضا والتكيف أثناء أداء العمل.

3- **عمال الحماية المدنية:** هي عبارة عن مرفق عمومي يتمتع بتنظيم إداري، موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية وهذا من أجل ضمان الحماية للإفراد وممتلكاتهم.

08- الدراسات السابقة:

-دراسات سابقة تطرقت لموضوع السلامة المهنية:

1-**دوباخ قويدر 2009:** بعنوان "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية" في مؤسسة صناعة ولكوابل بسكرة - الجزائر.

هدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وهدفت أيضا لمعرفة مدى مساهمة وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال الأمن الصناعي.

تم اعتماد الباحث للجمع المعلومات باستخدام أداة الاستبيان على عينة قدرت ب 38 عامل خضعوا للتدريب المتخصص في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى اعتماده على أداة المقابلة مع بعض

العمال، ومنهم مشرف عن الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم اعتماد على أداة الملاحظة لمراقبة العمال أثناء القيام بأداء بمهامهم.

خلصت هذه الدراسة إلى أن التدريب المتخصص في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات وحوادث العمل ويجنبهم الأمراض المهنية، وأوضحت الدراسة أن اتخاذ إجراءات الأساليب التوعوية ووقاية ف مجال الأمن الصناعي يساهم في تقليل من إصابات والأمراض المهنية.

2- دراسة صفاء العريضي (2013) سوريا: "برنامج مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاية الإنتاجية"

هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج تدريبي لزيارة مستوى السلامة المهنية والتأكد من فاعليته لدى العينة المستهدفة بالبحث.

عينة الدراسة: أجريت الدراسة على 50 عاملا شركة الإنشاء المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية.

أداة الدراسة:

- استمارة لتحديد الاحتياجات التدريبية في مجال السلامة المهنية.

- مقياس الرضي المهني.

- مقياس مستوى السلامة المهنية.

- البرنامج التدريبي المعد من قبل الباحثة.

أهم النتائج الدراسة:

وجود فروق في مستوى السلامة بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرامج التدريبي لصالح المجموعة التجريبية.

3- دراسة لين وميلز (2001) استراليا: "قياس مستوى السلامة والصحة لشركة الإنشاء في استراليا."

هدفت الدراسة: تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في الشركة القطاع الإنشائي في استراليا

عينة الدراسة: أجريت الدراسة على 44 شركة إنشاء في فيكتوريا باستراليا.

أداة الدراسة: الاستبيان

أهم نتائج الدراسة: إن موضوع السلامة والصحة المهنية تهتم به الشركات خوفاً من المقاضاة، وأن العامل المؤثر على مستوى السلامة في تلك الشركات هو المركز المالي للشركة، حيث أنه كلما كان المركز المالي للشركة كبيراً، كان مستوى السلامة فيه أعلى.

تعليق على الدراسات:

قامت الباحثة بعد الاطلاع ومراجعة ما تمكن من الحصول عليه من دراسات سابقة تناولت موضوع الدراسة الحالية. وهذا بغية الإلمام بموضوع دراسة، وهدف من ذكر الدراسات السابقة هو تحقق لدراساتها بعداً زمنياً ومكانياً عن طريق مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية، وأن تكون الدراسة الحالية مكتملة لما توصلت إليه الدراسة السابقة.

فقد أوضحت الدراسات السابقة أهمية الأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها المختلفة في تقليل من الإصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل، وما ينجر عليها من خسائر بشرية ومادية.

- دراسات السابقة تطرقت الموضوع التوافق المهني:

1-دراسة ماهر عطوة الشافعي 2002: "التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسمات الشخصية"هدفت هذه الدراسة لتعرف على مستوى التوافق المهني لدى المرضين والعاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة والتعرف على العلاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفى العلائقي، عينة الدراسة 1026ممرضاً وممرضة بقطاع غزة اختيار بطريقة عشوائية استخدم الباحث مقياسين، مقياس التوافق المهني من إعداد و المقياس السمات الشخصية من إعداد الدكتور نظمي أبو مصطفى المعالجة الإحصائية بتطبيق برنامج SPSS ونتائج التي خلصت لها الدراسة وجود علاقة موجبة بين التوافق المهني والسمات الشخصية لدى المرضين، أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض بلغ نسبة (48.9%).

2-دراسة سامي خليل فحجان (2010): "التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة

الأنا لدى معلمي التربية الخاصة".هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية

الاجتماعية و علاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة.

التعرف على مستوى تلك التغيرات، ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة لأنا. تمثلت مشكلة البحث في ما مستوى التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، فئة المعلم، سنوات الخبرة؟

منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

العينة: تم العمل مع 287 معلمة ومعلما بقطاع غزة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

إجراءات الدراسة: استخدم الباحث ثلاث أدوات لتحقيق أهداف الدراسة، استبانة التوافق

المهني، استبانة المسؤولية الاجتماعية، استبانة مرونة الأنا. أما عن معالجة الإحصائية: استخدم الأساليب الإحصائية التالية:

معامل الارتباط بيرسون

معامل ألفا كرونباخ

التجزئة النصفية

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج spss

نتائج الدراسة:

- أن مستوى التوافق يشير إلى فوق المتوسط.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، فئة المعلم، سنوات الخبرة.

3- دراسة السماري عبد الله (2006)، "التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى الضغوط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية. تمثل منهج البحث في المنهج الوصفي. العينة المدروسة: 400 ضابط بمدينة الرياض تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

إجراءات الدراسة: استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني، الثاني مقياس ضغوط العمل وهما من إعداد الباحث، المعالجة الإحصائية: لبيانات الدراسة بالأساليب: معامل ارتباط بيرسون والنسب المئوية.

نتائج الدراسة:

- أن مستوى التوافق لدى العاملين بالأجهزة الأمنية أقل من المتوسط وهناك تباين واضح في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى ضغوط العمل في حدود الوسط.

الفصل الثاني: السلامة المهنية

تمهيد

1-السلامة المهنية

1-1-تعريف السلامة

1-2-تعريف السلامة المهنية .

2-التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية.

3-نظريات المفسرة لمفهوم السلامة المهنية.

4-أهداف السلامة المهنية.

5-أهمية السلامة المهنية.

6-معايير العالمية لسلامة المهنية.

7-الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية.

8-مسؤول السلامة المهنية

9-نتائج العمل بنظام السلامة المهنية

10-السلامة المهنية في التشريع الجزائري

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر المورد البشري من أهم مقومات عملية الإنتاج وأهم عوامل زيادة الدخل القومي في كل دول، ويعد إعداد وتدريب وتأهيل هذا المورد البشري الذي يتمثل في العامل صاحب المهنة يفوق بالأهمية بناء المصنع وتجهيز ورشة، وسلامة العامل تأتي في الدرجة الأولى قبل سلامة الآلات والأجهزة، لذلك حثت التعاليم الإسلام على أتباع الأسباب المؤذية للامن والسلامة، ومن هنا يجب على كل رب عمل أو عامل أن يحرص على سلامته وسلامة العاملين معه أيضا، وهذا من خلال تطبيق الأمثل لإجراءات وتدابير السلامة المهنية والالتزام بها.

1-السلامة المهنية:

1-1-تعريف السلامة:

لقد تعددت تعريفات السلامة المهنية وسنذكر منها:

- هي مجموعة التدبير والإجراءات الوقائية القصد منها حماية الأرواح والممتلكات من المخاطر المحيطة.
- هي مجموعة الأساليب الهندسية والتنظيمية التثقيفية التي تهدف إلى حماية الإنسان والممتلكات.
- هي درجة النسبية للحماية من الخطر. (المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، دون سنة، ص1)

1-2-تعريف السلامة المهنية:

عرفت السلامة المهنية بعدة تعريفات منها التالي:

*تعريف موسي ذرذاري: "هي مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث أثناء العمل، وتوفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل بإنتاجية عالية" (ذرذاري، 2015، ص16)

*تعريف لذكريا طاحون: " تعني الأداء الأمني في البيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة".
(طاحون، 2006، ص18)

*تعريفدوباخ قويدر: بأنها سياجات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع الوقوع في حوادث العمل والإصابات، والتي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلقتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج، التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل والأمراض المهنية. (دوباخ، 2009، ص23)

* تعريف لوفية أحمد الهندوي: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمحافظة على ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج: الإنسان والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليف والرفع من كفاءتها الإنتاجية.

(الهندوي، 1994، ص53)

*تعريف مشعلي بلال: "بأن السلامة المهنية ما هي إلا مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلامتها مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف"

(مشعلي، 2010، ص89)

*تعريف عثمان عز الدين: "يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري. كما تظهر نتيجة الأذى فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، الاختناق." (عز الدين، 2018، ص50)

مما سبق يتجلى ان مفهوم السلامة المهنية يكمن في الإجراءات الوقائية المعتمدة عليها في بيئة العمل من اجل الحفاظ على العنصر الإنتاج الأول أو المورد البشري وعناصر الإنتاج لأخرى من اجل تحقيق أهداف العمال وأهداف المنظمة في بيئة آمنة من الحوادث.

2-التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية:

لقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل:

*مرحلة الأولى: مرحلة الاهتمام "بالأمن الصناعي"، لان الذين كانوا يحتاجون للاهتمام هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض.

*المرحلة الثانية: مرحلة الاهتمام "بالسلامة المهنية"، وبعد التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضا، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها، فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

*المرحلة الثالثة والحالية: مرحلة الاهتمام "بتوفير بيئة آمنة" عموما، وبالسلامة والصحة المهنية عموما، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصادر؛ فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديدها مصدرها وتؤثر على أدائه؛ بل قد يتعرض لحوادث وأمراض من مصادر غير العمل، ومع هذا تنعكس على أدائه.

(البرنوطي، 2007، ص467)

3- الأهداف السلامة المهنية:

يمكن الهدف الأساسي من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الوصول إلى الإنتاج جيد من دون حوادث إصابات، عن طريق:

- حماية الأفراد ويتمثل ذلك في:

- الحماية من المخاطر.

- إزالة الخطر من منطقة العمل نهائياً.

- تقليل الخطر إلى الحدود الدنيا إذا لم تتم إزالته.

- توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر.

ومزيد من التفضيل من بين الأهداف الأساسية التي تحققها السلامة إذا كان برنامجها فعالاً وناجحاً تلك الأهداف التي تتجسد من حيث:

أ- من حيث بيئة العمل: وذلك من خلال توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل وظروفه وتشير بيئة العمل إلى عدة عوامل فيزيقية وتصميمية

ب- من حيث العامل نفسه: ويشمل الهدف هنا بضرورة نوعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم وإتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل.

وتشير النوعية الوقائية على إنها عملية موضوعية خارجية تقع على عاتق المنظمة وتعلق بأشعار وتنبية العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل وبالحوادث التي تنجم عن ممارستها.

ويمكن القول ان النوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العامل وتعطي صورة كاملة عن فكرة السلامة المهنية كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم.

ج- من حيث العلاج والتأهيل: ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودته إلى عمله السابق كلما أمكن ذلك كما يتضمن هذا الهدف أيضاً ضمان مدخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله.

(بكرزوي، 2018، ص268)

4- أهمية السلامة المهنية:

تمثل أهمية السلامة المهنية في التالي:

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 والخالٍ من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على تقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا تقتصر 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 حوادث وأمراض.

4- **تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والسمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات. (المغني، 2006، ص17)

5- **معايير السلامة المهنية:** يمكن تعريف المعيار العالمي أوشا 18001 بأنه مجموعة الإجراءات التي تهتم بتوفير الحماية المهني للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو تقليل منها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين على العمل.

ويتكون المعيار العالمي أوشا 18001 وفقاً للأيزو على معيارين هما:

- أوشا 18001: ويتضمن المتطلبات الأساسية لهذا النظام والتي يتم من خلالها منح الشهادة للمنظمة بناء على مدى مراجعة تطبيق هذه المتطلبات.

-أوشا 18002: ويتضمن إرشادات بشأن تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية ويعتمد في المراجعة على المواصفة مراجعة نظام الجودة والبيئة أيزو 9001 لأنها نظم متكاملة.

6- نظريات المفسرة لمفهوم السلامة المهنية:

ضمت بعض النظريات الإدارية مفهوم السلامة المهنية في نصوصها في عدة مسميات ومضامين، وركزت في تصنيفاتها وتفرعاتها على أبرز هذا المفهوم وأهميته بالنسبة للفرد والمنظمة، وكذلك كيفية تطبيق ما يتضمنه مفهوم السلامة المهنية داخل المنظمة نظرياً وعملياً، ومن بين النظريات التي تناولت السلامة المهنية التالي:

أ- نظرية ماسلو (2007:ص88-89): أن نظرية ماسلو للتدرج الهرمي تدرج ضمن مجال الحاجات الإنسانية والدافعية الذي يعتبر واحداً من ثلاثة مجالات رئيسية مكونة للمدرسة السلوكية في المدارس الإدارية وهي "حركة العلاقات الإنسانية، الحاجات الإنسانية والدافعية وأخيراً المفاهيم المتكاملة لإشباع حاجات الأفراد وزيادة الإنتاجية" و التي توضح تسلسل تطور الفكر الإداري، وأن هذه النظرية تقوم على أساس السلوك الإنساني الذي يتأثر بالحاجات، وأن هذه الحاجات تحتاج لعملية إشباع و تحقيق، وتختلف درجة حاجة الفرد لها وفقاً لأهميتها النسبية.

وتتسلسل هذه الحاجات تصاعدياً والتي أظهرها ماسلو بدءاً من الحاجات الفسيولوجية ومن ثم حاجات الأمن والطمأنينة يليها الحاجات الاجتماعية انتقالاً للحاجة إلى التقدير ووصولاً إلى حاجة تحقيق الذات نهاية السلم. والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل(1): هرم الحاجات الإنسانية لماسلو

(حمود واللوزي، 2008، ص80)

وبالنسبة للفرد العامل فإن حاجات الأمن وعملية إشباعها تعد من أهم وأقوى الحاجات، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة، وأن بعض العلماء يقسم الحاجات جميعها إلى نوعين الأول يشمل الاحتياجات الأولية وتضم الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن والنوع الآخر يشمل الحاجات الثانوية وتضم باقي الحاجات، وهذا ما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية.

ب- نظرية الدرفر (الوجود و الانتماء و النمو): وجهت لنظرية ماسلو عدة انتقادات، من أهمها أن هرم ماسلو يتبع تطوراً ثابتاً للحاجات في شكل هرم تدريجي، أما نظرية الدرفر فإنها لا تفترض وجود سلم ثابت، بحيث قد يتم التحرك باتجاه إشباع حاجات أعلى عند إشباع حاجات دنيا بشكل معقول وليس كامل ، فمثلا يتمكن الفرد من إشباع حاجات النمو بالرغم من عدم إشباع حاجات الوجود والارتباط بالإضافة إلى أن جميع الحاجات قد تكون فاعلة في نفس الوقت .

وعليه فقد تم استبدال مستويات هرم ماسلو الخمسة إلى ثلاثة مستويات أخذت رموز

(E .R.G)

كما يوضحها دحلان (2012:ص35) التالي:

1- الحاجة البقاء: وهي الحاجات الضرورية مثل الحاجات الفسيولوجية والسلامة والأمن، وتأخذ الرمز

2- حاجات الارتباط: وتمثل درجة ارتباط الفرد مع البيئة المحيطة، ويشار إليها بالرمز

3- حاجات النمو: وهي الحاجات التي تتعلق بتطور الإنسان وتحقيق الذات والتقدير، ويرمز إليها

بالرمز (باسل،2014، ص36)

ت- نظرية فايول (التقسيمات الادارية): ركزت هذه النظرية على العمليات داخل التنظيم والمظاهر الرئيسية للأداء المادي في العمل والجوانب الفسيولوجية للعاملين، وبعد هنري فايول أحد أشهر رواد هذه النظرية، بحيث قدم تقسيمات مختلفة للعمليات داخل المنظمة أو جزها في ست أنشطة رئيسية يتم ممارستها في أي منظمة، وهي (الفنية،التجارية، المالية ،المحاسبة،الإدارية، الوقاية،والضمان)، وتختص وظيفة الوقاية والضمان في تأمين الحماية للأفراد والممتلكات.

وأكد فايول على ضرورة أن تأخذ الوظيفة الأمنية أهمية كبرى داخل المنظمة لما لها من منافع في حماية الموارد البشرية والمادية وبالتالي رفع الكفاءة الإنتاجية، وقد أدت وجهة نظر فايول هذه إلى النظر إلى الوظيفة الأمنية على أنها لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى.

ث- دراسات السلوكية (تجارب الهوثرون): اهتمت النظريات السلوكية بتحقيق التوازن بين أولويات الإنتاج (أدوات ومعدات ومواد) وبين العوامل الإنسانية المرتبطة بالعمليات الإنتاجية، باعتبار أن قطاع الصناعة ليس تنظيماً إنسانياً يعتمد على الطاقة الإنسانية في أداء وظائفها وأدائها الإنتاجي، ومن أهم الدراسات دراسة هوثرون بنتيجة مهمة تمثلت في وجود تأثير للعلاقات الإنسانية

والتنظيمات غير الرسمية على صحة وسلامة وكفاءة العاملين، وهذا يوضح مدى اهتمام هذه النظرية لموضوع السلامة والصحة المهنية. (خميس محمد، 2014، ص 37-38)

7- الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية:

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كالاتي:

1- مرحلة التشريع: بتحديد الشروط الواجبة توافرها في المباني وبيئية العمل واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

2- مرحلة الترميط: بترميط المواصفات والمقاييس للتركيبات والمباني والأجهزة وأدوات الوقائية ويتم هذا بصفة رسمية أو اتفاقية.

3- البحوث الفنية: المتصلة بالمواد المضرة 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 ولذهبية التي يترتب عليها الاستهداف للحوادث.

6- البحوث السيكولوجية: المتخصصة والسمات للفرد المستهدف للحوادث.

7- البحوث والدراسات الإحصائية: بتجميع بيانات الحوادث وإعداد الإحصائيات وتصنيفها حسب الأسباب ونوعية الإصابة ونوعية الأفراد والجنس.

8- التعليم التوعوية: وتشمل الجامعات والمدارس خلال فترة تكوين الأفراد الجدد:

- التكوين: تكوين العمال الجدد على عادات وطرق العمل.

- الدعاية: الخاصة باستخدام الوسائل الإعلامية المختلفة والترويج وهي مرحلة قائمة على أساس الإقناع.

-التأمين: خاصة على العمال ضد الحوادث وإصابات العمل لضمان تعويض مناسب لعلم وإعانة الأسرة في حالة انقطاع مورد الرزق بسبب حوادث العمل.

(ذرذاري، 2016، ص 19-20)

8- مسؤول السلامة المهنية:

هو الشخص الذي يعهد إليه الإشراف على كل ما يتعلق بتوفير مقتضيات السلامة المهنية ويجب مراعاة عاملين أساسيين عند اختيار الشخص المسؤول عن السلامة المهنية، وهما:
*المؤهلات والتدريب المطلوب.

*القدرة على التخطيط والتنفيذ لبرامج السلامة المهنية.

8-1 واجبات ومهام مسؤول السلامة المهنية: تتلخص بالآتي:

-التفتيش المنتظم على أماكن العمل واكتشاف مواطن الخطر.

-التحقيق في الحوادث العمل.

-الإشراف على اختبار معدات الوقاية الشخصية المناسبة.

-العمل على نشر الثقافة الوقائية حول مخاطر العمل.

-إجراء إحصاءات دقيقة عم حوادث العمل.

-الاشتراك في لجنة السلامة المهنية.

-الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية المقررة من قبل لجنة السلامة المهنية.

8-2 أهداف لجنة السلامة المهنية ووظائفها: إن أهم أهداف اللجنة هي جعل ظروف العمل آمنة لجميع العاملين، ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تعرض العاملين لأخطار العمل من خلال الوسائل التالية:

-تحليل العمليات الجارية في المنشأة، ووضع تعليمات سليمة وآمنة لكل عملية.

-الإشراف على تدريب العاملين على طرق العمل الفنية السليمة.

-التفتيش الدوري المستمر على وسائل العمل المختلفة.

-وضع الاحتياطات الضرورية واللازمة لتهيئة بيئة العمل الصحية والأمنة.

-دراسة أسباب الحوادث، ووضع الحلول الجذرية لتأمين عدم تكرارها.

-اختيار الملابس الواقية المناسبة لكل عملية من العمليات.

-المشاركة في إعداد الميزانية اللازمة للسلامة المهنية.

8-3 مسؤولية العامل في تحقيق السلامة المهنية: إن تحقيق السلامة المهنية يرتب على العامل بعض المسؤوليات منها:

-التزام العامل بإتباع التعليمات والإرشادات المعطاة له، وعدم مخالفتها أو التهاون في تنفيذها.

-أخذ الحيطة والحذر عند القيام بتنفيذ المهام المكلف بها، لتجنب الإصابة أو المرض المهني.

-التزام بارتداء وسائل الحماية الشخصية عند القيام بكل عمل يتطلب ذلك.

-إبلاغ صاحب العمل أو المشرف بمكان الخطر لتلافي وقوعه. (العريضي، 2013، ص16-17)

9- نتائج العمل بنظام السلامة المهنية:

إن تعرف العامل على مكان الخطر في العمل، وسبل تلافيه، يؤدي إلى عدة نتائج:

منها مباشرة ومنها أخرى غير مباشرة:

9-1 النتائج المباشرة:

*الحد من إصابات العمل والأمراض المهنية للعمال.

*التقليل من الحوادث والكوارث الناتجة عن العمل في المنشأة.

*تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين؛ إذ تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، وهذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء، والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

9-2 النتائج الغير مباشرة:

*ارتفاع الإنتاجية: إن الحد من الإصابات والحوادث يحافظ على الأيدي الماهرة التي تساهم في زيادة الإنتاج.

*خفض النفقات: إن المبلغ المصروف على السلامة المهنية في المنشأة، هو أقل بكثير من المبلغ المتوقع صرفه في حال حدوث إصابات عمل.

*خفض نفقات الإصلاح: إن المبالغ التي تصرف على إصلاح الآلات المتضررة نتيجة سوء الاستخدام، يكمن الاستفادة منها بجانب أخرى ك شراء آلات جديدة. (نفس المرجع السابق، 2013، ص17)

10-السلامة المهنية في التشريع الجزائري:

حسب ما جاء في الأوامر والأحكام في القانون الجزائري

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غياباً في مرحلة التنمية الصناعية، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، ونتيجة لظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر المرسوم رقم 74-255 المؤرخ في 1974/12/28 والمتعلق بتأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيورها على مستوى المؤسسات الاشتراكية، والتي كانت تهدف الى تحسين ظروف العمل. (عز الدين، 2018، ص51-52)

الجدول رقم (1): بعض القوانين المتعلقة بالسلامة الصحية المهنية في التشريع الجزائري

الموضوع	التاريخ	النص التشريعي
المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية	1983/07/02	قانون رقم 13-83
يتعلق بحماية الصحة و ترقيتها و من أهدافها حماية الإنسان من الأمراض و الأخطار و تحسین ظروف المعيشة و العمل عن طريق تطوير الوقاية و توفير العلاج كما يدعو إلى تعميم التربية الصحية	1985/02/16	قانون رقم 05-85
يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و يهدف إلى تحديد الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.	1988/01/26	قانون رقم 07-88
المتعلق بعلاقات العمل للمعدل و التسم	1990/04/21	قانون رقم 11-90
للمعدل و التسم لقانون 13-83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية	1996/07/06	الأمر رقم 19-96
يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن و أماكن العمل و منها واجبات النظافة و حفظ الصحة و نقاوة الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها.	1991/01/19	مرسوم تنفيذي رقم 05-91
يتعلق بتنظيم طب العمل و فيها نصيب القواعد العامة لتنظيم طب العمل و سيره في كل هيئة مستخلعة	1993/05/15	مرسوم تنفيذي رقم 120-93
يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.		
يهدف إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها و تدابير الوقاية و احتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و أمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل و المحيط القريب	2002/12/07	مرسوم تنفيذي رقم 427-02
يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.	2005/01/08	مرسوم تنفيذي رقم 08-05
يهدف إلى تحديد قواعد الأمن بغية ضمان شروط وقاية العمال من الأخطار المهنية في وسط العمل		
يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها	2005/12/08	مرسوم تنفيذي رقم 11-05
يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية	1997/01/09	قرار وزاري مشترك

الجدول رقم (01): من المراسيم الصادرة في الجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 2021/03/09

خلاصة الفصل:

بناء على ما سبق يمكننا القول بأن عملية تحقيق السلامة المهنية في العمل تتأثر بعلاقة العامل بكل ما هو موجود حوله في بيئة العمل من أفراد وآلات ومعدات... وتحقيقها لا يقل أهمية عن الإنتاج.

وأن للسلامة المهنية أنظمة وقوانين ووسائل يجب على العاملين معرفتها، كما يجب على الإدارة متابعة تطبيقها، وعدم السماح بتجاوزها، والعمل على تدريب العاملين، لتلاقي مخاطر العمل والحوادث التي قد تحدث في بيئات العمل المختلفة، وبهدف الوصول إلى سوية إنتاج عالية، بأقل قدر من الحوادث والإصابات.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

- 1- تعريف التوافق
- 2- أنواع التوافق
- 3- تعريف التوافق المهني
- 4- نظريات المفسرة لتوافق المهني
- 5- مظاهر التوافق المهني
- 6- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- 7- شروط التوافق المهني
- 8- مظاهر سوء التوافق المهني
- 9- طرق وسبل تحسين سوء التوافق

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر التوافق بالمعنى العام حالة من التوازن بين الفرد وبيئته، وبين العمليات والوظائف النفسية للفرد. فالفرد خلال مسار حياته يواجه جملة من التغيرات الإنمائية والبيئية الكثيرة، التي تؤدي به بالضرورة إلى العمل على أحداث التوافق لأجل استرداد الاستقرار والاستمرار في الحياة. ومن هذه التغيرات، انتقاله من عالم الأسرة إلى عالم المدرسة، ومن سنة دراسية لأخرى، ومن مرحلة دراسية إلى مرحلة دراسية جديدة تختلف عن سابقتها، هذا ما يؤدي به بالضرورة للسعي إلى تحقيق توافقا دراسيا من أجل بلوغ نجاحه الدراسي وتحقيق أهدافه المؤولة. فالتوافق الدراسي متغير من المتغيرات الأساسية لإحداث التغيرات المرجوة في سلوك التلميذ وتعلمه، فبقدر ما يكون التلميذ متوافقا مع بيئته المدرسية، بقدر ما يكون ذلك مساندا لتقدمه ونموه الشخصي.

1-تعريف التوافق:

تعريف عبد المنعم المليجي وآخرون:

((التوافق هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة)).

ويشير هذا التعريف بوجه خاص إلى أساليب التوافق الايجابية التي تؤدي إلى الاستقرار العلاقة بين الفرد وبيته مما يؤدي نشي بالتالي إلى زيادة كفاءته وفعالته في نشاطاته العملية، فالأطفال ينقادون للآباء، (عمليات توافقية) من اجل تعلم العادات والتقاليد الاجتماعية وللتعرف على مستويات التعامل داخل الجماعة، حتى يتمكنوا من التعامل مع غيرهم بيسر وسهولة، كما ينقاد الكبار لتقاليد وأعراف الجماعة من اجل الشعور بالراحة والأمن والاستقرار.

غير أن هذا التعريف لا يفسر لنا عمليات التوافق السلبي الذي يؤدي إلى الإصرار بالجماعة والحد من كفاءة الفرد اجتماعيا في علاقته بالبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها.

تعريف لازورس: ((التوافق هو مجموع العمليات النفسية التي تساعد الفرد في التغلب على المتطلبات والضغوط المتعددة)).

ويشير هذا التعريف إلى مجموع العمليات النفسية من إقبال وإدبار، ورضا ونفور، ومواجهة وهروب، وحيل نفسية وغيرها من اجل التعامل مع الواقع وتفاذي المواجهات والتحديات التي تحول بين الفرد واستمرار علاقته مع البيئة الاجتماعية بشكل يرضي مطالب الطرفين.

فالإنسان قد يكون صريحا وواقعا في المواقف الطبيعية التي لا تهدد أمنه أو استقراره ولكنه قد يجد نفسه مضطرا إلى المسايرة أو الموافقة مؤقتاً على أمور قد يكون له رأي مخالف فيها وذلك حفاظاً على حياته أو مصالحه في حالة تعرضهما للخطر. كما يلاحظ أيضا أننا نميل إلى الموافقة على رأي الجماعة حتى لو لم نكن متحمسين لمثل هذا الرأي وذلك بسبب الضغوط الاجتماعية من جهة وعدم رغبة الإنسان في الظهور بمظهر الاختلاف عن الآخرين من جهة أخرى.

تعريف كارل روجرز: ((التوافق هو قدرة الشخص على تقبل الأمور التي يدركها، بما في ذلك ذاته، ثم العمل من بعد ذلك على تبنيتها في تنظيم شخصية)).

يرى كارل روجرز، في هذا التعريف أن التوافق يعتمد بشكل أساسي على كيفية إدراك الفرد لذاته سواء كانت تلك الصورة واقعية و حقيقة أو غير ذلك، فالشخص حسن المنظر قد يرى صورته في الشكل غير مقبول مما يؤدي به إلى الشعور بالمخاوف من احتمال عدم تقبل الناس له ونفورهم منه، ومن جهة أخرى، فقد يظن الشخص دميم المنظر بأن شكله مقبول مما يجعله لا يفهم أسباب رفض صحبته ونفورهم منه، وهو ما يجعله يتذبذب في سلوكه، ومن ثم، فإنه يمكن القول بأن الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك الحقيقة بشكل جيد مما يجعله يستقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى ولو كانت لا تعجبه. (الختاتنة، 2012، ص71-72)

ومما سبق يمكننا استخلاص الشخص المتوافق هو الذي لا يدفعه الخوف من النظر إلى الأمور إلى اضطراب سلوكه في سبيل الدفاع عن نفسه، بينما يتميز غير المتوافق بخوفه من معظم الحقائق ذات العلاقة به مما يؤدي به إلى تبني أنماط سلوكية توافقية هدفها مواجهة الخوف الذي يهدده.

2-أنواع التوافق :

1-التوافق الذاتي:

حسب « super » يتعلق التوافق الذاتي بالتنظيم النفسي الذاتي أي العلاقات الداخلية الذاتية، وهو يخص الفرد وذاته (نفسه) حيث يسعى إلى تحقيق إرضاء نفسه وإشباع حاجاته ودوافعه المختلفة وحل مشكلاته بطريقة مرضية وهذا شتى مجالات الحياة وخاصة منها في المجال المهني.

أما الأستاذ "الرافعي نعيم" يرى أن التوافق النفسي هو مجموعة ردود أفعال واستجابات يعدل بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليحجب بشكل مناسب على شروط محيطه محدودة أو على خبرة جديدة وظروفها.

أما "الحاج فائز على محمد" فيقول أن التوافق النفسي هو مجموعة ردود أفعال يعدل بها الفرد سلوكه أو تصرفاته أو بناؤه النفسي على شروط أو تغيرات محيطه من حوله.

2- التوافق الاجتماعي أوالموضوعي:

يتعلق بين الذات والآخرين، أي أنه قدرة الفرد على عقد علاقات اجتماعية راضية و مرضية، أي يرضى عنها وترضى الناس.

3- التوافق المهني:

هو عملية مستمرة ودينامية يحاول الفرد بها تحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، وللمحافظة على هذا التلاؤم ينبغي أن تكون للفرد القدرة على التكيف لظروف ومطالب العمل ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه وللظروف الفيزيائية التي تحيط به.

وكذا مع استعداداته الذاتية والرضا عن العمل يعتبر أحد مظاهر التوافق في العمل.

(محيوز، 2004، ص112)

3- مفهوم التوافق المهني:

تعددت تعريفات التوافق المهني، نذكر منها التالي:

عرفه عبد القادر (2001) على أنه مقدرة الفرد أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على الانسجام مع بيئة العمل.

أما القاسم (2001) بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم، والتواءم مع بيئة المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين.

أما أركوف المشار إليه في أبو النيل (2005) فقد عرفه على إنه نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد، ورضاه عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو المهنة، والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان.

كما عرفه سفيان (2007) بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه في المتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه وخصائصه الذاتية فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومزاجه، ويتفق هذا التعريف مع تعريف فرج طه للتوافق المهني.

من خلال التعريفات السابقة ذكره ترى الباحثة انه البعض منها متعلق بعوامل تعود إلى الفرد ذاته، ومنها متعلق برضاه عن محيط عمله، ومنها متعلق بالبيئة الداخلية والخارجية التي تحيط بالعمل.

4- النظريات المفسرة للتوافق المهني:

من خلال التطرق إلى مفهوم التوافق المهني على أنه عمليات سلوكية يقوم بها الفرد أثناء سعيه لإشباع حاجات معينة، ويتوقف نجاحه في ذلك، على مدى تحقيقه لمجموعة من الإشاعات التي كان يطمح إليها، ولقد أجريت دراسات عدة لتحديد هذه الحاجات، ومن ابرز ما توصلت إليه هذه الدراسات نتائج قدمتها مجموعة من النظريات و التي سيتم التطرق إليها بالتفصيل فيمايلي:

1- النظرية المادية:

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فان الفرد يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال. ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، ما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج. (مكناسي، 2006، ص41)

ومن هنا نستنتج أن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع إن يحصل على الأجر المناسب.

2-مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة إلتون مايو حيث كان الهدف منها الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة "هاوثورن" هي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته.

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي ساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة:

*تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإداري.

*إعادة تصميم الوظائف من اجل خلق تحديات للقدرات.

*تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

أن سعى الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات وتتمثل فتمايلي:

*تحقيق الاستقرار.

*تحقيق الأمن الوظيفي.

*تحقيق الانتماء.

*إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على

تحقيق إشباع للحاجات السابقة. (نفس المرجع السابق، 2006، ص42)

3-النظريات السلوكية:

1- نظرية ابراهام ماسلو 1954:

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل عل تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته. وتفر نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند ماسلو إلى ثلاثة افتراضات أساسية:

*البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
*ترتب الحاجات حسب أهميتها.

*يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا.

وقد قسم ماسلو الحاجات إلى 05 أنواع هي:

- حاجات تحقيق الذات.

- حاجات احترام الذات.

- حاجات اجتماعية.

- حاجات الأمن.

- حاجات فيزيولوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في القمة الهرم. (مكناسي، 2006، ص43)

2- نظرية فريدريك هيرزبرج:

ولقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة

مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالتالي: إن العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق، ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين:

المجموعة 01: يرغب أفرادها في مايلي:

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.

- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.

- العمل في مناصب تتوافق متطلبات مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.

- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

المجموعة 02: يرغب أفرادها فيمايلي:

- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.

- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم.

- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.

- العمل ضمن رفاهية ورقي. (نفس المرجع السابق، 2006، ص44)

ومنه يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية.

5- مظاهر التوافق المهني:

إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الايجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقي بوظيفته، وتحقيق كل توقعاته، وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الانجاز ونوعه. (الرواحية، 2016، ص12)

وقد عرف ربيع (2006) الرضا عن العمل أنه حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو وظيفته، فالرضا عن العمل ينبع من جاذبية العمل، وتراكم الخبرة، وأداء العمل بارتياح، ومساواة الراتب بالجهد المبذول، والتعاون مع الزملاء، وتنمية القدرات والمهارات، والأمن النفسي، والتعزيز والتدعيم، وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل، وأن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويجي.

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته، وكفايته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك ايجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، وإتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه، وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره، وتدمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد و العمل، ويعكس إنتاجية الموظف.

(نفس المرجع السابق، 2016، ص12)

6-العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

-عوامل حضارية وتكنولوجية:

يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية...تزعزع أمنه واستقراره النفسي، وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخلق شخصيته، وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها.

فالتكنولوجيا قد أدت إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد، كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسن ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج، وإلى نقص الاحتياجات من العمالة كما صحب مسيرة التطور التكنولوجي الثورة التكنولوجية، تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي، مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية المنصهرة في بوتقة الحياة المدنية، وصاع أهلها، وتعدد مطالبها والتميز بالتفرد والانعزالية والعقلية الزراعية التي تعكس هدوء حياة الريف وبساطتها.

-عوامل شخصية:

إن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان - ليس فقط إلى تعطيل التقدم والنجاح، بل إنهما يساعدان على سوء التوافق الفردي، والذي يتبدى في أشكاله مختلفة كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل، والإسراف في ترك العمل، والمشكلات الاجتماعية الكبيرة.

وينبغي أن يكون واضحا أنه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية، ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني في مايلي:

-الحالة الصحية والتي ترجع إلى أساس فيسيولوجي، ذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للمواقف المختلفة، وليس من شك في أن الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للمواقف المختلفة، وليس من شك في أن الخلل كلما كان كبيرا، كان تأثيره أعمق وأوسع مدى، إذ يمتد إلى

الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي، بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية.

-الحالة النفسية أو المزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية... والصراع، والقلق، والإحباط... إلج

-السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتداره، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية. (بوعزيز، 2017، ص 108-109)

مما سبق ترى الباحثة أن هناك عديد من العوامل تتضافر فيما بينها لتؤثر على التوافق المهني، ومنه ينعكس على استقرار النفسي للفرد ويتجلى في انفعالاته، واضطراباته، وضغوطاته نفسية ومن جهة أخرى يحدث سوء التوافق المهني.

7- شروط التوافق المهني:

توجد مجموعة من الشروط يضمن لنا توافرها لتحقيق التوافق المهني ولعلها أهمها:

- 1- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- 2- شعوره بأن صاحب العمل يقدره ومهتم به.
- 3- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل.
- 4- حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
- 5- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وأرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.
- 6- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل. (زهرا، 1988، ص 95)

8- مظاهر سوء التوافق المهني:

وهناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء اللذين سبق الحديث عنهما، نذكر عددا منها:

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.
 - الإكثار من الحوادث، ومن الأخطاء الفنية.
 - إساءة استخدام الآلات والأدوات، والمواد الخام، وقد يسرق العامل منها،
 - كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعد وبدون عذر والتنقل من عمل إلى آخر.
 - اللامبالاة والتكامل.
 - الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
 - كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
 - عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة أو المؤسسة.
 - تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل ولترحيب بحركات التمرد والتمنر.
- (عطوة الشافعي، 2002، ص 27-28)

9- طرق وسبل تحسين سوء التوافق:

ليست الصحة النفسية مجرد خلو الفرد من الاعتلال النفسي، بل هي حالة تتميز فضلا عن ذلك بعلامات إيجابية، موضوعية وذاتية ومن علامات الصحة النفسية التوافق المهني، ومن بين أهم طرق وسبل تحسين التوافق المهني نذكر مايلي:

1- وضع العامل المناسب في المكان المناسب ولا يتم ذلك إلا خلال إتباع طرق موضوعية في عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهني، حيث أن الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدتها الشركات أو المؤسسات أو المصانع.

2- تقوية علاقة العامل بمؤسسة، فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل وفي ضوء ما تقدم ينبغي أن تكون لكل مؤسسة وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون بين أهدافها دراسة مشاكل العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالعاملين وتقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

3-ديناميات التوافق النفسي والمهني حيث تعتمد على خلق انسجام بين العامل وعمله الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيائية والعلاقة بالزملاء والمشرفين وإذا أردنا أن نحقق توافقاً نفسياً مهنياً للعامل فعلياً بتقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس. (بوعطيط، 2006، ص114)

10- طرق قياس التوافق المهني:

يستدل على التوافق المهني من خلال محكين:

الأول: الرضا عن العمل و الذي يعكس رضا العامل عن العمل، و عن مكونات بيئة العمل و يصور حقيقة علاقة العامل بزملائه العمل، و وجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه، و أجره و حساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل و وجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله.

الثاني: محك الإرضاء و يعكس إنتاجية العامل و كفايته الإنتاجية و الطريقة التي يقدره رئيسه وزملاؤه الشركة التي يعمل و هذه المتغيرات يعبر عنها سلبياً بغيابه و تأخره في الحضور إلى العمل و الحوادث التي يركبها العامل، أو تقع له تقعد له بعدم قدرته على الاستمرار في عمله مدة مرضية من الزمن و يمكن التعبير عن هذه المتغيرات إيجابياً بتلاؤم قدرات الفرد و مهارته مع متطلبات العمل.

و يمكننا قياس التوافق المهني للعمال بشكل عام بعدة مقاييس و هذا باستخدام :

1-مقياس لقياس الرضا لإجمالي عن العمل .

2-مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس لاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

3-مقياس للرغبات.

4-مقياس لقياس مستوى الطموح.

5-بطارية قدرات.

6-مقياس الميول.

7-مقياس للإنتاجية.

8-مقاييس مقننة للغياب و الحوادث و التنقل و مخالفات و الشكاوي.

9-استبيان عن التاريخ المهني ،يشمل قائمة الأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت،مع

وصف هذه الأعمال و مدة بقاءه في كل منها و سبب تركه لكل منها،و وسائله في إيجاد

العمل و فترات تعطله.

10-صحيفة متابعة.

11-محك للملائمة المهنية ،يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العمل مناسباً للعمل من حيث

خصائصه كاستعداداته و ميوله.(محيوز،2004،ص121-122)

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى أهم عناصر المتعلقة بالتوافق المهني تعريفه العام وأنواعه ومفهوم التوافق المهني وأهم النظريات المفسرة له ومظاهره والعوامل المؤثرة في التوافق المهني وشروطه ومظاهر سوء التوافق وطرق وسبل تحسين سوء التوافق.

الفصل الرابع: الحماية المدنية

تمهيد.

- 1- نبذة تاريخية عن الحماية المدنية.
- 2- تعريف الحماية المدنية.
- 3- أهداف تنظيم الحماية المدنية.
- 4- تصنيفات الحماية المدنية .
- 5- خصائص عون الحماية المدنية.
- 6- المهام الأساسية للحماية المدنية
- 7- مهام عون تدخل الحماية المدنية.
- 8- الهيكل التنظيم لحماية المدنية لولاية غرداية.

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية الميدانية من خلال دراسة السلامة المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أعوان الحماية المدنية ويتم اتخاذ مؤسسة الحماية المدنية لولاية غرداية كعيينة لدراسة من خلال الاستعانة على الاستبيان وطرح أسئلة على أصحاب القرار بالمؤسسة.

وتم الحصول على المعلومات التي يحتويه الفصل من الوثائق الرسمية للمؤسسة والنصوص التنظيمية والجريدة الرسمية والتنظيم والتسيير الإداري للحماية المدنية وأوامر ومراسيم تنظيمية حسب الجريدة الرسمية العدد 15 لسنة 2011 والعدد 46 لسنة 2006.

1-نبده عن الحماية المدنية:

من أهم المراحل التي مرت بها الحماية المدنية الجزائرية منذ الاستقلال هي:

تنظيم مصالح الإدارة المركزية للحماية المدنية بواسطة المرسوم التنفيذي رقم 64-129 لسنة 1964 وذلك بإنشاء المصلحة الوطنية للحماية المدنية التابعة لوزارة الداخلية آنذاك.

خلال سنة 1976 أعيد النظر في التنظيم الإداري لهذا السلك وذلك بإنشاء مديرية عامة للحماية المدنية ومديرتين مركبتين وهما مديرية الدراسات والوسائل ومديرية النشاط العملي ونظرا للتطورات التي شهدتها الجزائر في الآونة الأخيرة ارتأت السلطات العليا للبلاد بالتفكير في إيجاد تنظيم جديد لمؤسسات الحماية المدنية حيث أصدرت النصوص القانونية الجديدة والمتضمنة تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للحماية المدنية (المرسوم التنفيذي رقم 91- 503 المؤرخ في 1991/12/21 في الجريدة الرسمية رقم 67 بتاريخ 1991/12/23).

من امتيازات هذا القانون:

استقلالية التسيير المالي والمعنوي.

وحددت أهداف أساسية تتضمن:

-الدراسات

-البحوث الوقائية

-تسيير وتنظيم وتنسيق التدخلات في الحماية المدنية

-حماية الأشخاص والممتلكات العامة والخاصة

حيث تسعى جميع المصالح والهيئات التابعة للمؤسسة لتطبيق المهام النوعية للحماية المدنية والمكلفة بها.

كما تم إنشاء جهاز جديد مكلف بمراقبة تطبيق التشريعات والقوانين السارية المفعول والخاصة بالقطاع، وكذا ضبط الأجهزة والهيئات ومؤسسات الحماية المدنية المرسوم التنفيذي رقم 93-147 للجريدة الرسمية رقم 9 بتاريخ 1992/02/05 والمتمثل في المتفشية العامة ومن الهيئات التي تم

إنشائها عن طريق هذا القانون والتي تكتسي أهمية بالغة المديرية الفرعية للإسعافات الطبية التي مكنت السلك من تقديم خدمات جديدة للمواطنين في مجال الإسعاف الطبي السريع وبالأخص ضحايا مختلف الحوادث كما تم إسناد مهام جديدة للمديرية العامة للحماية المدنية وذلك إنشاء مديرية جديدة للدراسات تتابع وتنشط وتنفذ المهام الخاصة وستتطرق إلى بعض التفاصيل عن الحماية المدنية من خلال هذا البحث.

2-الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للحماية المدنية

المصالح التابعة للمديرية العامة:

المديريات:

1)مديرية الوقاية:

-المديرية الفرعية للدراسات والتنظيم

-المديرية الفرعية للأخطار الكبرى

- المديرية الفرعية للإحصائيات والأعلام

2)مديرية تنظيم وتنسيق الإسعافات:

-المديرية الفرعية للتخطيط العملي

-المديرية الفرعية للعمليات

- المديرية الفرعية للمواصلات والاتصالات العملية

-المديرية الفرعية للإسعاف الطبي

3)مديرية المستخدمين والتكوين:

-المديرية الفرعية للمستخدمين

- المديرية الفرعية للتكوين

- المديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي

4) مديرية الإمداد والهيكل :

- المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة

- المديرية الفرعية للمنشآت

- المديرية الفرعية للتجهيز والتمويل

2-تعريف الحماية المدنية:

الحماية المدنية هي ذلك المرفق العمومي مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات، حيث تأسست في 1964/04/24، وهي مؤسسة تابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية، ففي 1076/02/20 أصبحت سلك من أسلاك الأمن وشعارها الإنقاذ أو الهلاك وطبيعة نشاطها تقني إداري.

الحماية المدنية مرفق مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات موضوع تحث وصاية الداخلية والجماعات المحلية. إن طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسيرة التطورات التكنولوجية والنمو الديموغرافي للبلاد، حيث تتمتع بتنظيم إداري (تقني علمي) لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة بها.

3-أهداف التنظيم في الحماية المدنية:

لا تختلف أهداف التنظيم في الحماية المدنية عن بعضها البعض فكلها تسعى إلى تنفيذ خطط التدخل بأقصى كفاءة ممكنة:

وأهمها مايلي:

- إيجاد الوحدات التنظيمية التي تستدعيها طبيعة العمل بالمؤسسة بالشكل الذي تتحدد فيه المهام والواجبات المناطة بكل من هذه الوحدات التنظيمية بصورة واضحة ودقيقة.

- تحديد سلطات ومسؤوليات العاملين في الحماية بشكل دقيق أيضا وربما يؤدي إلى إمكان تحديد المسؤول عما قد يقع من قصور بسهولة.

-تحديد إجراءات وأساليب العمل للوحدات التنظيمية التي تقوم بالمهام الاعتيادية مثل إجراءات العملية من حيث ترتيب نماذجها وتصنيفها وفهرستها وحفظها واسترجاعها.

4-تصنيفات الحماية المدنية:

من خلال إصلاحات 1970 وطبقا لنظام الاشتراكي في البلاد ونظرا لأهمية قطاع الحماية المدنية قررت الحكومة تأمين وسائل القطاع في أبريل 1970 وقد تم إنشاء وحدات لتدخل في إطار تنظيمي حسب المرسوم 70-167 المؤرخ في 10/11/1970 المتعلق بتصنيف وحدات الحماية المدنية حيث وزعت وصنفت حسب الأخطار والأهمية الديموغرافية والاقتصادية للمناطق المحمية وتنظيمها حسب المهام المسندة إليها وهي:

. الوحدة الرئيسية:على مستوى الولاية.

. الوحدات الثانوية:على مستوى الدائرة.

. وحدات القطاع:على مستوى البلدية.

. المراكز المتقدمة: يدعم الوحدات السابقة الذكر أثناء النداءات الأولى وتنشأ في المناطق الصناعية، الشواطئ والمناطق البعيدة بجنوب البلاد.

5-خصائص عون الحماية المدنية:

- طاعة الرئيس واحترام المرؤوسين.
- الأمانة بحيث يحافظ على ممتلكات الغير لاطلاعه على عورتهم.
- الضمير المهني (الكفاءة)
- احترام القانون داخل المنظمة.
- الكتمان (السر المهني)
- اللياقة البدنية.
- التحلي بالصبر والشجاعة.

- اللباس النظامي والشارة.
- حمل الطابع الإنساني الخير.
- حماية الأرواح والممتلكات.

6- المهام الأساسية للحماية المدنية:

هناك عدة مهام أساسية للحماية المدنية، وتمثل المهام في الوقاية والتدخل أثناء الكوارث الطبيعية والتكنولوجية وحراسة الشواطئ والمصطافين ونقل الجرحى والمرضى، كما تتولى الحماية المدنية تقديم الإسعافات في الحوادث المنزلية والبحث عن التائهين في الصحراء، والإنقاذ والإسعاف في مختلف المياه وإخماد الحرائق بجميع أنواعها، ومن مهامها الأساسية أيضا إعداد الدراسات الوقائية للوقاية من مختلف الأخطار والقيام بحملات تحسيسية ونوعية من مختلف الأخطار وأخيرا التغطية الأمنية بمختلف أنواعها.

7- مهام عون الحماية المدنية:

في بداية الأمر كان تدخل الحماية المدنية جد محدود، إذا كان يقتصر على إطفاء الحرائق البسيطة وذلك لقلة العتاد وضعف الإمكانيات وكان يطلق عليهم اسم الإطفائيين حيث كانوا تابعين للبلدية ومع حدوث التطورات والإصلاحات تطورت مهام عون الحماية المدنية وتوسع نطاقها إلى حماية الأشخاص والممتلكات وفق المرسوم التنفيذي رقم 64-129 المؤرخ في 15/04/1964.

أما حاليا فقد أضيفت لعون الحماية المدنية مهام جديدة يمكن إدراجها في النقاط التالية:

فمنها ما يتعلق بالجانب الاجتماعي والاقتصادي والأمني:

7-1- المتعلقة بالجانب الاجتماعي والاقتصادي:

. إسعاف المرضى والمصابين نحو المؤسسات الإستشفائية بصفة مجانية وبدون تمييز عنصري.

. إسعاف ضحايا حوادث الطرقات، السكك الحديدية، الطيران والملاحة البحرية.

. التدخل في مختلف الحوادث الناجمة عن الكوارث الطبيعية والانفجاريات.

. الغطس في أعماق البحار والسدود وإنقاذ الأشخاص الغرقى.

. حراسة الشواطئ خلال موسم الاصطياف ضمانا لراحة المصطافين.

. توزيع المؤونة على المنكوبين من خيم وأفرشة إلى غير ذلك عند وقوع النكبات مثل الفيضانات والزلازل والانهيارات.

. تموين المواطنين والهيئات الحساسة بالماء الصالح للشرب عند الضرورة القصوى وتنعكس هذه الخدمات على نفسية المواطنين وذلك بشعورهم بالأمان والسلام كلما وجدوا من يسهر على راحتهم وحمايتهم من كل خطر طبيعي أاصطناعي كالحريق عند اندلاعه بالإضافة إلى التدخل عند كل حادث تتعرض له الممتلكات المواطنين وكذا عند تسريبات أي مواد كيميائية خطيرة لها أضرار على صحة الإنسان والبيئة بصفة عامة.

. ضمان تكرين أعوان الأمن لفائدة الوحدات الإنتاجية في مجال الأمن الصناعي والداخلي.

. توفير الأمن لسائحين الأجانب كمساهمة غير مباشرة في العملة الصعبة للبلاد فهي تعد كعامل محفز لتنمية السياحة.

. وضع جهاز موسمي متخصص في إطفاء حرائق الغابات حفاظاً على التوازن البيئي وعلى الثروة الغابية خاصة حماية الأشجار المثمرة والنتيجة لمختلف الفواكه.

7-2- المتعلقة بالجانب الأمني:

. تزداد مهام الحماية المدنية في أوقات السلام من خلال المراقبة الأمنية ف المؤسسات الصناعية والمستقبل للجمهور كقاعات السينما والمستشفيات والملاعب.

. مواكبة عملية نقل المواد الخطيرة مثل المواد المشعة.

. التغطية الأمنية خلال تنظيم التظاهرات الرياضية.

. المساهمة في تغطية عملية الانتخابات الوطنية.

. تدعيم الجهاز الفني في الامتحانات المدرسية الرسمية.

. المعاينات الميدانية في إطار اللجان التقنية للمنازل المهتدة بالانهيار.

8- مديرية الحماية المدنية لولاية غرداية:

الحماية المدنية مرفق مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات موضوع بحث وصاية الداخلية والجماعات المحلية. إن طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية والنمو الديموغرافي للبلاد، حيث تتمتع بتنظيم إداري (تقني علمي) لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة به.

وباعتبار الموقع الجغرافي والاستراتيجي لولاية غرداية، والذي يمثل محور أساسي للعبور والتبادلات بين مختلف مناطق البلاد، وكذا بحكم طبيعتها الخاصة حيث تحتوي على مختلف أنواع النشاطات ذات الطابع الزراعي والصناعي والبترولي مما يجعلها عرضة لعدة أخطار التي تهدد السلامة الأشخاص والممتلكات.

وبناء على القانون رقم 20/04 المؤرخ في 2004/12/25، والمتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة. لا سيما المادة 10 منه التي حددت الأخطار المعنية بالإجراءات الوقائية وهي:

1- الزلازل والأخطار الجيولوجية.

2- الفيضانات.

3- الأخطار الناجمة عن الأحوال الجوية.

4- حرائق الغابات.

5- الأخطار الصناعية والطاقوية.

6- الأخطار الإشعاعية والذرية.

7- الأخطار التي تمس صحة البشر.

8- الأخطار التي تمس صحة الحيوان والنبات.

9- التلوث الجوي، البري، البحري، المائي.

10- الكوارث الناجمة عن التجمعات البشرية الهامة.

ومما سبق يمكن القول أن ولاية غرداية معرضة لمعظم الأخطار المذكورة باستثناء الزلازل. وتعتبر حرائق النخيل والفيضانات وحوادث المرور من أبرز الكوارث بحكم موقعها وطبيعتها تكوينها، وحيث أن أغلب المدن مبنية بجنابت معابر الأودية والشعاب يجعلها تصبح عرضة لأخطار الفيضانات، هذه الفيضانات المتكررة للأودية تسبب خسائر كبيرة بالنسبة للسكان ووحدات النخيل (مثل فيضانات: 1961-1973-1980-1984-1991-1994-2001-2004-2005-2008)

ويمكن أن نذكر الزوابع الرملية، الاختيارات (المباني القديمة بالقصور مهددة بالانهيار)، ضياع الأشخاص في الجنوب (البحث عن المفقودين)، الجفاف (ظاهرة التصحر)، آفة الجراد.

ونظراً لاحتواء الولاية على منطقتين صناعيتين بدائرة بنورة و دائرة القرارة بالإضافة إلى مناطق النشاطات عبر معظم الدوائر، وحقل بترولي هام يقع على بعد 45 كلم من مقر لولاية باتجاه واد نومر متمركز بدائرة زلفانة. وهو يتمثل في مديرية واد نومر التي تشكل من مراكز رئيسية لإنتاج ومعالجة المحروقات واد نومر -أيت الخير-مكودة، وأيضا محطة الضخ رقم 03 منشأة على خط الأنابيب (28) الواصلة بين حاسي مسعود و آرزبو و تقع بدائرة غرداية، دون أن ننسى وحدة معالجة الغاز بخريشبة بلدية حاسي القارة دائرة المنيعه التي تبعد 270 كلم من مقر الولاية مما يزيد في درجة احتمال الأخطار الصناعية مثل الحرائق أو الانفجار، و التلوث (مثل زيوت الاسكارال)، الإشعاعية (من جراء نقل واستعمال المواد المشعة).

كما نشير أيضا للأنابيب نقل لغاز والبيترول خلال تراب الولاية قادمة من ولاية ورقلة (حاسي مسعود) باتجاه ولاية الاغواط (حاسي الرمل). وللعلم بلديتي غرداية وبنورة تعبرهما قناة لنقل الغاز تحت ضغط 24 بار لتموين المنطقة الصناعية ببنورة. وكذلك قناة تحت ضغط 04 بار لتموين بلدية غرداية، بنورة، العطف، متليلي، وضاية بن ضحوة مما يشكل خطر في حالة تسرب أو انفجار.

إضافة لهذا فإن التموين بالغاز على مستوى دائرتي المنيعه والقرارة مضمون بواسطة خزانات غاز البروبان.

8-1- الهيكل التنظيمي لمديرية الحماية المدنية لولاية غرداية

حتى تقوم المديرية الحماية المدنية بمهامها على أكمل وجه لا بد من وجود مصالح إدارية تتولى التسيير ومصالح عملية تتولى الجانب التنفيذي (التدخلات: الإسعاف، الإطفاء، الإنقاذ)

مصالح مديرية الحماية المدنية لولاية غرداية ومهامها:

تشكل مديرية الحماية المدنية لولاية غرداية من 03 مصالح وكل مصلحة مكونة من مجموعة من المكاتب على حسب حاجة المصلحة واتساع رقعة مهامها وهي كآآتي:

-مصلحة الإدارة والإمداد: تتكون من مكتبين (02)

. مكتب المستخدمين والتكوين والنشاط الاجتماعي

. مكتب المالية والمحاسبة

-مصلحة الحماية العامة: تتكون من مكتبين (02)

. مكتب المخططات

. مكتب الاتصالات العملية

-مصلحة الوقاية: تتكون من مكتبين (02)

. مكتب الدراسات والإحصائيات

. مكتب الخرائط والأخطار الخاصة

8-2- مهام وصلاحيات كل مصلحة:

1/مصلحة الإدارة والإمداد:

-تتولى التسيير الغير الممرکز للوسائل المادية والمالية لمصالح الحماية المدنية بالولاية.

-تتابع إنجاز برامج التجهيز والمنشآت وتتولى صيانتها.

-تتابع وتنسق أعمال التكوين وتسهر على تطبيق برامج التدريب والتمارين الميدانية.

- تتولى تسيير المحاسبة ومسك مختلف السجلات ودفاتر الجرد، ودخول المعدات والإمدادات وخروجها وتتابع ونشاطات الحظائر وورشات الرعاية والصيانة.
- تتولى تطور الحياة المهنية لمستخدمي الحماية المدنية في الولاية ضمن حدود التنظيم الخاص بهذا المجال.

2/مصلحة الحماية العامة:

- تعد خطط تنظيم الإسعافات والكوارث أو تأمر بإعدادها وتسهر على ضبطها باستمرار.
- تقييم مختلف دوائر الإنذار وتراقب صلاحية استعمالها.
- تتابع استخدام وسائل التدخل في إطار تشاوري عند حدوث الأخطار.
- تنظم وتنفذ وتراقب الأجهزة المتخصصة لضمان سلامة الأشخاص والممتلكات.
- تقوم بكل إجراء من \أنه النهوض بالإسعاف وتنمي روح التضامن الوطني في مجال المساعدة والنجدة بالاتصال مع حركة الجمعيات ذات الطابع الإنساني.

3/مصلحة الوقاية:

- متابعة ومراقبة تطبيق التنظيم ومقاييس الأمن المطبقة في ميدان الوقاية.
- تجرى دراسات المخاطر والأمن لفائدة مؤسسات وهيئات عمومية أو خاصة وتشارك في الدراسات ذات الصلة بمهام الحماية المدنية واتلي تبادر بها مختلف الهيئات الموجودة في التراب الولاية.
- تبادر بحملات التوعية والإعلام بشأن المخاطر التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات وتنظمها.

خلاصة الفصل:

مما سبق ذكره في هذا الفصل يتضح لنا أن أنساق مختلفة بالحماية المدنية، تعريف الحماية المدنية، تاريخ الحماية المدنية، مهام الحماية المدنية، ثم الخصائص والمهام المنوطة بأعوان التدخل الحماية المدنية.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية.

تمهيد

01- منهج الدراسة.

02- حدود الدراسة.

03- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.

04- الدراسة الاستطلاعية.

05- الدراسة الأساسية.

06- الأساليب الإحصائية.

خلاصة.

تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري والإمام بكل الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، ننتقل إلى الجانب التطبيقي المخصص لإجراءات الدراسة الميدانية، ابتداءً بمنهج الدراسة إلى توضيح لمجتمع الدراسة وعينته، إضافة إلى أدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في المعالجة، بهدف الوصول إلى معلومات ونتائج دقيقة تمكننا من تفسير الفروض المصاغة في هذه الدراسة.

1- منهج الدراسة:

تفرض طبيعة الموضوع محل الدراسة على الباحث نوع المنهج الذي يتبعه خلال دراسته، ويعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته، وطبيعة الدراسة الحالية تتطلب استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع بوصفها وتحليلها وتفسيرها وصفا دقيقا للكشف عن جوانب موضوع الدراسة.

يعرّف المنهج الوصفي على أنّه: "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتمّ التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها"، ويعرّف كذلك على أنّه: "وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أمّا التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى". (دويدري، 2000، ص 183)

ويجمع علماء النفس على أنه "يهدف إلى جمع الأوصاف الدقيقة العلمية للظاهرة التي تكون موضوع البحث والدراسة في أوضاعها الراهنة وإلى دراسة العلاقات التي توجد بين الظواهر" (الواي، 2008، ص 39)

2- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: جرت الدراسة بكل من مديرية الحماية المدنية (العطف، المنيعه).

الحدود الزمنية: جرت الدراسة الحالية بين شهري أفريل وماي من الموسم الجامعي 2021/2020.

الحدود البشرية: تكمن في عمال الحماية المدنية بكل من وحدة الثانوية المنيعه ومركز المتقدم العطف.

مجتمع الدراسة: يعد وضع الحدود المكانية والزمنية للمجتمع الأصلي الذي يمثل في عمال الحماية المدنية والذي تكون من عدد أفراد العينة 93 عاملا.

عينة الدراسة: تم الاعتماد على اختيار بطريقة عشوائية، بحث تم أخذ 93 عاملا من عمال الحماية المدنية دون مراعاة أي خصائص.

3- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي في بلوغ الأهداف المحددة، بالاعتماد على مقياس السلامة المهنية (بكرابي عبد العالي، 2018) يتكون من 46 عبارة، وبالاعتماد على مقياس التوافق المهني (مكناسي محمد، 2006) يتكون من 38 عبارة بحث طبق على عينة قدرت بـ 93 عاملا.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى لأي بحث علمي في جانبه الميداني، ذلك لأنها تتيح للباحث فرصة جمع المعلومات الأولية والحصول على البيانات الخام المتعلقة بالظاهرة المستهدفة، والتأكد من صلاحية الأدوات المستعملة. (بابش، 2016، ص189)

1-1: أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية التي تم القيام بها في النقاط التالية:

- الحصول على معلومات أولية حول مجتمع الدراسة.

- الكشف عن حجم العينة حسب المجتمع الأصلي والتأكد من توفر الحجم المناسب لعينة الدراسة.

- التعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة لإجراءات التطبيق، وكذا الصعوبات التي قد تعيق العمل، خصوصا مع الظروف الحالية الصعبة والاستثنائية.

- تجريب أدوات الدراسة على عينة لها نفس خصائص العينة الأساسية.

- التأكد من مدى ملائمة بنود أدوات الدراسة لعينة الدراسة وخصائصها.

- التأكد من سلامة اللغة المعتمدة ووضوح المفردات والعبارات لأدوات الدراسة.

- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة قبل تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية.

2- الخصائص السيكومترية:

لمقياس السلامة المهنية للباحث بكرابي

بالاعتماد على حساب دلالة الصدق والثبات للأداة، حيث توصلت النتائج التالية:

الصدق: "أن يقيس الاختبار أو المقياس ما وضع لقياسه، أي أنّ الاختبار الصادق اختبار يقيس الوظيفة التي زعم أن يقيسها، ولا يقيس شيئا آخر بدلا عنها أو بالإضافة إليها". (ربيع، 2009، ص113)

1- الصدق المضمون: بعد قيام الباحثان بعرضها على 7 محكمين، وذلك لإبداء آرائهم وتقديم مقترحاتهم:

- الصياغة اللغوية للعبارات.

- تحديد ما إذا كانت العبارات تقيس ما وضعت لقياسه.

2- صدق الاتساق الداخلي:

تم حسابه من خلال حساب معدلات الارتباط بين كل من فقرات أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للبعد نفسه باستخدام SPSS

الثبات: يعرف الثبات على أنه: "ضمان الحصول على نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيق الاختبار على نفس المجموعة من الأفراد، وهذا يعني قلة تأثير عوامل الصدفة أو العشوائية على نتائج الاختبار". (سعد، 1998، ص162)

بعد التأكد من صدق الاستبيان بالطريقتين (الصدق المضمون، الصدق الاتساق الداخلي) شرع الباحثان في التأكد من ثباته باستخدام طريقة ألفا كرومباخ والاستعانة ببرنامج SPSS تم حساب الثبات وفق المعادلة و قد بلغت درجة الثبات 0.60.

مقياس التوافق المهني لمكناسي محمد

وهذا بالاعتماد على حساب دلالة الصدق والثبات الأداة التي قام بها.

الصدق:

بعد إتمامه المسودة الأولية تم عرضها على محكمين من أساتذة الاختصاص وذلك بغرض التحقق من صدق عبارات الاستمارة وإنها قد صممت لتقيس فعلا ما وضعت لقياسه، وذلك بالاستفادة من آرائهم في مدى شمولية الأسئلة ووضوح فقراتها، تم التعديل على حسب ما تم تقديمه من توصيات، وهدف منها هو التأكد من صدق الظاهري للاستمارة.

تم قيام بدراسة استطلاعية على عينة مكونة من 20 فردا من العينة واسترجاع الاستمارات بعد أسبوع من طرف الباحث وقام يحتسب معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة عبارة من عبارات متغيري الدراسة ودرجة جميع العبارات التي يحتويها كل متغير كما هو في الجدول التالي:

وقيمة جميع موجبة مما يشير إلى الصدق البنائي لمتغير الدراسة حسب ما هو موضح في الجدول التالي:

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
1	0.89	14	0.86	27	0.91
2	0.67	15	0.79	28	0.88
3	0.94	16	0.91	29	0.81
4	0.93	17	0.91	30	0.92
5	0.91	18	0.83	31	0.74
6	0.87	19	0.69	32	0.89
7	0.86	20	0.93	33	0.79
8	0.78	21	0.87	34	0.72
9	0.83	22	0.83	35	0.95
10	0.87	23	0.96	36	0.72
11	0.92	24	0.94	37	0.86

0.96	38	0.87	25	0.90	12
		0.86	26	0.85	13

جدول (02): يوضح معاملات الارتباط لدرجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للتوافق المهني.
(مكناسي، 170، 2006)

الثبات: قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معامل الارتباط لبرسون، وكانت النتائج في حدود 0.969، مما يدل على انه لأداة الدراسة مستوى ثبات عال:
الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات ومنه 0.984.

4- الدراسة الأساسية:

1- إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد الحصول على إذن تطبيق الدراسة من الجامعة، فبعد الاتصال والتنسيق مع مدير مديرية الحماية المدنية لغرداية والحصول على إذن بزيارة للوحدة الثانوية المنيعة تم اتصال بقائد الوحدة الثانوية وأخذ الموافقة منهم تمت المباشرة في تطبيق والذي كان خلال الفترة من 2021/04/16 الى غاية 2021/04/15، حيث تم توزيع (120) استبيان على عينة وتم استرجاع (93) استبيان واستبعاد الباقي لعد حصول على إجابة كاملة على البنود.

تتمثل صعوبات إجراءات التطبيق في عدم تجاوب بعض الأعوان وبعض لسبب العطل السنوية، حيث تم استرجاع بعض الاستبيان فارغة وعدم جدية بعض عمال من خلال استجاباتهم غير كاملة إضافة إلى كثرة التدخلات اليومية وخرجات الميدانية لعمال، مما صعب على التحكم في توزيع الاستبيان، كما لا ننسى البرتوكول الصحي لكوفيد 19 مما يوجب عدم تعامل المباشر مع عمال كي لا يتم نقل العدوى.

5- الأساليب الإحصائية:

من أجل القيام بحساب الجانب الميداني تم اعتماد على برنامج (EXCEL) وبرنامج المعالجة الإحصائية SPSS

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

- معامل الارتباط بيرسون.

خلاصة:

تطرقتنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي دراسة علمية، ففي البداية تحدّثنا عن المنهج المعتمد في الدراسة وهو المنهج الوصفي ثم حدود الدراسة، بعد ذلك عرضنا الأدوات المستعملة في جمع البيانات المتمثلة بقياس السلامة المهنية ومقياس التوافق المهني، والدراسة الأساسية التي تضمنت مجتمع الدراسة المتمثل في عمال الحماية المدنية مديرية غرداية (العطف، المنيعه)، ثم تطرقتنا إلى عينة الدراسة وخصائصها وكيفية اختيارها، وأخيرا ذكرنا الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة لاختبار الفرضيات.

الفصل السادس: عرض وتفسير النتائج

تمهيد.

01) عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة.

02) عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

03) عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

الاستنتاج العام.

تمهيد:

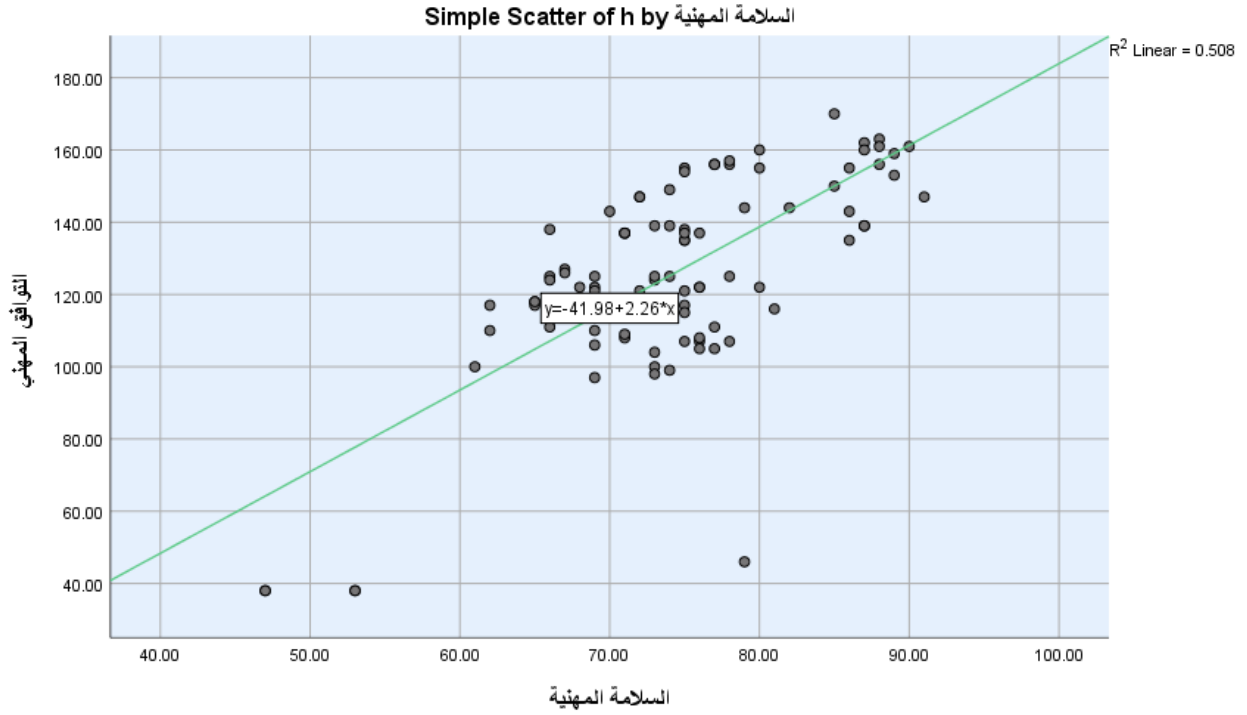
بعد الإجراءات الميدانية للدراسة، وتفريغ البيانات ومعالجتها، والتي تعتبر عملية جد مهمة في أي بحث علمي، إذ من خلالها يتم الوصول إلى نتائج الدراسة، والتي سنتطرق إليها في هذا الفصل من خلال عرض نتائج كل فرضية وتفسيرها، وبعدها الخروج باستنتاج عام للدراسة.

- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية العامة: توجد علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية وتوافقهم المهني.

- الجدول رقم (03): قيم معامل الارتباط بيرسونيين السلامة المهنية والتوافق المهني.

العلاقة الارتباطية	قيمة معامل بيرسون	العينة	قيمة الدلالة	القرار	مستوى الدلالة
بين السلامة المهنية و التوافق المهني	0.71	92	0.00	دالة إحصائيا	0.01 و 0.05

- الشكل رقم (01): يمثل شكل الانتشار



يتضح لنا من خلال الجدول رقم (03) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجة السلامة المهنية والتوافق المهني حيث بلغ 0.71 وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستويي الدلالة (0.05 و 0.01) ومنه يمكننا القول بأن الفرضية قد تحققت أي أنه هناك علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية وتوافقهم المهني، وتبين من خلال التحليل نتائج يتضح لنا وجد علاقة طردية قوية، أي كلما زادت عوامل السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية حتماً انه سيزيد توافقهم المهني، كما يؤكد شكل الانتشار رقم (01) هذه النتيجة وذلك عند النظر إلى قيمة المدى $X = +2.26$ فهي قيمة موجبة وأنه كلما زادت قيمة المتغير (X) الذي هو متغير السلامة المهنية بمقدار درجة واحدة فإن قيمة (Y) أي درجة التوافق المهني ستزيد بمقدار 2.26.

كما إرجاع هذه النتيجة إلى مستوى إدراك العامل ووعيه بالإجراءات السلامة والتزامه وسعيه لتحقيق توافقه المهني.

حسب اطلاع الباحثة فإنه لا توجد دراسات هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني، إلا أن هناك العديد من الدراسات قامت بدراسة العلاقة بين السلامة المهنية ومتغيرات أخرى، ودراسات بحثت عن العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى كذلك، وما لاحظناه أن معظم هذه الدراسات توصلت إلى وجود علاقة بين المتغيرين المدروسين والمتغيرات

الأخرى، وهذا ما يدعم دراستنا التي توصلت إلى وجود علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية مديرية غرداية (المنبعة، العطف).

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى: القائلة بأن درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية مرتفعة.

لتحديد درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية، اعتمدت الباحثة على المتوسطات الحسابية للمستجيبين حيث أن المقياس المستخدم في أداة الدراسة مقياس ليكرت الرباعي (1.2) تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي وطول خلايا تم حساب المدى الذي كان الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة للبدائل (2-1=1) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس بغية الحصول على طول الخلية الصحيح أي (1/2=0.05) بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهو الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية؛ بذلك أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول أدناه.

يمثل الجدول رقم (04) المتوسط الفرضي ومستويات السلامة المهنية

بدائل الاستجابة	المتوسط المرجح	المتوسط الفرضي لكل البدائل	درجة السلامة المهنية
ضعيفة	من 1 إلى 1.5	من 47-----	منخفضة
متوسطة	من 1.51 إلى 02	من 70.97-----	مرتفعة
المتوسط الكلي للمقياس		74.18	
الانحراف المعياري الكلي للمقياس		8.83	

نلاحظ في الجدول رقم (04) عملت الطالبة على تقسيم درجات السلامة المهنية إلى اثنين وهي: (درجة منخفضة، درجة مرتفعة) واستخراج المتوسط المرجح وبعد ضرب كل فئة من فئات المتوسط المرجح في عدد عبارات المحور التي بلغت 47 بندا تحصلنا على المتوسط الفرضي لكل فقرات المحور، ثم عمدت الباحثة في حساب متوسط استجابات جميع استجابات أفراد العينة على هذا

المقياس ببرنامج spss فتحصلت على متوسط حسابي قدره (74.18) بانحراف معياري بلغ قيمة 8.83 وهذه القيمة واقعة في المجال المرتفع .

ومنه نقول بأن درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية مرتفعة وبالتالي نقبل الفرضية التي طرحناها سابقا.

كما تتفق نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة صفاء العريضي (2013) سوريا: "برنامج مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاية الإنتاجية"

اختلفت دراستنا مع دراسات دراسة دوباخ قويدر 2009: بعنوان "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية" في مؤسسة صناعة والكوابل بسكرة - الجزائر.

ودراسة لين وميلز (2001) استراليا: "قياس مستوى السلامة والصحة لشركة الإنشاء في استراليا.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية: القائلة بأن مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية مرتفع.

يمثل الجدول رقم (05) المتوسط الفرضي ومستويات التوافق المهني

مستوى التوافق المهني	المتوسط الفرضي لكل البدائل	المتوسط المرجح	بدائل الاستجابة
منخفض جدا	من 38-----	من 1 إلى 1.50	غير راضي
منخفض	من 57.38-----	من 1.51 إلى 2.50	غير راضي
متوسط	من 95.38-----	من 2.51 إلى	غير متأكد
مرتفع	من 133.38-----	من 3.51 إلى 4.50	راضي
مرتفع جدا	من 171.38-----	من 4.51 إلى 5.00	راضي تماما
	125.58	المتوسط الكلي للمقياس	
	27.99	الانحراف المعياري الكلي للمقياس	

المصدر: Pimentel.2010.p110 (بتصرف)

نلاحظ في الجدول رقم (05) عملت الطالبة على تقسيم مستويات الضغوط إلى خمس مستويات وهي: (منخفض جدا، منخفض، متوسط، مرتفع ومرتفع جدا) واستخراج المتوسط المرجح

وبعد ضرب كل فئة من فئات المتوسط المرجح في عدد عبارات المحور التي بلغت 38 بندا تحصلنا على المتوسط الفرضي لكل فقرات المحور، ثم عمدت الباحثة في حساب متوسط استجابات جميع استجابات أفراد العينة على هذا المقياس ببرنامج SPSS فتحصلت على متوسط حسابي قدره (125.58) بانحراف معياري بلغ قيمة (27.99) وهذه القيمة واقعة في المستوى المتوسط. ومنه نقول بأن مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية متوسط، وبالتالي نرفض الفرضية التي طرحناه سابقا.

كما تتفق نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة سامي خليل فحجان (2010): "التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة.، ودراسة السماري عبد الله (2006)، "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية"

واختلفت مع دراستنا مع دراسة ماهر عطوة الشافعي 2002: "التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسمات الشخصية" هدفت هذه الدراسة لتعرف على مستوى التوافق المهني لدى المرضين والعاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة والتعرف على العلاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة.

الاستنتاج العام:

مما سبق ذكره، واعتمادا على ما تقدم من عرض ومناقشة لنتائج الدراسة المتوصل إليها بعد تطبيقنا لأدوات الدراسة المتمثلة في مقياس السلامة المهنية (بكراري عبد العالي، 2018) ومقياس التوافق المهني لـ (مكناسي محمد، 2006)، على عينة مكونة من 93 عاملا؛ من عمال مديرية الحماية المدنية بولاية غرداية، وذلك لدراسة الفرضيات التالية:

1- توجد علاقة بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية وتوافقهم المهني.

2- درجة السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية مرتفعة.

3- مستوى التوافق المهني لدى عمال الحماية المدنية مرتفع.

وبعد عملية التفريغ واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

1- وجود علاقة طردية قوية بين السلامة المهنية والتوافق المهني لدى عمال مديرية الحماية المدنية (العطف، المنيع) بولاية غرداية.

2- نعم درجة السلامة المهنية مرتفعة لدى عمال الحماية المدنية.

3- مستوى التوافق المهني متوسط لدى عمال الحماية المدنية.

وخلاصة لموضوع الدراسة، فإننا نصل أنّ للسلامة المهنية دور هام في تكوين شخصية الفرد وتوافقه، وأسلوب إشباع حاجاتهم الإنسانية بشكل متزن، مع وضوح دور التزام كل عامل بإجراءات السلامة المهنية، وهذه أمور تساعد الفرد على أن يحظى بشخصية سوية، تستطيع الاندماج والتوافق مع بيئة العمل. والتوافق عملية ضرورية يحتاجها الفرد خلال مسار حياته لينعم بتحقيق التوازن والانسجام بينه وبين بيئته في مختلف مجالات الحياة، منها جانب التوافق المهني، الذي يعد التوافق فيه جانبا مهما من جوانب التوافق العام الذي يمكن أن يؤثر على مستقبل الفرد المهني،

يقتى مجال البحث مفتوحا وواسعا في هذا الموضوع، ونأمل أن تكون هذه الدراسة عاملا مساعدا لقيام دراسات أخرى مستقبلا في هذا المجال، كما نأمل أن يستفيد منها العمال في زيادة حصرهم بالتزام بنظام السلام المهنية حماية لهم وللممتلكات المؤسسة.

وفي الأخير، وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها، أقترح ما يلي:

مقترحات وتوصيات:

-الاهتمام والعمل على توفير نظام السلامة المهنية لضمان الصحة النفسية لعمال وتوافقهم.

-المسارعة لإصلاح أي عطب يؤثر على سلامة العمال بمكان العمل.

-توعية العمال بأهمية التوافق، فتوافقهم النفسي والمهني يساوي صحتهم النفسية.

-ضرورة توفير كل ما يضمن سلامة العمال في مكان العمال.

مقترحات:

بناء على ما توصلت إليه الدراسة الحاليّة، نقترح إجراء دراسات حول بعض المواضيع التي من

شأنها أن تخدم البحث العلمي، وهذه الدراسات هي:

-بناء برنامج تدريبي مقترح لزيادة درجة التوافق المهني للعمال الحماية المدنية.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: الكتب

1. دويدري، رجاء وحيد. (2000). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية. دمشق: دار الفكر.
2. ربيع، محمد شحاته، (2009)، قياس الشخصية، الطبعة الثانية، عمان، دار المسيرة.
3. سامي محسن الختاتنة، (2012)، "مقدمة في الصحة النفسية"، ط1، دار الحامد، عمان الاردن.
4. سعد، عبد الرحمن، (1998)، القياس النفسي "النظرية والتطبيق"، الطبعة الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربي.
5. طه فرج عبد القادر، (2001)، "علم النفس الصناعي والتنظيمي" دار قباء، القاهرة، مصر.
6. القاسم بديع محمود، (2001)، "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق"، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، الاردن.
7. كريا طاحون، (2006)، "السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل"، ط1، ترجمة، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر.
8. مجدي عبد الله شراره، (2016)، "السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"، (د، طبعة)، مصر.
9. محمود السيد أبو النيل، (1985)، "علم النفس الصناعي"، دار النهضة، بيروت.
10. الوافي عبد الرحمن (2016): "مدخل إلى علم النفس" (ط7)، دار هومه، الجزائر.

ثانياً: الرسائل الجامعية

11. أميمة صقر المغني، (2006)، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، ماجستير، جامعة الاسلامية غزة، فلسطين.
12. بابش، عتيقة (2016): "بعض مؤشرات الصحة النفسية (تقدير الذات، التكيف النفسي) وعلاقتها بالتوافق الدراسي لدى تلاميذ المرحلة النهائية من التعليم الثانوي". رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

13. باسل خميس محمد محمد،(2014)،"علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات السلامة و الصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية"،ماجستير،جامعة الأزهر،فلسطين.
14. بختة هدار،(2011)، "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"،ماجستير،جامعة ورقلة،جامعة الجزائر.
15. بدرية محمد يوسف الرواحية،(2016)،"التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية"،ماجستير،جامعة نزوى،.
16. حدي خلوي،"الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي"،ماجستير،جامعة ورقلة،الجزائر.
17. حنان علي موسى،(2007)،"الصحة و السلامة المهنية وأثرها في المؤسسة الصناعية دراسة حالة،مؤسسة هنكل،الجزائر مركب شلغوم العيد"،ماجستير،جامعة منتوري قسنطينة،الجزائر.
18. سفيان بوعطيط (2006)، "طبيعة الاشراف و علاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل-عنابة-"،ماجستير،جامعة قسنطينة، الجزائر.
19. سماتي،حاتم.(2011). "النمط القيادي و علاقته بتماسك الجماعة"،رسالة ماجستير،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة قسنطينة،الجزائر
20. صفاء عبد الله العريضي،(2013)،"برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الانتاجية"،دكتوراه،جامعة دمشق،سوريا.
21. عثمان عز الدين،(2018)، "تقييم و إدارة المخاطر المهنية"،دكتوراه،جامعة وهران2،الجزائر.
22. قويدر دوباخ،(2008)،"دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"،ماجستير،جامعة قسنطينة،الجزائر.
23. كريمة محيوز،(2004)، "سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني"،ماجستير،جامعة الجزائر،الجزائر.
24. ماهر عطوة الشافعي،(2002)،"التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومة وعلاقته بسماتهم الشخصية"،ماجستير،جامعة الاسلامية غزة، فلسطين.

25. محمد بوعزيز، (2017)، "مدى إسهامات الممارسة الترويجية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط"، دكتوراه، جامعة مستغانم، الجزائر.
26. مشعلي بلال، (2010)، "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، ماجستير، جامعة سطيف، الجزائر.
27. مطاطلة موسى، (2009)، "ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني"، ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر.
28. مكناسي محمد، (2007)، "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية"، ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر.
29. موسى ذراري، (2015)، "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من الحوادث العمل"، ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.
30. نوار ماجدة، (2014)، "فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك بسكرة"، ماستر، جامعة بسكرة، الجزائر.

ثالثا: المجالات العلمية

31. أمير عبد الفتاح أحمد زيد، (2019)، "تصور مقترح لإدارة السلامة والصحة المهنية في ضوء المعيارين الدوليين للسلامة والصحة المهنية أوشا 2007/18001، والايزو 45001"، جامعة 2018، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، المجلد 9، العدد 1
32. بكر اوي عبد العالي، بوحفص مباركي، (2018)، "دور التكوين و تصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية" مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 32.
33. منير بلالي، (د،س)، "أثر تحسين العمل الأمنية والصحية على أداء العمال في المؤسسة الاستشفائية"، مجلة العلوم التجارية، العدد 20.
34. وفية أحمد الهنداوي، (1994)، "سياسة الأمن والسلامة المهنية: واقع ومقترحات التطوير" مجلة الإدارة العامة، عدد 82.

رابعا وثائق خاصة:

برنامج التنظيم والتسيير الاداري، المدرسة الوطنية للحماية المدنية 26 أبريل 2012.

وثائق خاصة بالحماية المدنية.

الجريدة الرسمية، المراسيم تنظيمية، العدد 15، المؤرخ في 9 مارس 2011

رابعا: مراجع أجنبية:

Pimentel. L .Jonald .(2010).*A note on the usage of Likert Scaling for research data analysis*.18(2) .pp .109-112.Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/331950617>

الملاحق



جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

سيدي:

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، صمم الباحث هذا الاستبيان لدراسة موضوع السلامة المهنية في العمل، لذا أرجو منكم التكرم بالإجابة على أسئلته حسب رأيكم الخاص بكل دقة ومصداقية وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك. وتأكدوا بأن المعلومات لا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي. وشكرا على تعاونكم.

البيانات الشخصية:

السن :	المستوي التعليمي	الخبرة المهنية :
<input type="checkbox"/> -أقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/> -أقل من الثانوي	<input type="checkbox"/> -أقل من 5 سنوات
<input type="checkbox"/> -بين 30-40 سنة	<input type="checkbox"/> -ثانوي	<input type="checkbox"/> -من 5-10 سنوات
<input type="checkbox"/> -أكثر من 40 سنة	<input type="checkbox"/> -جامعي	<input type="checkbox"/> -أكثر من 10 سنوات

الرتبة : رائد ملازم أول : ملازم مساعد : رقيب : عريف : عون :

متوسطة	ضعيفة	إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة
		1 تتوفر المؤسسة على لوحات إرشادية خاصة بالسلامة المهنية.
		2 سلامة العمال تمثل الشغل الشاغل للمؤسسة.
		3 تقوم المؤسسة بمعاينة كافة من لا يلتزم بقواعد السلامة المهنية.
		4 الآلات المستعملة في المؤسسة آمنة للعمال
		5 الآلات والمعدات في المؤسسة تتطلب الانتباه والحذر من طرف العامل
		6 سجلت المؤسسة عدة حوادث مهنية.
		7 الحوادث نادرا ما تقع في المؤسسة

8	الحوادث التي تقع في المؤسسة غير خطيرة
9	السبب في وقوع الحادث عدم أمن مكان العمل.
10	لا توفر لي المؤسسة وسائل الوقاية الشخصية.
11	التزم بارتداء قفازات الأيد عند العمل في الخطر.
12	لا يمكن تجنب الحوادث في المؤسسة
13	أشعر بالأمن و أنا أقوم بعملتي
14	أعمل و انا تحت ضغط الخوف من الوقوع في الحادث
15	هل تلتزم بإجراءات السلامة والأمن في المؤسسة
16	الآلات في المؤسسة تخضع للصيانة
تصميم بيئة العمل	
71	وضع الآلات لا يعيقني في عملي
19	الأرضية التي أعمل عليها لا تسبب لي خطر السقوط
20	أعمل في درجة حرارة ملائمة
21	مكان العمل تتوفر فيه شروط التهوية
22	الإضاءة في مكان العمل مناسبة
23	مكان العمل غير مرتب
24	الآلات في المؤسسة تتسبب في الضجيج
25	العمل مع الآلات يسبب لي التعب
26	الضجيج غير موجود في مكان العمل
27	الضجيج يأتي من الآلات المجاورة لمكان عملي
28	الآلة التي أعمل بها تسبب لي اهتزاز على مستوى الجسم
التكوين للوقاية من حوادث العمل وتجنب الأخطار	
29	هل تلقيت تكويننا في حياتك المهنية
30	التدريبات التي تتلقونها نظرية فقط
31	التدريب الذي تلقيته ميداني
32	استفيد كثيرا من التكوين الذي تلقيته
33	التكوين الذي تلقيته كافي للوقاية من الخطر
34	التكوين لا يحقق لي الأمن في عملي

		تلقيت تكويننا قبل الشروع في العمل	35
		هل تعرضت لحادث عمل	36
		تهتم المؤسسة بعملية التكوين	37
		هناك من يرشدني ويسهر على تطبيق إجراءات السلامة باستمرار	38
إدراك العامل للأخطار المهنية			
		السلامة المهنية ضرورية في كل مؤسسة	40
		أساهم في تطبيق سياسة الأمن والسلامة في المؤسسة	41
		أحرص على استعمال أجهزة الإنذار عند الخطر	42
		وسائل الوقاية الشخصية تقيني من خطورة الإصابة	43
		هل سبق وإن خطرت على بالك فكرة أمنية مناسبة	44
		هل العمال يعارضون برامج السلامة المهنية	45
		الالتزام بقواعد السلامة يعطلني في عملي	47
		معدات الوقاية الشخصية تعرقني في أداء عملي	48
		أنا راضي عن البرامج الوقائية المطبقة في المؤسسة	49
		لن أعمل في بيئة عمل غير آمنة	50

الملحق رقم (02): استمارة مقياس التوافق المهني

في مايلي عدد من العبارات التي تقيس أو تبين مدى توافقك مع مهنتك الحالية وذلك من حيث ما توفره لك وظيفتك في الوقت الراهن الرجاء وضع العلامة (x) الأمام الإجابة التي تتلاءم مع درجة رضاك.

غير راضي تماما	غير راضي	غير متأكد	راضي	راضي تماما	العبارات	
					كفاية الراتب الذي تتقاضاه مع متطلبات المعيشية	01
					الشعور بالاستقرار في العمل	02
					تناسب الراتب مع حجم العمل الذي تأذيه	03
					إجراءات النقل من مؤسسة إلى أخرى	04
					إجراءات التقاعد في عملك	05
					العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل	06
					علاقتك بزملائك في العمل	07
					شعور بالثقة في الإدارة التي تعمل فيها	08
					النشاط الترفيهي التي تتيحه لك جهة العمل	09
					مدى كفاية الوقت المتاح لك للتواجد مع أسرتك	10
					نظرة المجتمع لما تقوم به من عمل	11

					12	سهولة الانتقال الى مكان العمل
					13	حرص الإدارة على سماع انشغالات الأعوان
					14	الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل
					15	أسلوب مساعدة الرئيس في مواقف العمل الصعبة
					16	أسلوب الرئيس في تأطير الأعوان في مواقع العمل
					17	إتاحة الفرصة لك لمعرفة نتائج ما تقوم به م عمل
					18	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال أداءك للعمل
					19	الشعور بتحقيق الذات في العمل
					20	إتاحة الفرصة لك للأداء بكفاءة
					21	التقدير الذي تحصل عليه من رؤسائك
					22	اعتراف رئيسك عند إجادتك للعمل
					23	اعتراف زملائك بالجهد الذي تبذله
					24	المكافآت التي تتلقاها مقابل العمل الجيد
					25	الفرص المتاحة لك لتجريب أساليب جديدة لأداء أفضل
					26	فرص اكتساب المهارات المتاحة لك من خلال التدريب و التكوين المستمر
					27	فرص الترقية المتاحة لك في العمل

					28	الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة و الإتقان
					29	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل من خلال ممارستك للعمل
					30	مدى ملائمة الجهد المبذول مع ما تحصل عليه من مزايا وظيفية
					31	إتاحة الفرصة لإبداء رأيك في أمور العمل
					32	أهمية العمل الذي تقوم به
					33	طريقة تقويم الأداء عادلة
					34	وضوح إجراءات العمل بالنسبة لك
					35	فترة الراحة الممنوحة كافية لاسترجاع طاقتك
					36	ملائمة العمل مع ميولك المهنية
					37	ظروف العمل المادية (البرودة -الحرارة - الضوضاء .)
					38	رضاك عن ساعات العمل في وظيفتك بالمقارنة بساعات مشابهة في جهات أخرى

الملحق رقم (03): نتيجة اختبار الفرضية الأولى

Untitled3.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

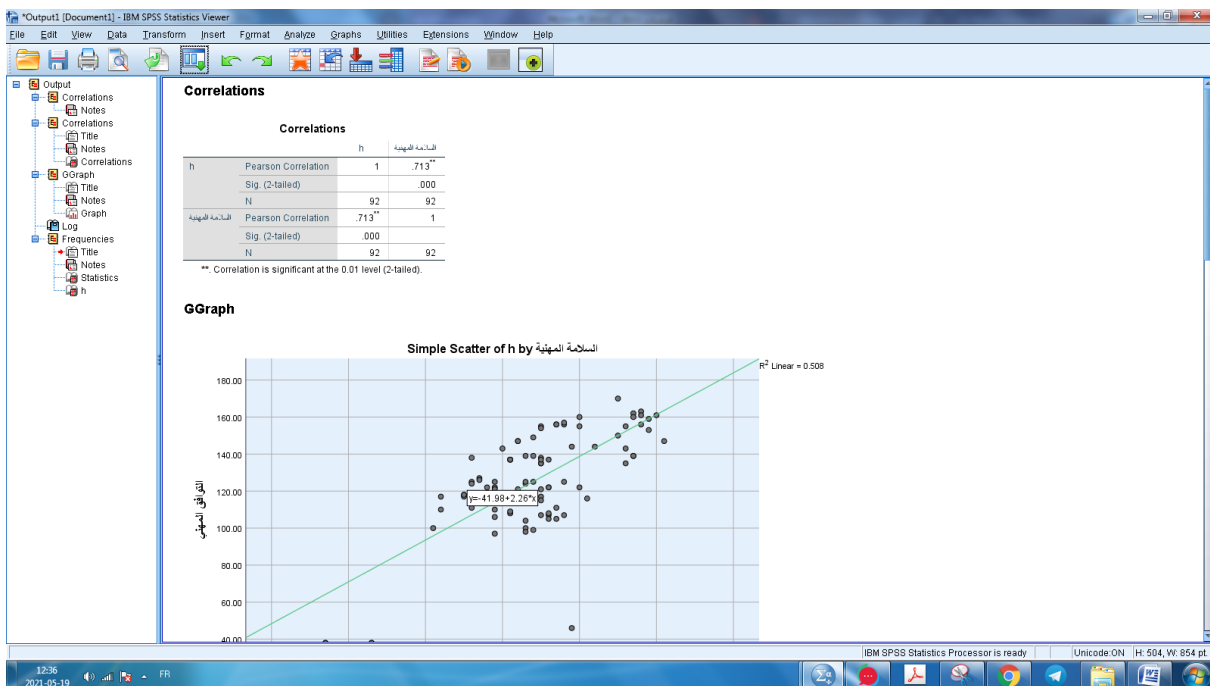
Visible: 92 of 92 Variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
4	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
5	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
6	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
7	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
8	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
10	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00
11	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
12	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
13	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
15	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
16	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
17	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
18	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
19	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
20	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
22	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
23	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
24	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
25	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
26	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
27	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
28	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
29	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
30	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
31	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00

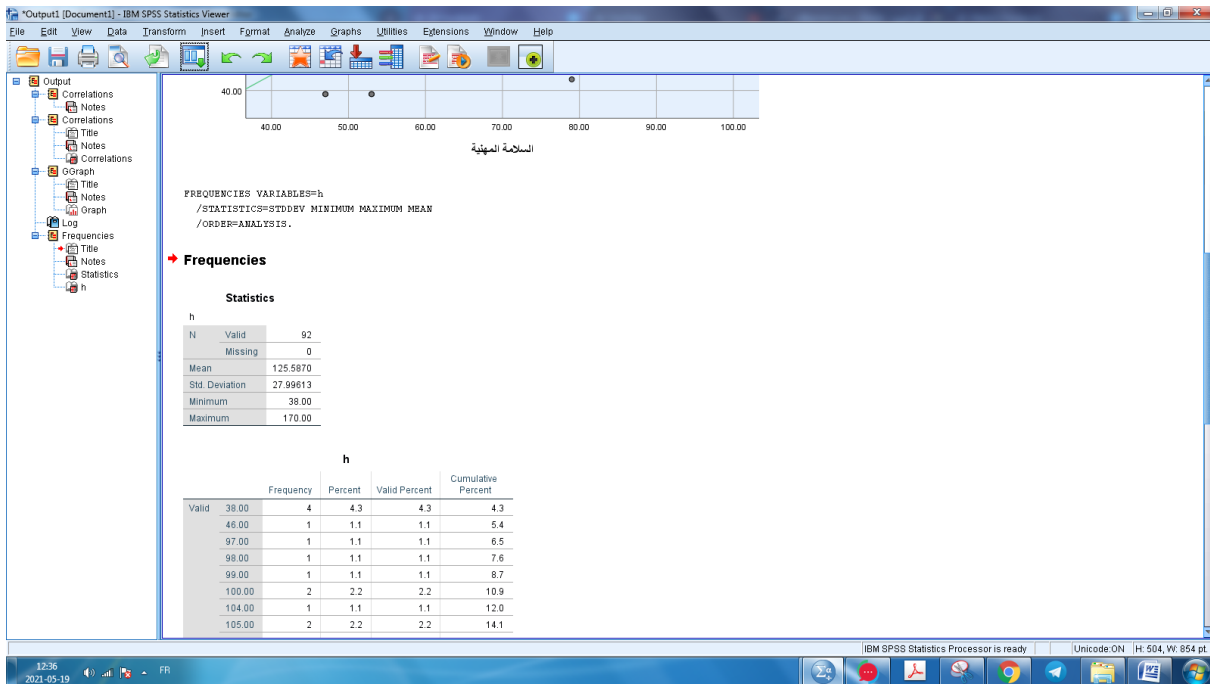
Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

12:36 2021-05-19 FR



الملحق رقم (04): نتيجة اختبار الفرضية الثانية



الملحق رقم (05): نتيجة اختبار الفرضية الثالثة

Untitled3.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	VAR00001	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
2	VAR00002	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
3	VAR00003	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
4	VAR00004	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
5	VAR00005	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
6	VAR00006	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
7	VAR00007	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
8	VAR00008	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
9	VAR00009	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
10	VAR00010	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
11	VAR00011	Numeric	8	2		None	None	9	Right	Ordinal	Input
12	VAR00012	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
13	VAR00013	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
14	VAR00014	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
15	VAR00015	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
16	VAR00016	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
17	VAR00017	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
18	VAR00018	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
19	VAR00019	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
20	VAR00020	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
21	VAR00021	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
22	VAR00022	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
23	VAR00023	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
24	VAR00024	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
25	VAR00025	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
26	VAR00026	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
27	VAR00027	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
28	VAR00028	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
29	VAR00029	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
30	VAR00030	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
31	VAR00031	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

12:36 2021-05-19 FR