

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت.

من إعداد الطالبتين: سالم أسماء وشتحونة إخلص

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 12 / 06 / 2022

أمام اللجنة المتكونة من السادة

الدكتور / طواهر عبد الجليل (أستاذ محاضر أ – جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) رئيسا

الدكتورة / قداش سمية (أستاذة محاضرة أ –جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مشرفا ومقررا

الدكتورة / تيشات سلوى (أستاذة محاضرة أ – جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت.

من إعداد الطالبتين: سالم أسماء وشتحونة إخلص

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/ 06 /12

أمام اللجنة المتكونة من السادة

الدكتور / طواهر عبد الجليل (أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) رئيسا

الدكتورة / قداش سمية (أستاذة محاضرة أ -جامعة قاصدي مرباح . ورقلة) مشرفا ومقررا

الدكتور / تيشات سلوى (أستاذة محاضرة أ - جامعة قاصدي مرباح .ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية

بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح.

إلى

التي صاغت في حضنها متنفسا وأولجت في روحي مظلمة تعاويد الحب

وفرح هي تلك نبع حنان أُمي الغالية.

إلى.....

الذي لولاه ما كنت أنا ولا سكن الحب وجنتي السمراء حملني مفاتيح الأنوثة

وقال أي بنيتي أن الأرض متسع للحياة والحياة باب فاخترني في محيطها قالها

والتحف الثرى التراب ذلك أبي رحمة الله عليه.

إلى....

من رافقني وما زلنا يسجلنا معي عشق الحياة ولا يعرفن الكلل والملل

هن إخوتي وسند ظهري أخي الغالي ولا انسي الذين دعموني وحفزوني بكل

صدق وأمانة وإخلاص إلى آخر لحظة من مشواري دراسي

شكرا للجميع.

إخلاص

الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعمل وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى
إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المنير الذي كان له الفضل الأول
في بلوغي مستوى التعليم العالي (والدي) الحبيب أطال الله في عمره
إلى نبع الحنان الذي لا ينبض وبر الأمان وأغلى ما عندي في الوجود
(أمي الحبيبة)

إلى إخوتي كل باسمه من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقاب
والصعاب إلى من جمعني بهم الأيام صديقاتي الغاليات، إلى أساتذتي
وكل من ساهم في مساعدتي من قريب أو بعيد، وإلى من يسعهم القلب
ولم تسعهم الورقة

أهدي لكم هذا العمل المتواضع.

أسماء



شكر وتقدير

أولا الشكر لله عزوجل الذي وفقنا وأمدنا بالقوة والصبر للإتمام لهذا البحث العلمي، والذي ألهمنا

الصحة والعافية

نتقدم بمجزيل الشكر والتقدير الأستاذة الدكتورة المشرفة "قداش سمية" على كل ماقدمت لنا من توجيهات ومعلومات ساهمت في إثراء الموضوع، كما نتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة، الشكر خاص للأستاذة "الحاج عرابة، عياشي جمال، قريشي محمد الصغير، بن ساسي عبد الحفيظ" وكل أساتذة قسم إدارة الموارد البشرية الذي لم يخلو علينا بنصائحهم وإرشاداتهم،

ولا ننسى في هذا المقام أن نشكر كل عمال وموظفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة في تقرت لحسن معاملهم وصبرهم معنا، وخاصة موظفي إدارة الموارد البشرية وخص بالذكر السيد: سويسي صالح .

المخلص:

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي من خلال دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت، اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمنا كل من الاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع المعلومات، تم توزيع 70 استبيان على الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم استرجاع 65 استبيان وتمت الدراسة عليهم، وقد تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج SPSS بالإضافة إلى مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تلتزم المؤسسة بتطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية بمستوى مرتفع؛ يوجد مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؛ هناك علاقة موجبة ضعيفة بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: حوادث عمل، أمراض المهنية، استقرار الوظيفي، بيئة مادية، مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت.

Abstract:

The study aims to know the extent of the impact of work accidents and occupational diseases on job stability through a field study in the Electricity and Renewable Energy Corporation Touggourt. In the study, we relied on the descriptive approach and used the questionnaire, interview and observation as tools for collecting information and then distributing 70 questionnaires to employees in the institution under study, where 65 questionnaires were retrieved and studied on them, and the results were analyzed by relying on the spss program in addition to statistical tools and methods where the study reached a set of results, the most important of which are: the institution is committed to applying the dimensions of work accidents and occupational diseases at a high level, a high level of job stability was found among the workers of the Electricity and Renewable Energy Corporation Touggourt there is a weak positive relationship between work accidents and job stability in the institution under study.

keywords: work accidents, occupational diseases, job stability the Electricity and Renewable Energy Corporation physical environment.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
IX	قائمة الملاحق
أ- ح	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للاستقرار الوظيفي وحوادث العمل والأمراض المهنية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للاستقرار الوظيفي
17	المبحث الثاني: التأصيل النظري لحوادث العمل والأمراض المهنية
31	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
41	خاتمة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي
43	تمهيد
44	المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة
52	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
84	خلاصة الفصل
86	خاتمة
90	المراجع
94	الملاحق
122	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (1-1)	أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي	29
الجدول رقم (2-1)	مقارنة دراستنا بالدراسات السابقة	39
الجدول رقم (1-2)	تعريف الشركة الكهربائية والطاقات المتجددة وحدة تقرت	44
الجدول رقم (2-2)	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والصالحة	48
الجدول رقم (3-2)	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت الثلاثي)	50
الجدول رقم (4-2)	ثبات الأداة حسب المعامل ألفا كرونباخ	51
الجدول رقم (5-2)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	52
الجدول رقم (6-2)	توزيع أفراد العينة حسب العمر	53
الجدول رقم (7-2)	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	53
الجدول رقم (8-2)	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل	54
الجدول رقم (9-2)	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	54
الجدول رقم (10-2)	توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل	55
الجدول رقم (11-2)	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات محور الاستقرار الوظيفي	56
الجدول رقم (12-2)	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد الإنارة في مكان العمل	59
الجدول رقم (13-2)	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات بعد الغبار في مكان العمل	60
الجدول رقم (14-2)	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات أرضية مكان العمل	61
الجدول رقم (15-2)	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات بعد الضوضاء	62
الجدول رقم (16-2)	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات التهوية	63
الجدول رقم (17-2)	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات بعد نظافة مكان العمل	64
الجدول رقم (18-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجموع أبعاد المتغير المستقل	65
الجدول رقم (19-2)	معامل الارتباط بيرسون بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي	66
الجدول رقم (20-2)	العلاقة الارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي	67
الجدول رقم (21-2)	يوضح تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى	68
الجدول رقم (22-2)	خط الانحدار	69
الجدول رقم (23-2)	قيم معاملات خط الانحدار	69
الجدول رقم (24-2)	المتغيرات المستقلة التي دخلت النموذج	70
الجدول رقم (25-2)	معاملات الارتباط الخطي بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي	71
الجدول رقم (26-2)	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي	71

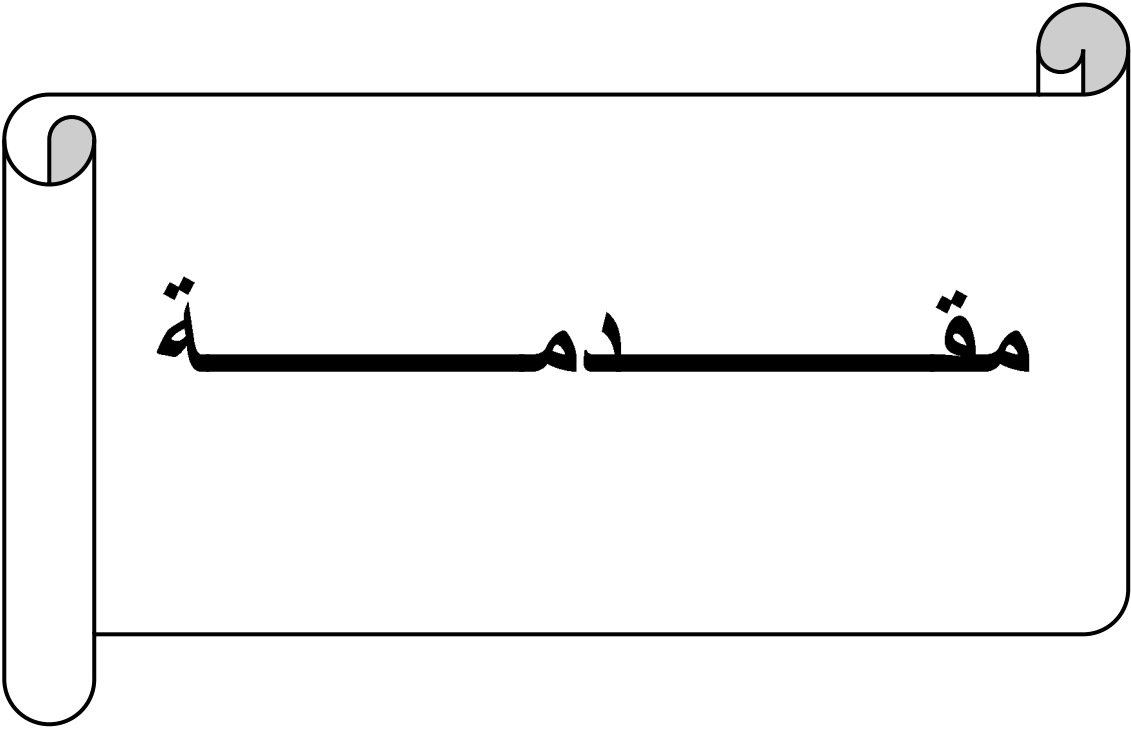
72	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي	الجدول رقم (27-2)
73	يوضح نتائج تحليل اختبار T-TEST لدراسة فروق المتغيرات لمتغير الجنس	الجدول رقم (28-2)
74	يوضح نتائج تحليل اختبار T-TEST لدراسة فروق المتغيرات لمتغير مكان العمل	الجدول رقم (29-2)
75	يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير العمر	الجدول رقم (30-2)
75	يوضح تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي	الجدول رقم (31-2)
76	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الخبرة في العمل	الجدول رقم (32-2)
76	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الحالة العائلية	الجدول رقم (33-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ح	نموذج الدراسة	الشكل رقم (1-1)
21	أسباب حوادث العمل	الشكل رقم (2-1)
23	تصنيف حوادث العمل	الشكل رقم (3-1)
52	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	الشكل رقم (1-2)
53	توزيع أفراد العينة حسب العمر	الشكل رقم (2-2)
53	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	الشكل رقم (3-2)
54	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل	الشكل رقم (4-2)
54	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	الشكل رقم (5-2)
55	توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل	الشكل رقم (6-2)
66	خط بياني يوضح قوة الارتباط من 0 إلى 1	الشكل رقم (7-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
94	الاستبيان	الملحق رقم 01
98	قائمة الأساتذة المحكمين	الملحق رقم 02
99	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت	الملحق رقم 03
100	استمارة المقابلة	الملحق رقم 04
101	مخرجات برنامج spss	الملحق رقم 05
110	وثائق من المؤسسة	الملحق رقم 06



توطئة

لقد حظي موضوع الاستقرار الوظيفي على اهتمام بحوث ودراسات العديد من العلماء والباحثين في مختلف المجالات عامة، فهو يعتبر متغير من المتغيرات الأساسية التي تؤثر بالمؤسسة من جميع نواحيها المختلفة بشكل عام ومواردها البشرية بشكل خاص، كما يعد من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عمله.

فرغم اهتمام المنظمات بالعنصر البشري و النظر إليه بمنظور الركيزة الأساسية و أهم مورد في المؤسسة، إلا أنه معرض لأخطار عدة قد تؤثر على استقراره في المؤسسة ، ومن أهمها حوادث العمل التي تشكل مصدرا هاما للهدر الذي يطال إمكانيات المؤسسة البشرية والمالية ويحملها عبئا كبيرا يؤثر بشكل ملموس على أدائها وقدراتها، فقد اختلف الباحثون حول هذه الظاهرة (ظاهرة حوادث العمل) في تفسير أسبابها، فمنهم من أرجعها لأسباب وراثية، ومنهم من أرجعها للمناخ البيئي والظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل، غير أن الأغلبية اجتمعت على أن العوامل الإنسانية هي السبب الرئيسي لوقوع الحوادث.

أما ظاهرة الأمراض المهنية، والتي تعبر عن مستوى الصحة المهنية، فهي تختلف عن ظاهرة حوادث العمل، لأنها لا تقع فجأة بل تظهر بعد مدة زمنية من ممارسة العمل بسبب طبيعته وظروفه، والأمراض المهنية في تزايد مستمر في العالم تزايد متطلباته الكيميائية، الفيزيائية والحيوية.

لهذا يلجأ الفرد العامل إلى عملية المفاضلة للحصول على وظيفة بالمنظمة تلي كل متطلباته وإشباعه النفسي والاجتماعي والاقتصادي، لذلك فهو يبحث عن المنظمة التي توفر الظروف التنظيمية والفيزيائية الملائمة التي تشعره بالرضا والأمان بمحيط عمله، لكي يتسنى له ترجمة هذا الإشباع بأداء متميز يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة، ولهذا تأتي عملية البحث عن أهم العوامل التي تحول دون شعور العامل باستقراره المهني.

أولا/ إشكالية الدراسة:

في هذه الدراسة سنحاول التطرق إلى العلاقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي بالاطلاع على الجانب

الواقعي للموضوع من خلال الدراسة الميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة (تقرت) للإجابة على الإشكالية التالية:

"ما مدى تأثير خطر التعرض لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات

المتجددة تقرت؟"

الأسئلة الفرعية:

ويمكن تقسيم هذه الإشكالية إلى أسئلة فرعية التالية:

- 1- ما مستوى الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -؟
- 2- ما توفير عناصر الأمن والوقاية من حوادث العمل الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -؟
- 3- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -؟
- 4- هل يوجد أثر لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول مفهوم الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، المستوى الدراسي، الخبرة المهنية، مكان العمل)؟

ثانيا/ فرضيات الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة وبقصد الإجابة على هذه الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- الفرضية الأولى:** يوجد مستوى متوسط من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -؛
- الفرضية الثانية:** تلتزم مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - بتطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية بمستوى مرتفع؛
- الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -؛
- الفرضية الرابعة:** يوجد أثر لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - عند مستوى الدلالة 0.05؛
- الفرضية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول الاستقرار الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، المستوى الدراسي، الخبرة المهنية، مكان العمل).

ثالثا/ أهداف الدراسة:

من خلال الفرضيات السابقة يسعى الباحث إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:

- 1- الإجابة عن التساؤل الرئيسي في الإشكالية ومختلف الأسئلة الفرعية واختبار الفرضيات المطلوبة؛
- 2- التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تمرت؛
- 3- تهدف الدراسة لتوضيح خطر التعرض لحوادث المهنية ومحاولة التقليل منها لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تمرت؛
- 4- تحليل العلاقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي؛
- 5- التعرف على مدى اختلاف وجهة نظر عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تمرت حول مفهوم الاستقرار الوظيفي باختلاف متغيراتهم الديموغرافية.

رابعا/أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- 1- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة، حيث لم يتم التطرق لمثل هذه المواضيع من قبل في المؤسسة محل الدراسة؛
- 2- إبراز وتوضيح مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي وأهم الأبعاد المتعلقة بهما بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة؛
- 3- الأهمية القصوى لدراسة حوادث العمل والأمراض المهنية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛
- 4- الأهمية القصوى من الوقوف على حقيقة العوامل المؤثرة على استقرار عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تمرت عن وظائفهم.

خامسا/مبررات اختيار الموضوع:

اخترنا هذا الموضوع لعدة أسباب نوجزها فيما يلي:

المبررات الموضوعية:

- 1- عدم التطرق للموضوع في المؤسسة محل الدراسة؛
- 2- أسباب يفرضها البحث تتعلق بتشخيص علاقة الاستقرار الوظيفي بحوادث العمل والأمراض المهنية بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت؛
- 3- إضافة معلومات وإثراء المكتبة الجامعة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة يمثل هذه المواضيع؛
- 4- ترجع إلى الخطورة التي تشكلها الحوادث المهنية على العمال وسلامة العنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره الوسيلة والمصدر الأساسي لزيادة الكفاءة الإنتاجية.

المبررات الشخصية:

الميل الشخصي لدراسة حوادث العمل والأمراض المهنية ومدى تأثيرها على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت.

سادسا/حدود الدراسة:

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

الحدود البشرية: تمت هذه الدراسة على عينة من العاملين قدرها (70) عاملا من عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة؛

الحدود المكانية: استهدفت الدراسة مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجدد - تقرت -؛

الحدود الزمنية: كانت فترة التربص ممتدة من شهر فيفري إلى شهر أفريل؛

الحدود الموضوعية : تم دراسة موضوع حوادث العمل من خلال الاستطلاع على مدى توفير البيئة خالية من حوادث العمل والأمراض المهنية ،

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري للمتغيرين الدراسة حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي، من خلال عرض المفاهيم والتعاريف والمصطلحات التي تخص المداخل العامة للمتغيرين والعلاقة فيها بينهما. وفي الجانب التطبيقي لدراسة الحالة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية واستخدام برنامج SPSS في معالجة المعطيات ومعرفة مختلف المؤشرات وتحليلها إضافة إلى استخدام الملاحظة والمقابلة الشخصية.

ثامنا/مصادر جمع المعلومات

اعتمدت الباحثين على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات:

المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، المقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة؛

المصادر الأولية: وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم الاستبيان مخصص لهذا الغرض، وزعت على موظفي مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة تقرت؛

تاسعا/مرجعية الدراسة:

من أجل الجانب النظري للبحث اعتمدنا على المصادر والمراجع التالية:

- الكتب؛
- الدراسات السابقة المتمثلة في مذكرات الماجستير ودكتورا والمقالات؛

أما في الجانب التطبيقي استخدمنا:

- الاستبيان؛
- المقابلة الشخصية؛
- ملاحظة؛

عاشرا / صعوبات الدراسة:

- صعوبة الحصول على رد تحكيم الاستبيان؛
- الصعوبة في استرجاع الاستبيان في الوقت المحدد مما أدى إلى تكرار عدد الزيارات وتكرار توزيع الاستبيان؛
- صعوبة في توزيع الاستبيان على عمال الورشة في المنبعا؛
- قلة الكتب المتخصصة في حوادث العمل والأمراض المهنية.

حادي عشر / هيكل الدراسة:

تمت معالجة الموضوع من خلال فصلين كما يلي:

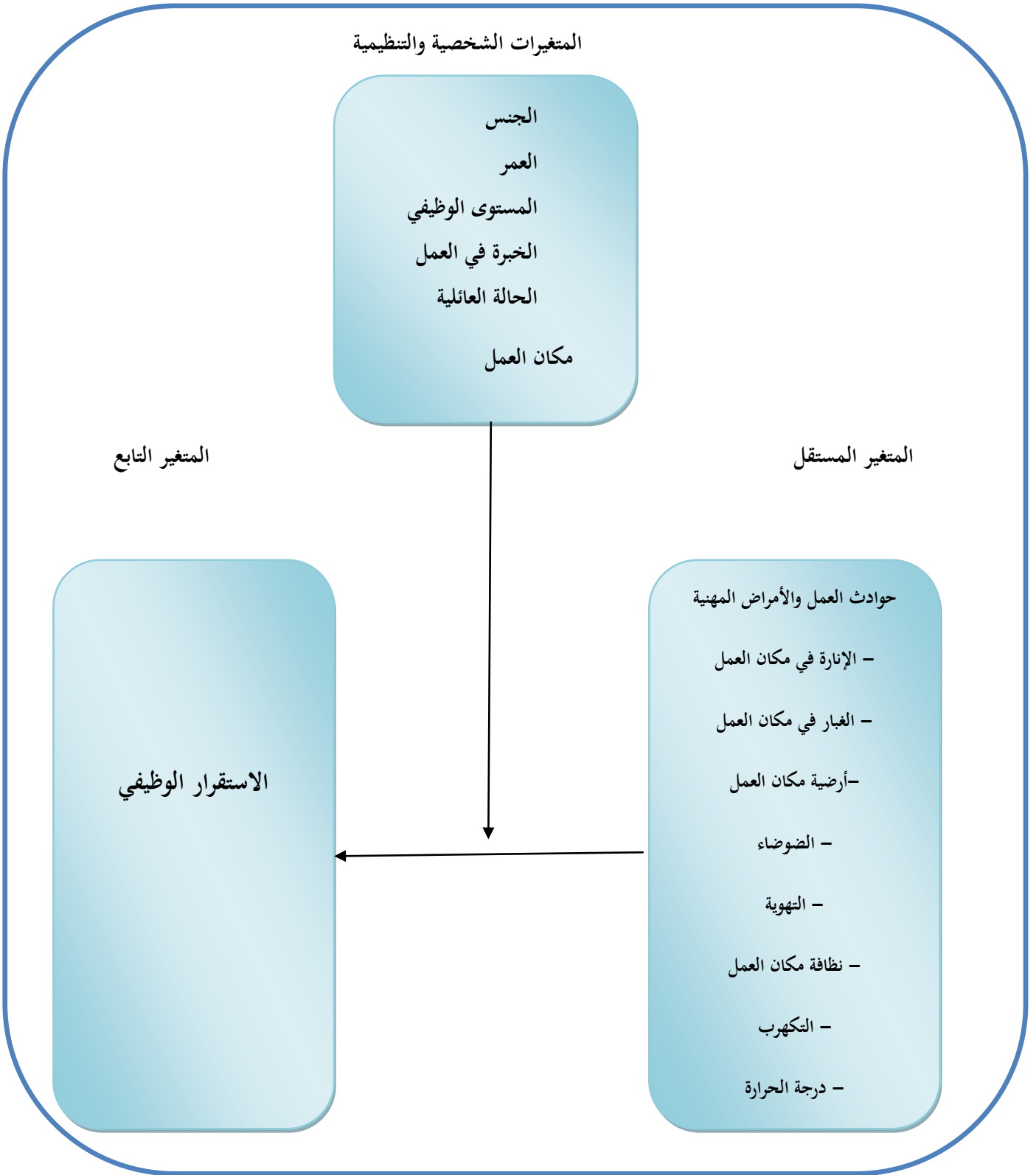
-**الفصل الأول:** يتناول الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي من خلال التركيز على الإطار العام لمفهوم الاستقرار الوظيفي وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية تتمثل في الأدبيات التطبيقية؛

-**الفصل الثاني:** يتناول دراسة الميدانية لأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تفرقت وسنعرض فيه الطريقة والأدوات مع التحليل والمناقشة.

ثاني عشر / نموذج الدراسة:

يوضح الشكل الآتي نموذج لمتغيرات الدراسة حيث أن المتغير المستقل هو حوادث العمل والأمراض المهنية والمتغير التابع هو الاستقرار الوظيفي، يمكن التعرف عليه من خلال الشكل (1-1)؛

الشكل (1-1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لاستقرار الوظيفي وحوادث
العمل والأمراض المهنية

تمهيد

تشكل حوادث العمل والأمراض المهنية جانب حساس من حياة العمال والموظفين المهنية والتي تنعكس بشكل مباشر على حياتهم الخاصة، كما لها أثر سلبي يؤثر على نفسية العمال واستقرارهم الوظيفي في المؤسسة، من خلال دخولهم فيدوامة الخوف المستمر من ارتكاب حوادث العمل لما تخلفه من خسائر إنسانية قد تؤدي إلى الوفاة أو إلى الأمراض المهنية كأن تخلف على الأقل فردا عاجزا يصبح عالة على المجتمع.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل، حيث سنتعرض إلى الأدبيات النظرية للاستقرار الوظيفي في المبحث الأول، من خلال التعرف على محدداتها ومظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار فيه وأهم العوامل المؤثرة فيه.

أما في المبحث الثاني، تم التركيز على حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال التعرف على ماهية كل من حوادث العمل والأمراض المهنية والتعرف على السلامة المهنية وإجراءاتها؛

أما في المبحث الثالث، سنتعرض إلى الدراسات السابقة التي أُنجزت في الدول العربية أو في الدول الأجنبية خلال السنوات الأخيرة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للاستقرار الوظيفي

يعتبر الاستقرار في العمل من المواضيع الهامة والأساسية التي حظيت باهتمام كبير من قبل علماء الاجتماع وغيرهم من العلماء، لما له أهمية سواء على مستوى الفرد أو المنظمة، ونحن في هذا المبحث بصدد التعرف على مفهوم الاستقرار الوظيفي، ومظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار في العمل، وإلى محاولة التعرف على محدداته وأهم العوامل المؤثرة فيه.

المطلب الأول: الاستقرار الوظيفي والمفاهيم ذات الصلة

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

الفرع الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي وعدم الاستقرار الوظيفي

أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي

تعددت التعاريف الخاص بالاستقرار الوظيفي نذكر منها ما يلي:

1. عرفه محمد علي محمد: الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار. ويعرف بأنه "درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجههم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم أو مبلغ اعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلاً مهنيًا لهم".¹

2. أما P. Albou: فيعرف الاستقرار على أنه "ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد".²

3. يعرفه أحمد عبد الواسع على أنه: "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمأن أمنه الصناعي وترقيته".³

من خلال التعاريف سابقة الذكر نستخلص ما يلي:

¹ محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط، مصر، 1972، ص108.

² P. Albou, Problèmes Humains de l'entreprise, paris, 1975, p90.

³ عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973، ص81.

الاستقرار الوظيفي هو بقاء الموظف في خدمة المنظمة لمدة أطول عن طوعية ورغبة دون ترك المنظمة، وإشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمن استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل.

ثانياً: مفهوم عدم الاستقرار الوظيفي

يعرفه فاخر عاقل "عدم الاستقرار هو التقلب الانفعالي، ويقصد به ذلك الخضوع إلى انفعالات متباينة ومتغايرة بسرعة التقلب البشري، وهو فقدان الكفاءة في الوظائف التي تشمل على التنظيم وثبات الهدف وضبط الذات".¹

أما باركر فيعرفه " أن عدم الاستقرار ناتج عن عوامل بنائية إلى جانب العوامل الشخصية "

فهو يفسره عن طريق التغيرات التي تحدث في البناء المهني وتتخذ أشكالاً عدة منها:

- الحركة داخل القوى العاملة.
- تغيير صاحب العمل.
- تغيير المهنة أو الطرق المستخدمة.

كما يتعدى مفهوم عدم الاستقرار إلى المهن نفسها، فهناك العديد منها زال بتاتا وحلت محلها مهن أخرى وليدة التطور التكنولوجي.²

من خلال التعاريف سابقة الذكر نستخلص ما يلي:

عدم الاستقرار الوظيفي هو شعور الموظف بأنه بحاجة إلى تغيير وظيفته، يترتب عليهما عدم الولاء للمنظمة التي يعمل بها، وعدم رضاه الوظيفي ما يجعله يفقد الإحساس بالأمان الوظيفي، فضلاً عن انخفاض نوعية المعرفة لديه.

الفرع الثاني: المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي

توجد العديد من المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي منها:

1- الرضا الوظيفي

الاستقرار والرضا في العمل من أكثر المفاهيم في علم النفس الصناعي وعموماً لأنه حالة وجدانية انفعالية يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي نظراً لأن الأفراد يختلفون في القدرات والمواهب وهذا يعود إلى الفروق الواضحة في شخصياتهم مما ينعكس على الخصائص والوظائف التي يرضون عنها أو لا يرضون.

¹ فاخر عاقل، معجم علم النفس، دار الكتاب للملايين، طبعة الثانية، بيروت، 1977ص58.

² خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مركب 18 فيفري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007 ص152.

فيعرف "دانيس" الرضا الوظيفي: "على أنه ظاهرة داخلية ضمن الأمر المعني بالأمر، أي العامل نفسه وهو بذلك نتيجة للتكيف من العمل وبالتالي فالرضا عن العمل وعدمه يؤثر في شعور وتطورات وسلوكيات العامل".¹

ويعرف أيضا "هو مقدار ما يشعر به الموظف من ظروف ومناخ تنظيمي ملائم للعمل، يجعله أكثر قدرة على الإنجاز، لما يوفره التنظيم للموظف من المشاركة في اتخاذ القرار، الدوام المرن، المكافآت والحوافز، زملاء العمل، العوامل التنظيمية والإدارية، حيث يزداد الرضا الوظيفي بزيادة القيم التي يقدرها الموظف، فكلما أدرك الموظف أن الوظيفة لا توفر له مكتسبات تساعد على الإنجاز، عندها يتلاشى هذا الرضا ويبدأ الموظف بالتفكير في التسرب من المنظمة للعمل في أخرى".²

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل

حيث يرى محمد سلطان في هذا الشأن أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله ازداد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية.³

2- الروح المعنوية

الروح المعنوية تشير إلى نوع من القوى الداخلية، التي تربط العامل بعمله وتجعله نشيطا فيه قادرا على العمل الطويل بدون ملل وتتجلى في نوع من التحميس لدى العامل نحو عمله.

ويعرفها محمد عليش في كتابه إدارة الموارد البشرية "على أنها الرغبة عند الفرد في أن يكرس وقته وجهده من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها".⁴

ويحدد محمد عويضة مظاهر الروح المعنوية في النقاط التالية:

- ميل أعضاء الجماعة إلى التعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم لا نتيجة سلطة خارجية.
- وجود أقل قدر من الصراع مع قدرة الجماعة العالية على التكيف مع الظروف المتغيرة وميل أعضائها إلى تسوية الخلافات الداخلية بما يعيد للجماعة وحدتها وتماسكها.

¹ جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2005/2006، ص 31.

² جهاد محمد عبد الله الرابعة، العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة والرعاية الصحية في الأردن، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2005، ص 15.

³ بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين بسطيف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم الدراسي 2013/2014، ص 67-68.

⁴ محمد ماهر عليش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، شارع ع فهد الكويت، ب ط، ص 534.

- شيوخ الشعور بالانتماء بين أعضاء الجماعة وهو شعور ينجم عن توحد الفرد مع الجماعة واستغراقه فيها لأنها ترضي دوافعه وحاجاته ولأنها تزيد من شعوره بالأمن وثقته بنفسه وذلك لوجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجل الوصول إليها وتحقيقها.¹

3- دوران العمل

دوران العمل مصطلح شائع في البحوث الانجليزية ويقصد به "الدوران حول العمل" وهي التغيرات التي تطرأ على القوى العاملة داخل المؤسسة الإنتاجية، كتغير مناصب العمل الأفقية نتيجة عدم التلاؤم، أو نتيجة لظروف غير مناسبة، فيزيقية منها أو إنسانية، أو تنظيمية تتمثل في شعور مناصب حيوية بصفة مؤقتة أو دائمة.²

فقد ركزت بعض الدراسات التي أجريت على دوران العمل على أهمية إعادة النظر في تخطيط الموارد البشرية والأنظمة والقوانين المعمول بها، وأن تعزز سبل التحفيز المادي والمعنوي بما يعوض ظروف العمل غير العادية التي قد يواجهها العمال والتي قد تميزهم عن العاملين بمواقع عمل أخرى.³

4- العدالة التنظيمية

عرف سال ومول SAAL&MOOR العدالة التنظيمية بأنها "القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمات"

إن الحكم على نجاح المنظمة يتجلى من خلال قدرة الإدارة فيها على تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية ومدى قدرتها على حث العاملين على إظهار السلوكيات المرغوبة وما يجسد التزامهم التنظيمي وولائهم اتجاه منظماتهم التي ينتمون إليها، ولا يتحقق هذا إلا بتحقيق العدالة في الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع العمال على المستويين النفسي والوظيفي وما يحققه من نزاهة وموضوعية المخرجات والمدخلات داخل المنظمة وتوفير العدالة بجميع أنواعها وأبعادها فأى خلل في عدم تحقق أي بعد من أبعاد العدالة يمكن أن يمثل خطورة على المنظمة ويفقدها توازنها.⁴

¹ بن منصور ربيعة، مرجع سبق ذكره، ص70.

² خلاصي مراد، تسيير الحياة المهنية والاستقرار المهني، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 10-ديسمبر 2020، عدد 01، ص.ص 111-148، ص116.

³ القرشي، ماجد فهد سعود، ضغوط العمل وأثرها في دوران العمل للعاملين بمراكز الحدود بالمنطقة الشرقية، ماجستير علوم إدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2010، ص52.

⁴ بن منصور ربيعة، مرجع سبق ذكره، ص74-75.

5- الولاء التنظيمي

يعرف Appell الولاء التنظيمي على أنه: "هو طرق ذو اتجاهين، فإذا أردت قيادة المنظمة تشغيل الولاء لصالحها، عليها أن توازن بين مسؤولياتها في تمثيل الإدارة أمام العاملين، وتمثيل العاملين أمام الإدارة هذا إلى جانب إظهار الإخلاص والانتساب لهم بهدف الحصول على ولائهم لها".¹

فكلما ازداد الولاء التنظيمي عند العاملين قل معدل دورانهم عن العمل مما يخفض نسبة الغياب، والحد من مشكلة التأخير عن الدوام الرسمي، ويعزز الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تأثيره بشكل كبير على العاملين خارج العمل، بما يمنحهم من راحة نفسية كونهم ينتمون لمؤسسة يسودها الحب والتعاون، بخلاف ما إذا كان التنظيم لا يعمل على كسب ولاء عامليه جو من التشاحن والتصادم يسود بيئة العمل مما يدعو العاملين للبحث عن فرص عمل أفضل للنمو والاستقرار.²

المطلب الثاني: محددات والعوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

يعد الاستقرار الوظيفي من أم ركائز النجاح في أية منظمة، فهو لا يتحقق إلا باجتماع مجموعة من العوامل والمحددات فهو يتأثر بكل الظروف المحيطة بالعمل سواء الظروف التنظيمية الداخلية أو الخارجية.

الفرع الأول: محددات الاستقرار الوظيفي

هي مجموعة من العوامل التي تؤثر "سلباً أو إيجاباً" في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه وقد حددها فروم Vroom بالعوامل الستة الآتية: الإشراف ومجموعة العمل والأجر الذي يتقاضاه العامل وفرص الترقية وساعات العمل.³

فإذن محددات الاستقرار الوظيفي هي: "مجموعة الأشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة" وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباط بها.

ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها، إذ أن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المنظمة دائماً ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها.¹

¹ بن دحو سمية، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهرا، مجلة التنمية البشرية، العدد 07، مارس 2017، ص 215.

² بريم بن سالم بن حمدان الحمادي، الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في سلطنة عمان، مذكرة ماجستير (منشورة)، في الإدارة التربوية، جامعة مؤتة، 2009، ص 13.

³ زياد محمد علي الصمادي وفارس محمد الرواشد، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي، دراسة حالة في مؤسسة الموانئ الأردن، مجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3، 2009، ص 332.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

استقرار العامل في منصبه مرتبط بعوامل عديدة من ظروف فيزيقية ملائمة ولشروط نفسية واجتماعية... وغيرها من العوامل التي تساهم في استقرار العامل.

1- العوامل المادية**1-1 الظروف الفيزيكية للعمل**

❖ **الإضاءة:** الإضاءة الكافية والمناسبة عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل والإنتاج، ذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها على النحو الذي يرفع الكفاية الإنتاجية، فأجزاء الآلة والمواد الخام والمنتجات لا يتم التعامل معها تعاملًا ناجحًا إذا تعذرت رؤيتها.²

أما الإضاءة السيئة في مكان العمل فهي كثير الشعور بالانقباض وتؤدي إلى إرهاق البصر وزيادة التعب والأخطاء واحتياج العامل واحتياج العامل بوجه عام، فالضوء يجب أن يكون كافيا وثابتا وموزعا بشكل صحيح على كافة أماكن العمل، كما أن هناك بعض الأعمال تحتاج إلى إضاءة أشد من الأعمال الأخرى، فالأعمال الكتابية تحتاج إلى إنارة أكثر من أعمال التحميل والتفريغ أو الأعمال الزراعية.³

❖ **درجة الحرارة:** تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعمال في عمله، وإذا زادت أو انخفضت عن المعدل المناسب، أدى ذلك إلى تدمير العمال نفسيا وإرهاقهم فسيولوجيا، الشيء الذي يدفعهم إلى ارتكاب الأخطاء والوقوع في الحوادث المهنية. ودرجة الحرارة تختلف من ساعة إلى أخرى، ومن ورشة إلى أخرى، حيث نجد لها عالية في الورشات التي تعتمد في إنتاجها على الأفران، ومن ثم يجب أخذ التدابير اللازمة وإحداث التوازن بين درجة الفرد والوسط الذي يحيط به.⁴

❖ **التهوية:** أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثرا كبيرا في نشاط العامل وإنتاجه وأن سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والخمول والتعب والضييق، ولقد أثبتت إحدى الدراسات أن إدخال تكييف الهواء إلى مكاتب العاملين وحجراتهم أدى إلى نقص الوقت الضائع نتيجة انخفاض الإجازات المرضية للعاملين وذلك بنسبة 45%.

¹ بن منصور ربيعة، مرجع سبق ذكره، ص 59.

² فراج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف 1119 كورنيش النيل-القاهرة ج.م.ع، الطبعة السادسة، ص 220.

³ عباس محمود عوض، دراسات علم النفس الصناعي، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005، ص 76.

⁴ خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مركب 18 فيفري، مرجع سبق

ذكره، ص 184.

وبالتالي فإن جودة التهوية تساعد الفرد على الحيوية والنشاط وبذل الجهد وسوء التهوية يؤدي إلى العكس تماما.¹

❖ **الضوضاء:** الضوضاء عامل ذو تأثير سيئ على العامل والإنتاجية، ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين، هما كون الضوضاء عاملا مزعجا (فتسبب بذلك ضيقا واستياء من جانب العامل)، وكونها عاملا مشتتا للانتباه والتركيز (فتصرف بذلك انتباه العامل عن عمله وتقلل تركيزه عليه فتقل تبعاً لذلك كفاءته فيه).

ولا شك أن الأفراد يتفاوتون في مدى تأثرهم بالضوضاء، فبينما نجد أفراداً أقل تأثراً بالضوضاء نجد آخرين شديدي الحساسية لها لدرجة "أن الضوضاء تحدث نوبات لبعض المصابين بالصرع"، وفي بعض التجارب التي أجريت لبحث أثر تقليل الضوضاء على إنتاجية عاملات نسيج باستعمال واقيات للأذن تخفض شدة الآلات بحوالي 10% اتضح أن الزيادة في الإنتاج كانت أكبر بكثير بالنسبة لنساجات اللاتي قررن أنهن يزرعن من الضوضاء عن اللاتي قررن عدم اكتراثهن بالضوضاء، إلا أن كل واحدة منهن أظهرت بعض التحسن في الإنتاج نتيجة لاستعمالها واقيات الأذن.²

❖ **الحوافز:** يعرف الحافز على أنه "مجموعة العوامل والمؤثرات التي تدفع العاملين نحو بذل جهد أكبر للإقبال على تنفيذ المهام بجد وكفاءة مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين بها".

حيث قسمت نظم الحوافز إلى أربع مجموعات، بحيث المجموعة الأولى تحدد المستوى وتحدد الحوافز الفردية والجماعية، والمجموعة الثانية تضم الحوافز من حيث طبيعتها وتضم الحوافز المادية والحوافز المعنوية، أما المجموعة الثالثة تصنف من حيث الجاذبية في تفرق من حيث حوافز سلبية وأخرى إيجابية وتبقى المجموعة الرابعة فهي حسب الأثر الذي تتركه وتضم الحوافز المباشرة وغير المباشرة.³

الحوافز المادية والمعنوية: من بين عوامل زيادة جهود العمال هو شعورهم بالاستقرار المادي الذي يضمن لهم مستوى معيشي يتناسب مع تكاليف المعيشة، ويتفق مع الخبرة والقدرات المختلفة لهؤلاء العمال.

لكن حديثاً بات هذا النوع من الحوافز المادية ليس الوحيد المسؤول عن مضاعفة العمال لجهوده في الإنتاج، فاتضح أن هناك حوافز معنوية لا تقل أهمية عن سابقتها، فالعامل محتاج لأن يشعر بكيانه وسعادته والانتماء لجماعة العمل، وكذلك إلى الأمن وطمأنينة والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين زملائه وحتى رؤسائه.

حوافز مباشرة وحوافز غير مباشرة: الحوافز المباشرة هي التي تؤثر تأثيراً مباشراً على العامل، بمعنى أنه إذا ضاعف جهده لزيادة الإنتاج، أو ابتكر شيئاً جديداً يعود بالنفع على المؤسسة، فإنه تجازى على عمله هذا، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح.

¹ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، بيروت-لبنان، 1996، ص 145.

² فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 229-230.

³ بن منصور رفيقة، مرجع سبق ذكره، ص 79.

أما الحوافز الغير مباشرة فهي التي تتضمن مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها، بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاج وإتقانه، ومثال ذلك: النقل، الرعاية الصحية، الخدمات الاجتماعية... إلخ.¹

❖ **الأجر:** الأجر هو المقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد فالأجور ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو المنظمة وتمثل أهمية الأجر في أنها الوسيلة لإشباع الحاجات المختلفة للفرد سواء كانت أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان وكذلك لشعوره بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها.²

❖ **الترقية:** وتعني الترقية "أن يشغل العامل وضعية درجتها أعلى من الوضعية التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب عنها زيادة المزايا المادية والمعنوية للعامل، وزيادة اختصاصاته الوظيفية".³

والغرض من إجراء الترقيات هو استغلال مهارات وقدرات الأفراد، والترقية معنى الصعود والارتقاء.

وتتم الترقية على أسس تنظيمية، حيث يراعى فيها أقدمية الشخص أو عدد السنوات التي قضاها في وظيفته الحالية أو التي قضاها في خدمة المنظمة بالإضافة إلى كفاءته أو نجاحه في الفترة الماضية وقدرته على القيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة الجديدة.⁴

❖ **الأمن الصناعي:** يعرف الأمن الصناعي على انه "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقدم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل".

فالأمن الصناعي أو ما يطلق عليه البعض بالإجراءات الوقائية والتنظيمية الخاصة ببيئة العمل يستهدف وفقا للتعريف السابق منع أو تقليل إصابات العمل المختلفة سواء المادية، الاجتماعية، النفسية... إلخ.

وقد استمر التطور في مجالات الأمن الصناعي حتى ظهور هيئات دولية متخصصة في الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، وكان ذلك في النصف الثاني من القرن العشرين، ومن بين هذه الهيئات نذكر على سبيل المثال: اللجنة الدولية الفنية الكهربائية، اللجنة الدولية لمكافحة الحرائق، هذه الأخيرة التي ساهمت بمعارضها وأبحاثها في تطوير أساليب الأمن الصناعي.

هذا ويمكننا أن نرجع للاهتمام الكبير بالأمن الصناعي منذ القدم إلى يومنا هذا إلى التهديد الكبير لحوادث العمل والأمراض المهنية المختلفة للاستقرار المهني في المؤسسات الصناعية، هذه التأثيرات التي يتضاعف تأثيرها بسبب نقص التكوين الذي يتلقاه الأفراد قبل توظيفهم، أو عند إحداث التغيير التكنولوجي مع عدم الاهتمام بتأهيل العمال بالموازاة مع هذا التغيير، أو بسبب التدهور

¹ خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مركب 18 فيفري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرط فونيا تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2007/2006 ص 182-183.

² محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2007، ص 148.

³ محمد أنيس، قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، ط 2، مصر، 1973، ص 20.

⁴ ناصر دادي عدون، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية العامة، 2004، الجزائر، ص 85.

الكبير لظروف العمل نتيجة قم الآلات والمعدات المستخدمة في العمليات الإنتاجية المختلفة، بالإضافة إلى اللامبالاة من طرف المؤسسة ونظرتها إلى الأمن الصناعي على أساس أنه موضوع ثانوي لا يستحق بذل مجهودات كبيرة.¹

2- العوامل الاجتماعية

❖ **العلاقات الإنسانية:** وتعرف بأنها " ذلك الميدان من الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل، بشكل الذي يدفعهم ويجفزههم إلى العمل بتعاون من أجل إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية".²

وترجع أهمية العلاقات في مجال العمل إلى أهمية علاقات الفرد بزملائه فالمناخ الاجتماعي لجماعة العمل له دور كبير في توفير الثقة والاطمئنان كذلك التكيف النفسي للفرد، بما يتضمنه ذلك من نتائج كرضا العامل عن بيئة العمل التي ينتمي إليها وزيادة الإنتاجية مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار في العمل.

❖ **الضمان الاجتماعي:** هو وسيلة غايتها توفير الأمان للفرد من الأخطار التي تهدد مصدر رزقه ودخله، يشكل الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي تنص عليها المعاهدات الدولية والداستاتير والقوانين المختلفة، والتي تهدف إلى إعطاء امتيازات خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، عن طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها العامل والتي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز، لذلك وجب على المنظمة أن توفر مثل هذه الخدمات لعمالها من أجل صورة جيدة لها وتساهم في جذب العمالة ذات الكفاءة واستقرار العامل في تلك المنظمة.

❖ **خدمات النقل:** إن قيام المؤسسة بتوفير وسائل النقل اللازمة والضرورية لعمالها يساهم بشكل كبير في رفع الروح المعنوية وزيادة الأداء وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لديهم مما يؤدي إلى شعور العامل بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعمل بها.³

❖ **القيادة:** إن موضوع القيادة من المواضيع الهامة جدا، خصوصا إذا كان المشرف أو القائد مقدر للمسؤولية التي يتولاها، ويؤدي أدوارها ليس باعتباره يحافظ على مستوى الإنتاج بالمؤسسة، وضمان كفاءة إنجاز الأهداف فحسب، بل يعمل بقدر الإمكان على تقوية وتدعيم الروابط والعلاقات الاجتماعية غير الرسمية بينه وبين العمال، وخلق جو يعث على الرضا والارتياح في محيط العمل.

فالقيادة الناجحة هي القدرة على التأثير، وهذا من أجل رفع الروح المعنوية للعمال، فهي تساعد على الانسجام والتفاهم بموضوعية مع الإدارة، وتقوي شعورهم بالانتماء إلى مؤسستهم، وهذا من شأنه أن يجعل العمال يشعرون بالرضا عن أعمالهم، وبالتالي البقاء والاستمرار فيها.

فمنط القيادة السائد داخل المؤسسة يؤثر تأثيرا سلبيا أو إيجابيا، ليس فقط على توازن المؤسسة، بل أيضا على استقرار العمال في مهنتهم، وولائهم وشعورهم بالتقدير للمؤسسة التي يعملون بها.¹

¹ دراسة سمير حليس (2009)، التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير-جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2009/2008 ص 109-110.

² جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2005، ص 46.

³ محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999، ص 70.

❖ **الاتصال:** يحظى الاتصال بدور كبير في التنظيمات لما له من فعالية في عملية التواصل داخل وخارج المنظمة من خلف الانسجام والتنسيق الداخلي فيها والتكيف مع محيطها الخارجي.²

والمسؤول الناجح هو الذي يستطيع التأثير على مرؤوسيه للقيام بأدوارهم وفي ذات الوقت لا يمكن تجاهل مطالبهم وطمعهم فهذا من شأنه أن يعمل على تدهور العلاقات الإنسانية في محيط العمل، وبالتالي على التنظيم أن يحسن قنوات الاتصال بأنواعه وخاصة من أسفل إلى أعلى حتى يمكن القائمين على التنظيم من التعرف على ميول ومشاعر المستويات الدنيا وبالتالي ضمان استقرارها واستمرارها في العمل.

وبالتالي فإن نجاح عملية الاتصال بين عناصر التنظيم لا بد أن يكون هناك وضوح في التعبير والرؤيا والسياسات بالإضافة إلى إيجاز العبارات وتكون معبرة عن الهدف، وعليه يجب عملية الاتصال الوقوع في الفوضى جراء عدم الفهم للأهداف المراد إنجازها وبالتالي يكون هناك سوء تفاهم بين عناصر التنظيم.³

3- العوامل النفسية

❖ **الشعور بالتقدم:** إن العمال بصفة عامة يتطلعون للمستقبل المهني الأفضل الذي يعتبر ضمن المسائل الرئيسة التي تلعب دورا فعالا في التوجيه المهني، وتحديد التطلعات لدى كل عامل وتوضيح إمكانية تلبية هذه التطلعات إذا ما انتقل إلى نوع معين من الأعمال.

فالعامل التي لا تتيح له المؤسسة فرص التقدم، يحس برغبة في تغيير مكان العمل والبحث عن غيره في مكان آخر يضمن له تلبية هذه الاحتياجات.

فالفرد يكون راضيا عن عمله وأكثر استقرارا فيه متى علم أنه سيحقق له مستقبلا مهنيا مضمونا يمكنه من التقدم في الوظيفة واكتساب الخبرات والاحترام والتقدير.⁴

❖ **مكانة الفرد في الجماعة:** إن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل، من أهم العوامل التي تساهم في أداء عمله والرضا عنه والاستقرار داخل المؤسسة، كما أن عوامل هامة تساهم في هذا التوافق مثل علاقته الشخصية مع زملائه فهو إنسان اجتماعي وعضو في جماعة، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك علاقة وثيقة بين استقرار العامل في عمله ومكانته بين زملائه في العمل، وتشير نتائج هذه الدراسات إلى ضرورة اهتمام الإدارة بإيجاد الظروف التي تساعد على شعورهم بحاجة زملائهم وميلهم إلى صحبتهم والروح المعنوية تتوقف على شعور الفرد بالانتماء إلى الجماعة.⁵

¹ جبلي فاتح، مرجع سبق ذكره، ص 47.

² صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999، ص 62.

³ بركات سعيدة، الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، جامعة

قاصدي مرياح ورفلة، السنة الجامعية 2020/2021، ص 28.

⁴ جبلي فاتح، مرجع سبق ذكره، ص 49-50.

⁵ كامل محمد عويضة، مرجع سبق ذكره، ص 159.

❖ **الشعور بالرضا عن العمل:** يعتبر شعور العامل بالرضا عن العمل كمقياس أساسي للاستقرار المهني فإذا كان العامل راضي فإن تمسكه بالعمل سيزداد أكثر والعكس صحيح ويتحقق شعور العامل بالرضا من خلال الشعور بالانتماء للمؤسسة الذي يستلزم عوامل أساسية هي:

-مدى توافق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة.

-مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعاملين.

-مدى فاعل العاملين مع بعضهم البعض والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بينهم.¹

المطلب الثالث: مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي

يعتبر نجاح أي منظمة واستمرارها في العمل على وجود موظفين مؤهلين ومستقرين في عملهم، كما يعد فشل أي منظمة في العمل على وجود موظفين غير مؤهلين وغير مستقرين في عملهم، لذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى مظاهر الاستقرار وعدم الاستقرار الوظيفي في العمل.

الفرع الأول: مظاهر الاستقرار الوظيفي

يعد استقرار العامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحا وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها من ظاهرة التسرب الوظيفي، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار الوظيفي للعمال وسير العملية الإنتاجية إذ تتمثل مظاهر استقرارهم في العمل في العديد من المؤشرات منها:

1-عدم التغيب: إن عدم التغيب يعتبر مؤشرا هاما على الاستقرار داخل المؤسسة، حيث تعتبر مواظبة العامل على عمله وحضوره في الأوقات المحددة دليلا على رضاه عن عمله واهتمامه به.²

عكس التغيب الذي يؤثر على العامل وصاحب العمل على حد سواء، فإذا كان العمل يتم طبقا لنظام الفريق، فإن غياب أحد العمال يؤدي إلى إثارة أفراد الفريق.

2-قلة الشكاوى: تعبر نسبة الشكاوى المقدمة كتابيا أو شفويا من طرف العمال لرؤسائهم أو زملائهم أو للنقابات العمالية عن مظهر انعدام الرضا الوظيفي، فكلما كانت نسبة التظلمات المرفوعة من طرف العمال لمشرفيهم مرتفعة، سواء كانت موضوعية أو واهية، كان ذلك تعبير عن عدم الاستقرار الذي يعيشه العمال.³

3-انخفاض نسبة الحوادث: إن انخفاض نسبة الحوادث تعتبر مؤشرا من مؤشرات الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، لهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، بتوفير كل

¹ محمود فتحي عكاشة، مرجع سبق ذكره، ص66.

² محمد نجيب توفيق، محمد بازعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، الإسكندرية، 1996، ص574.

³ عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الهيئة المصرية العامة، القاهرة، 1996، ص63.

الألبسة والأقنعة الخاصة بذلك، وتوعية العمال فيما يخص سلامتهم وذلك بتخصيص قسم للأمن الصناعي، ومنه يشعر العامل بالاهتمام به وخوف الإدارة على أمنه وصحته.

وهذا عامل على استقراره في وظيفته ورضاه عنه وعدم التفكير في الانتقال إلى غيره.

4-شعور العامل بأهميته: يرغب العامل دوماً في أن يحظى بقدر كبير من الأهمية داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، ويتبين هذا الاهتمام من خلال معاملة الإدارة له واستجابتها لمطالبه، وكذلك علاقته بالمشرفين وزملاءه في العمل، فإذا التمس العامل هذا الاهتمام والذي يتجلى في الاستماع إلى شكواه، ومنحه فرص عادلة للترقية ومكافآت تشجيعية، وتحسين ظروف العمل والخدمات، والعمل أكثر على الرفع من مستوى أدائه وإنتاجه، وهذا ما يجعله راضياً عن عمله ومستقراً فيه.¹

5-المواظبة على العمل: إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تدمير نحو عمله، وأنه يرى فيه مستقبلاً مهنياً له.²

الفرع الثاني: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي

إن مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة كثيرة ومتعددة، فهي تتجلى لدى العمال في سلوكيات وتصرفات تعبر عن مقاومته لظروف غير مقبولة داخل المنظمة، فمن مظاهر عدم الاستقرار في العمل مجموعة من المؤشرات منها:

1-التغيب: يختلف التغيب عن الغياب، في أن الأول يعني غياب العامل عن عمله دون مبرر أو سبب مقنع، أما الغياب فسببه معلوم وخارج عن إرادة العامل.

والتغيب هو "الوقت الضائع في المنشآت الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب يمكن اجتنابه".³

ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروباً من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل، وأسباب التغيب كثيرة قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العمال، وجماعة العمل والإدارة أو اللامعالية في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعدها المسكن من مكان العمل أو الظروف العامة الصحية أو الأسرية.....إلخ.

ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والمعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه وولائه للمؤسسة.⁴

¹ عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د.س، ص209.

² محمد علي شهاب، السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، القاهرة، 1976، ص146.

³ طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة النشر والتوزيع، ط1، مصر، 1982، ص59.

⁴ أحمد لغني، التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في

علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لامين دباغين سطيف 02، السنة الجامعية 2014/2015، ص84-85.

2- دوران العمل: دوران العمل من أهم مؤشرات عدم الاستقرار المهني، ويعني كثرة تنقل العمال بين مناصب العمل دون الثبات في أحدهما، بعد فترة تجريب غير مرضية، أو عدم القدرة على التلاؤم مع المنصب الجديد لأسباب مختلفة، منها الإشراف السيئ وعلاقات العمل الإنسانية الرديئة، الإحساس بالظلم وموقفهم من الجهاز الإداري ومن حجم التنظيم، ومستوى الإشراف، الشيء الذي يجعلهم يشعرون بأن هناك من يأخذ أجرا شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به للتنظيم، وبالتالي فأجره مقتطع من حساب العمال، مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم، وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في دوران العمل نتيجة المبالغة في عدد المشرفين غير الضرورية.

3- الإضراب: يعتبر الإضراب شكلا من أشكال الصراع التنظيمي داخل المنظمة، وهو احتجاج يقوم به العمال للتعبير عن وضع سيئ يعانون منه، ويعني كذلك "التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل، وهو مظهر تكتيكي للضغط".¹

ويعتبر الإضراب أهم مؤشر لعدم الاستقرار والتذمر، يلجأ إليه العامل متى استعصى عليه التخفيف مما يعانيه من تأزم وتوترات مختلفة المصادر عما يكابده من حرمان، ولأن هذا التأزم وإحباط هذه الحالات يحدث في نطاق العمل، فالعامل يعتقد أن خطأ أو صواب الإدارة هي المسؤولة عن هذا التأزم وإقامة العقبات في سبيل هذه الحاجات، فلا مناص من تحطيم هذه العقبات، والإضراب هو الطريقة المثيرة في نظره.

وعليه فالإضراب ليس إلا إحدى الوسائل التي يعبر بها العمال عن اعتراض أو استياء لديهم، فهو شكل من أشكال الاحتجاج والتذمر وعدم الاستقرار عندما يبلغ أقصى حد وأعلى درجة.

4- التمارض: من أجل التخلص من عمل غير راض عنه وغير مستقر فيه، يهرب العامل إلى التمارض، ويبلغ به الأمر إلى أحد إظهار اضطرابات مرضية ويربطها أحيانا بمطالبه كتغيير أو تحسين ظروف عمله.²

عدم الاستقرار الوظيفي للموظف يكون نتيجة ظروف تنظيمية مرضية وكذلك لفترة طويلة من الاضطهاد النفسي، هذا يؤدي بالموظف إلى تداعي المرض نتيجة الضغوطات التي تمر عليه، وقد يكون هذا المرض حقيقي وهذا بدوره يؤدي إلى ظهور العديد من المشاكل كالتعب النفسي والجسدي للموظف يخفف إحساسه بالأمان والاستقرار في عمله.³

5- كثرة الشكاوى: تظهر حالات الشكاوى لدى العمال في عدة مناسبات، فيعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع بالفعل، وتعود في أحيان كثيرة نتيجة لاضطرابات نفسية بهدف بها العامل إلى الدفاع عن نفسه، وعلى العموم تعود الشكاوى إلى تدمير العمال وعدم رضاهم عن الأوضاع العامة للعمل، أو نتيجة شعور العامل بعدم قبوله من طرف الآخرين مما ينجم عنه كرهه للجو العام وبالتالي تزايد الرغبة لديه فيترك المنظمة.⁴

6- ترك العمل: ويعتبر من السلوكيات المترتبة على ضغوط العمل، وفي المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في إسقاط هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل المادية والمعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح والاطمئنان في الوظيفة دون

¹ عبد المنعم عبد الحفي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، ط4، الإسكندرية، 1988ص84.

² مطلاوي ربيع، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الثالث عشر، ص268.

³ بدر، مرسى سعد، علم الاجتماع والتنمية، دار المعارف، ط15، القاهرة، 2000، ص72.

⁴ حجاج المداني، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، دراسة حالة تشمل عينة من إداري جامعة عمار تليجي بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع

تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور بالحلقة، 2018/2019، ص55.

التعرض للضغوطات والتوترات أثناء ممارسة العمل ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى المنافسة بين التنظيمات التي تمارس نفس النشاط ولهذا على المنظمات بذل مجهودات جبارة في تحسين تخطيط مواردها البشرية لأجل المحافظة على رأسمالها البشري من التسرب والانسحاب من البيئة التنظيمية جراء مناخ العمل غير مناسب للاستقرار والثبات في المنظمة الواحدة.¹

المطلب الرابع: فوائد وأهمية الاستقرار الوظيفي

يكتسي الاستقرار الوظيفي أهمية كبيرة في حياة الفرد العامل من حيث أنه يمثل المتطلب الرئيسي لإبداع العامل وإكمال مهماته على الوجه الحسن، كما يتميز بالعديد من الفوائد التي يحققها للمنظمة والفرد.

الفرع الأول: فوائد الاستقرار الوظيفي

أولاً: فوائد الاستقرار الوظيفي بالنسبة للمؤسسة

- 1- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة على توفير كل ما تحتاجه من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب.
- 2- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية من العناصر البشرية.
- 3- عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة.
- 4- عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمال.
- 5- توافر البدلاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة، والتأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد أو بعض الموظفين لأسباب مختلفة.
- 6- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
- 7- قدرة الموارد البشرية على استيعاب وتوفير البرامج التدريبية الجديدة.
- 8- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين (روح الفريق).

ثانياً: فوائد الاستقرار الوظيفي بالنسبة للأفراد العاملين بها

- 1- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.
- 2- الاستعداد النفسي والعقلي والمهاري للفرد للتعلم والنمو والتقي المستمر.
- 3- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.
- 4- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائه في العمل.
- 5- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.
- 6- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.
- 7- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.

¹ أحمد الغبي، مرجع سبق ذكره، ص 87.

8- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله وحرصها عليه وعلى بقاءه في المؤسسة.¹

الفرع الثاني: أهمية الاستقرار الوظيفي

للاستقرار أهمية قصوى سواء بالنسبة للفرد الموظف أو المنظمة لأن استقرار الفرد مرتبط باستقرار المنظمة ويبرز ذلك من خلال النقاط التالية:

- 1- يجعل المنظمة تتسم بثقافة قوية التي تنبع من حقيقة تكريس سبل الولاء والانتماء للعاملين لديها مما يقلل من دوران العمل.
- 2- تحقيق مستوى عالي من الرضا لدى الأفراد العاملين مما يعزز رغبة المنظمة بالإبقاء على القوى العاملة المؤهلة بدلا من انتقالها إلى المنظمات المنافسة الأخرى.²
- 3- الموظفين المستقرين يتمتعون بحظوظ أكبر في التقدم الوظيفي ومن ثمة بلوغ أعلى الدرجات في السلم الإداري.
- 4- يتسم هؤلاء الموظفين بإتقانهم للعمل وتنامي خبرتهم وكذا اندماجهم بشكل فعلي في المنظمة.
- 5- التمتع بصحة جيدة وروح معنوية عالية مما ينعكس ذلك على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
- 6- انخفاض واضح وملحوس لدى الموظفين في مستوى الغياب والتمارض وكذا دوران العمل والحوادث.
- 7- ضمان مستوى عالي من الأمان وانخفاض أو توقف نهائي للاضطرابات التي كانت تسود في المؤسسة.
- 8- قلة الشكاوى والتظلمات والإحباط في العمل مما يخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة.³

المبحث الثاني: التأصيل النظري لحوادث العمل والأمراض المهنية

يعتبر موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية من الموضوعات الهامة التي يهتم بها علماء النفس في الصناعة والعمل بصفة عامة، وينبغي إجراء البحوث العلمية والموضوعية بالوقوف على أسباب الحوادث، وأجمع أغلب الباحثين على أنها تقع بسبب مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية، كما يؤثر علو وقوعها عدة عوامل، أما ظاهرة الأمراض المهنية تختلف عن حوادث العمل، لأنها لا تقع فجأة بل يظهر المرض المهني بعد مدة من ممارسة العمل.

ونحن في هذا المبحث بصدد التعرف على ماهية كل من حوادث العمل والأمراض المهنية، والتميز بين المرض المهني وحوادث العمل، وأثر حوادث الحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي.

¹ دراسة عياض بن شاتي الأكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي (دراسة حالة على جامعة شقراء في الفترة من 2013م إلى 2017م)، مجلة مراجعة المغرب العربي للاقتصاد والإدارة، العدد 4، سبتمبر 2017، ص85.

² خضير كاظم جمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009، ص191.

³ عبد الرحمان بروق، هدى درنوني، الالتزام التنظيمي (المفهوم، الأبعاد والنتائج)، جامعة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماع، العدد 13، ديسمبر، 2014، ص16.

المطلب الأول: ماهية حوادث العمل

تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم، فقد اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء وفي مختلف التخصصات وذلك للوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث ومعرفة الآثار المترتبة عن حوادث العمل وذلك بهدف توفير الوسائل ومعرفة السبل التي تقلل من الوقوع فيها وهذا ما سوف نستدركه.

الفرع الأول: تعريف حوادث العمل

حادث العمل يقصد كل واقعة تسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجروح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة أو غير ذلك.¹ وكما تطرق المشرع الجزائري من قانون "13/83"، حيث يعتبر حادث العمل "كل حادث يقع أثناء تنقل العامل لأداء عمله أو الرجوع منه، مهما كانت وسيلة التنقل المستخدمة على أن يرتبط المسار المحدد مكان العمل بمقر سكن العامل أو جهة معتادة له".²

وحسب المادة 06 من القانون رقم "13/83" المؤرخ في "2 جويلية 1983" المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي يهدف إلى تأسيس نظام موحد لها، يعرف حادث العمل على أنه "يعتبر حادث العمل كل حدث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقات العمل".³

من خلال التعاريف سابقة الذكر نستخلص ما يلي:

حادث العمل هو حدث غير متوقع الحدوث، إما يصيب شخصا ما، أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات ويكون سببا في تعطيل العمل.

الفرع الثاني: شروط وأسباب حوادث العملأولا: شروط حوادث العمل

➤ **الإصابة البدنية:** هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن يتسبب له خسارة مالية.

¹ مريم ضيع، حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة، جامعة الجلفة، العدد الثالث، جوان 2014، ص77.

² صالح سعيد، أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على كفاءة الإنتاجية في مؤسسة، مجلة الاقتصاد والتنمية-مخبر المحلية المستدامة، جامعة الجلفة، العدد الثالث، جانفي 2015، ص49.

³ قانون رقم 13/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 يوليو يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق 5 يوليو 1983 م، عدد 28، ص1.

- **يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:** يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية خارج جسم العامل. إن وفاة العامل أثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت أشعة الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل لان ضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق.
- **توفير صفة المفاجأة في الحادث:** المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى نأخذ الإصابة صفة حادث العمل أما إن لم تتمكن من تحديد الوقت فان الحادث لا يعد حادث العمل.
- **صفة العنف:** ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف، واعتبرته من العناصر المهمة، حيث يقصد بها أن يكون السبب للحادث متسببا بالعنف كالسقوط والاصطدام مثال ذلك، فقدان عضو جسمي نتيجة الاصطدام بألة حادة.
- **العلاقة السببية:** وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات.
- ولكن في الواقع العملي كثير ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروفا، وانطلاقا من هذا يجيب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل وزمانه.

ومن خلال هذه الشروط، بأنه لكي تعتبر الواقعة حادث عمل لا بد أن تلحق ضرر بجسم العامل، مهما كانت صفة هذا الضرر ويشمل الجروح والكسور والاضطرابات النفسية والعصبية.¹

ثانيا: الأسباب حوادث العمل

- هناك فئتين شائعتين من الأسباب: الظروف الخطيرة في بيئة العمل، الانفعال الخطيرة والسلوكيات الغير الآمنة.
- أ- **الظروف الخطيرة:** تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتمل، ومن أمثلة هذه الظروف: وضع الآلات على النحو الغير منتظم، الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تتحرك دون حراسة أو مراقبة، كذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه أو الشحوم، مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر.
- فالظروف الغير آمنة، هي الجوانب الفيزيائية، التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت، ومن تلك الأمثلة الإضاءة القوية أو الضعيفة عدم وجود التهوية..... الخ.
- ب- **الأفعال الغير الخطيرة أو السلوكيات الغير آمنة:** تتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحادث.

¹ سلامة أمانة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018، ص50.

إن الأفعال الغير آمنة، عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان وهي مقسمة إلى قسمين:

- عوامل بيولوجية: كضعف النظر، ارتفاع عتبية السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء) أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.
- عوامل عقلية ونفسية: كالممل، التعب، قصور في الذكاء، وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي أو الخارجي، باختلاف الموقع الذي يتواجد فيه العامل والعامل وباختلاف نوع العمل وتكوين العامل النفسي والبيولوجي.

فمثلا العامل الذي يتواجد في موقف مكتبي، لابد أن يكون لديه قوة في الإدراك البصري للمكان.

➤ الأسباب الراجعة إلى العامل: نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير الآمنة للعامل ومنها

-عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.

-تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة.

- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها.

- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض.

➤ الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل: أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل مؤدية إلى وقوع الحوادث فمنها:

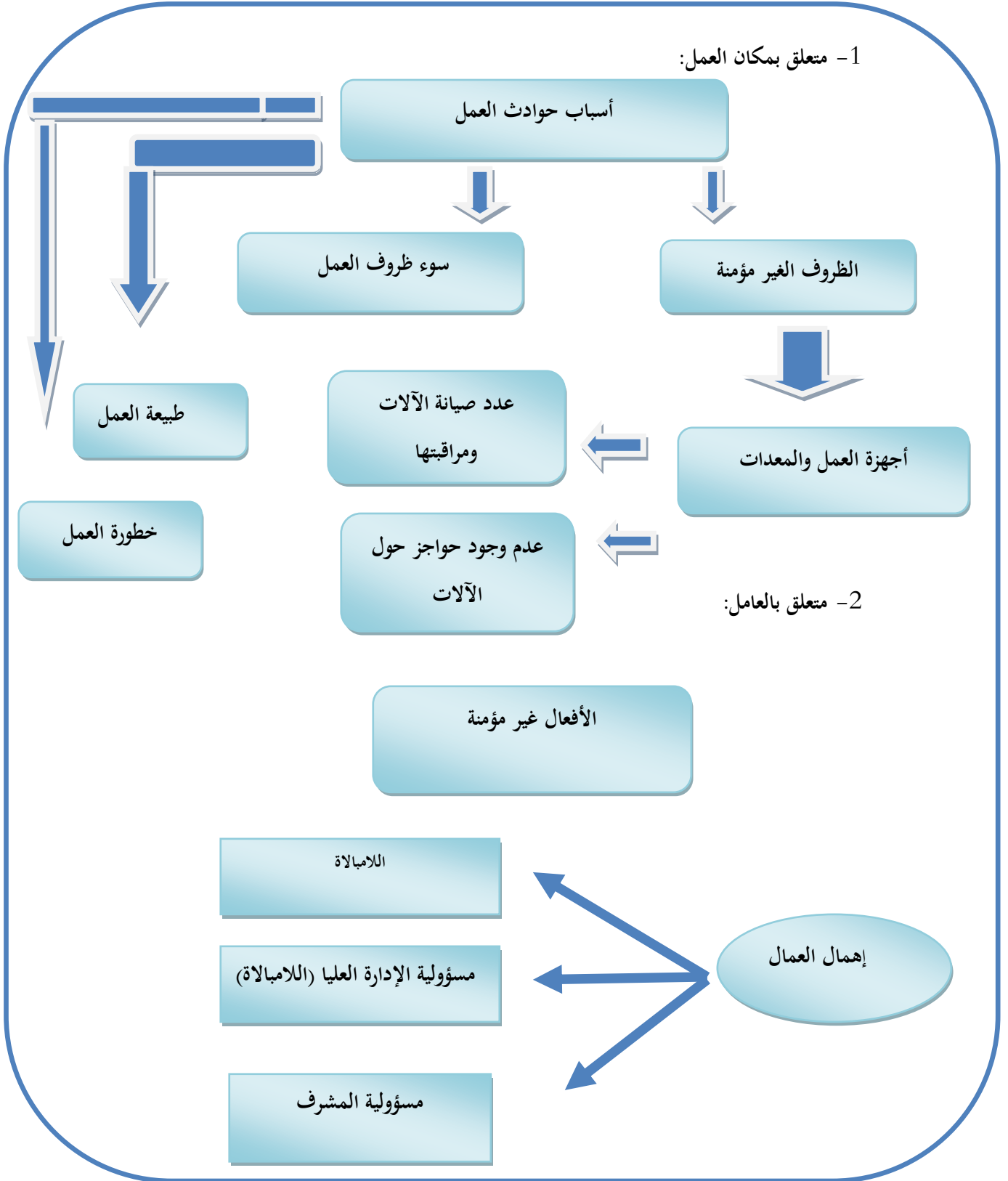
- سوء الإضاءة؛

- سوء نظافة وترتيب مكان العمل؛

- عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.¹

¹ سلامة أمانة، مرجع سبق ذكره، ص 46-40.

الشكل (1-2): أسباب حوادث العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة

الفرع الثالث: تصنيف حوادث العمل والآثار المترتبة عنها

أولاً: تصنيف حوادث العمل

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصنيفات الشائعة نذكر ما يلي:

التصنيف الأول:

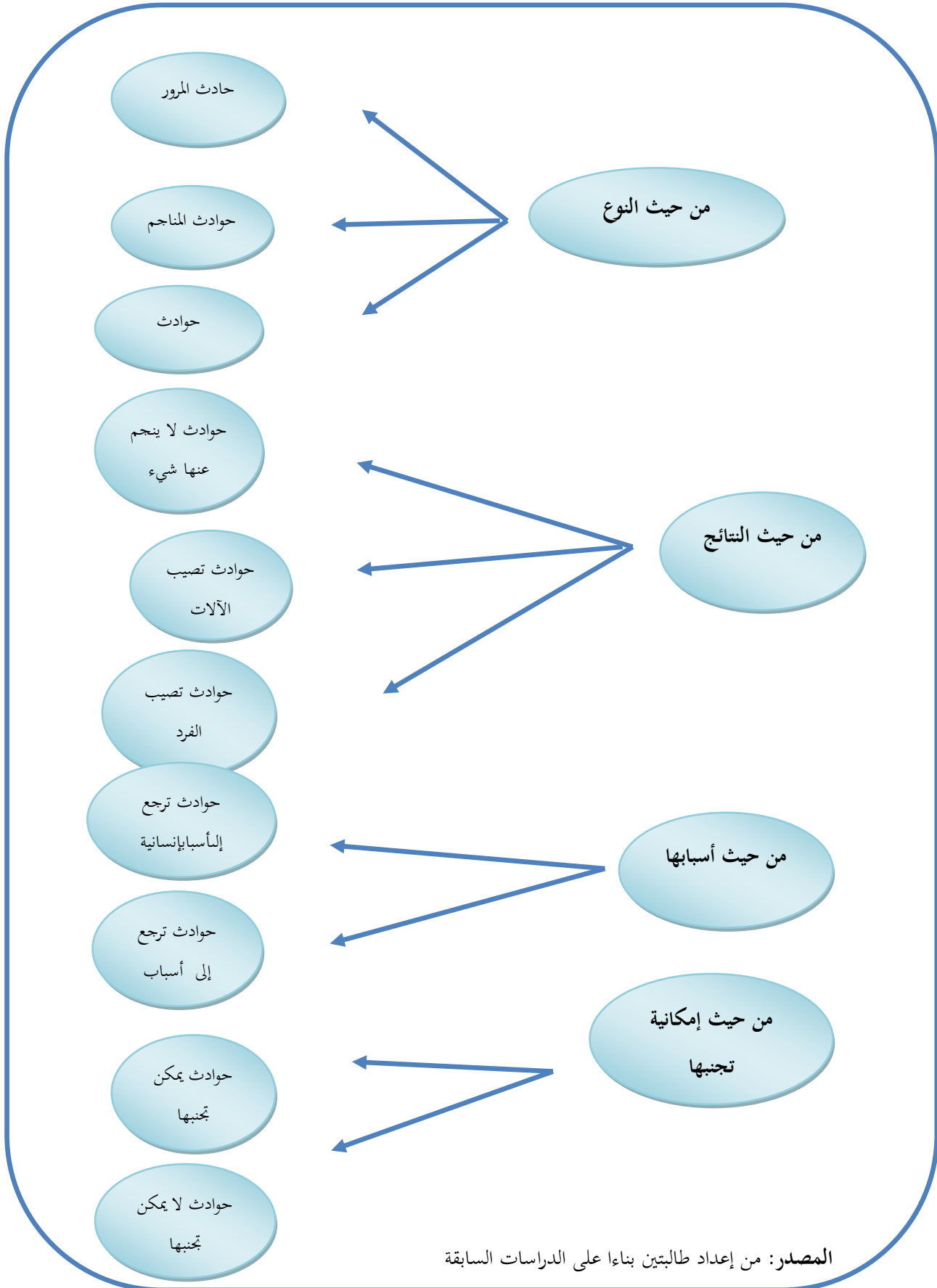
- حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال
- حوادث لا يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق سيطرة العامل أي خارجة على إطار قدراته الجسمية والعقلية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.
- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار، قد تلحق بالعمال أو وسائل الإنتاج وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.
- حوادث لا يترتب عنه ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع، ولا تخلف وراءها لا أضرار بشرية ولا مادية ماعدا ضياع للوقت أو تعطل في الإنتاج.

التصنيف الثاني:

- من حيث النوع: حيث تنقسم إلى حوادث برية، جوية، بحرية.
- من حيث النتائج: فيمكن أن تقسم إلى حوادث تلف الآلات أو المنتجات، وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق والكسور.
- من حيث الخطورة: هناك حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة ورضوض أو خدوش سطحية وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت.
- من حيث الأسباب: حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشرود ذهنه ولا مبالاته أو ضعف ذكائه، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات.¹

¹ حمدادة ليلي، دراسة أرغونومية لظروف الفيزيائية وعلاقتها بحوادث العمل، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2018/2017، ص 77.

الشكل (1-3): تصنيف حوادث العمل



ثانيا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل

لا شك أن حوادث وإصابات العمل لها نتائج وآثار سلبية سواء على العامل أو بالنسبة للمنظمة ذلك أنها قد تؤدي بالعامل إلى إصابة خطيرة قد ينجم عنها خسارة حياته أو إصابته بالعجز.

1- الآثار المتعلقة بالعامل: إن تعرض العامل إلى حوادث العمل قد ينتج عنها إصابة على مستوى الجسم وبالتالي فإن المصاب هنا سوف يشعر بالآلام ومعاناة نتيجة تعرضه للحوادث الذي قد يؤدي به إلى عجز جزئي أو كلي كامل، نتيجة فقدانه لأحد أعضاء الجسم.

لا يقتصر تأثير الإصابة فقط على العامل المصاب وإنما ينتقل ذلك إلى أسرته حيث تفقد مصدر رزقها وكذلك تعاني بسبب إصابته.

2- الآثار المتعلقة بالمؤسسة:

- كثرة الإصابات في المؤسسة الصناعية يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية للعاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم.

- تتحمل المؤسسة الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف ونفقات العلاج وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال.

- كثرة الإصابات في المؤسسة الصناعية التي يتعرض لها المدربون تؤثر على إنتاجية المؤسسة الصناعية من حيث الكم والكيف.¹

الفرع الرابع : استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل**1- استراتيجيات الوقاية من حوادث:**

ويتمثل ذلك من خلال تحسين ظروف العمل الفيزيائية بصورة تجعل العامل يعمل بدون أية مشاكل من شأنها أن توقعه في حوادث متفاوتة الخطورة أو تسبب له أمراض مهنية، ويتمثل ذلك في أن تكون الإضاءة موزعة توزيعا متساويا وكافيا في جميع أماكن التي يحتوي عليها مكان العمل وما تحتويه من آلات وأدوات عمل غيرها.

إضافة إلى ضرورة وضع قطع مطاطية قاعدة الآلات التي تحدث الضوضاء المرتفعة والمستمرة، وذلك بامتصاص أكبر قدر منها مع تزويد العمال بسدادات في حالة ارتفاع في درجة هذه الضوضاء فيكونون محافظين على درجة السمع التي تعتبر بالنسبة لهم إحدى الوسائل الوقائية.

كما يجب أن تكون درجة حرارة المكان ملائمة بحيث لا تتعدى المتوسط المطلوب وتتماشى مع درجة الفصول.²

¹ خميسي بسمة، ضغوط العمل وعلاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ، مذكرة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2014/2015، ص116.

² لونيسعلي، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في بيئة مهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول معاناة في العمل، ص461.

2- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية هو من أهم أساليب تقليل من معدلات التورط في حوادث، هذا نوع من التدريب بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب الأخطار قدر الإمكان.¹

المطلب الثاني: الأمراض المهنية والسلامة المهنية

تعتبر السلامة والصحة المهنية، العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة المال داخل المؤسسة وخارجها، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من كل مسببات الحوادث من جهة، والمحافظة على الممتلكات من خطر التلف والضياع من جهة أخرى، ولا يتم ذلك إلا عن طريق توفير مجموعة من الإجراءات والقواعد والقوانين وفي هذا الفصل سنتعرف على كل مايتعلق بالصحة والسلامة والأمراض المهنية.

الفرع الأول: ماهية الأمراض المهنية

أولاً: تعريف الأمراض المهنية

تعرف على أنها "تلك الأمراض التي يصاب بها الفرد نتيجة لعمله أو مهنته، فيمكن أن تكون الإصابة ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة، قد تكون كيميائية، أو فيزيائية، أو بيولوجية أو ميكانيكية".²

كما تعرف أيضاً: "الأمراض المهنية هي تلك الأمراض التي تنتج من مزاوله مهنة معينة مدة من الزمن، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الأمراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل".³

من خلال التعاريف السابقة نستنتج ما يلي: المرض المهني هو المرض الناتج عن قيام بعمل ما، أو قد يكون مرض كامن في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره.

ثانياً: تصنيف الأمراض المهنية: يمكن تصنيف الأمراض المهنية حسب عدة أسس منها:

1- حسب طبيعة المهنة: وعلى سبيل المثال

- * الأمراض المهنية للعاملين في المصانع البتر وكيمياوية.
- * الأمراض المهنية في مصانع الأغذية.
- * الأمراض المهنية في صناعة الزجاج.
- * الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

¹ دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في وقاية من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماجستير جامعة اخوة منتوري -تسنطينة- 2009/2008، ص64.

² علاء عبد الرحمن سلمي، الامراض المهنية، الجنادرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن- عمان، 2019، ص12.

³ دوباخ قويدر، مرجع سبق ذكره، ص71.

2- حسب أجهزة الجسم: وتمثل في:

- *أمراض الجهاز التنفسي.
- *أمراض الجهاز الدوراني والدم.
- *أمراض الجهاز الحركي والعصبي.
- *أمراض الجلد، العيون، الأنف.

3- حسب العوامل المسببة للمرض: وتنقسم إلى:

- *الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الطبيعية.
- *الأمراض الناجمة عن العوامل الكيماوية.
- *الأمراض الناجمة عن العوامل الحيوية.¹

ثالثا: وسائل تحديد المرض المهني

تباين الدول فيما بينها في وسائل التي تتبعها لتحديد الأمراض المهنية والتي تختلف فيها النظم نتناول فيما يلي بعض الأنظمة:

❖ **النظام الأول: نظام التغطية الشاملة:** يقرر المشرع حماية العامل من كل مرض يثبت أصله المهني أي كل مرض بسبب العمل، أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها، وبناء على هذا النظام يبت في كل حالة على حده من كونها إصابة عمل أو مرض مهني.

❖ **النظام الثاني: نظام الجداول:** حيث يضع المشرع جدولا فيه الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها، ويتميز نظام

الجداول بأن الأمراض التي يشملها، تكون قرينة قانونية قاطعة على أن المرض المهني وينقسم إلى قسمين هذا نظام:

✓ **نظام الجدول مغلق:** والذي تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر، دون أن يسمح لأية

جهة بإضافة أي مرض مهني جديد.

✓ **نظام الجدول المفتوح:** فهو عكس الجدول المغلق يسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة.

❖ **النظام الثالث:** هو نظام مختلط إذا يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية أي يجمع نظام التغطية

الشاملة للأمراض التي تسببها المهنة ونظام الجداول.²

رابعا: الآثار الاجتماعية والسلوكية للأمراض المهنية

يتأثر الإنسان بظروف العمل ومعطياته، فمن جهة قد ينمي الإنسان المهني مهارته المهنية بسبب تواصل ممارسته لها، ومن جهة أخرى وهي الأهم غالبا ما يكون للمهنة أو الحرفة أثارا ضارة على صحة الفرد وعلى سلوكه وعلاقته الاجتماعية. فلا يمكن الفصل بشكل قطعي بين الآثار الصحية والاجتماعية والسلوكية للأمراض المهنية فهي متداخلة ومترابطة.

¹ على موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على كفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة، 2006/2007، ص83.

² سلامة أمينة، مرجع سبق ذكره، ص89.

فالإنسان الذي يصاب في بصره بسبب ممارسته لمهنة معينة، يتأثر في سلوكه وعلاقته ويصبح وضعه النفسي والاجتماعي على درجة من الصعوبة، وتكون انعكاسات ذلك على أدائه الاجتماعي بالغة الخطورة والأمراض المهنية صلة وثيقة بكفاءة الإنسان الإنتاجية والسلوكية وعلاقته الاجتماعية سواء كان على مستوى أسرته أو على الآخرين الذين يعمل أو يتعامل معهم.¹

الفرع الثاني: السلامة المهنية

أولاً: التطور التاريخي لسلامة المهنية

عرف الإنسان قديماً ومنذ العصور والحضارات الفرعونية، السلامة المهنية (الأمن الصناعي) حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، كذلك الكتابات على الورق البريدي وجدران المعابد. والتي تناولت بالوصف العديد من الأمراض الصناعية مثل: الربو الشعبي الذي كان يصيب صنّاع الأسلحة نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات.

كما عرف الإغريق والعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة ومنذ ذلك تاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي.

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل وهي:

المرحلة الأولى: مرحلة الاهتمام "الأمن الصناعي" لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به، هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض فيها للحوادث والأمراض.

المرحلة الثانية: مرحلة الاهتمام «بالسلامة المهنية» وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً كشركات نقل البري.

المرحلة الثالثة وحالية "توفير بيئة آمنة" عموماً وبالسلامة والصحة المهنية عموماً بمعنى سلامة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث.²

ثانياً: مفهوم السلامة المهنية:

السلامة المهنية مفهوم واسع ذو جوانب متعددة، عرفت بعدة تعاريف تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى منها:

1- هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.

2- وأيضاً هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، ومحافظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.¹

¹ سلامة أمانة، مرجع سبق ذكره، ص 92.

² خالد الفتح ماضي، أمد الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار الكنوز العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 97-98.

ثالثاً: أهداف وإجراءات السلامة المهنية

1- أهدافها:

تهدف السلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام للعديد من الآلات والمعدات، وكذلك الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية ومن الأهداف الرئيسية هي:

- حماية العنصر البشري.
- حماية المهارات والخبرات وتنميتها.
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات اللازمة.

2- برامج السلامة المهنية

وتتمثل برامج السلامة في نقاط التالية:

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة على حل مشاكلهم أولاً بأول.
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية.
- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان.
- تشجيع العاملين على تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والأقنعة وغير ذلك من أدوات الوقاية.²

المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل

على الرغم من التداخل الكبير بين حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث الضرر تسببه للمصاب ومن حيث الإجراءات إلا أنهما يختلفان من عدة جوانب وسوف نميز فيما يلي بينهما ونتعرف على أهمية من هذه التفرقة.

أولاً: الأهمية

إن الأهمية في التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل تتجلى في احتلاط شروط الحصول على التعويضات بحسب نوع الإصابة، فالعامل بحوادث عمل يتمتع بالحماية الكاملة بمجرد ثبوت صلته بالعمل، ولكن إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحظى بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض ينتمي إلى قائمة الأمراض المهنية.³

ثانياً: أوجه اختلاف والتشابه

أ- أوجه التشابه:

¹ بلول أحمد بورقة صغير، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية جامعة الجلفة، العدد 17، ص 2.

² القاسم بديع محمود، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011، ص 59.

³ نصرّة بن ددوش، الوقاية من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد 7، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان، ديسمبر 2016، ص 39.

- كلاهما مرتبطان بالعمل الممارس من طرف العامل.
- كلاهما يتعلقان بضرر يصيب جسم العامل سواء داخليا أم خارجيا.
- يجمعهما نظام قانوني وحيد يتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل.

ب- أوجه الاختلاف

- ينتج المرض المهني تدريجيا عن تعرض العامل المستمر لخطر تفرضه طبيعة العمل ولا يمكن تحديد بداية ونهاية الخطر على عكس حادث العمل يحصل بسبب مفاجئ في مدة معينة وفي مكان محدد.
- التصريح بالمرض المهني يلتزم به العامل المصاب أو ذويه مدة بين 15 يوما وثلاثة أشهر التي تلي أول معاينة له لدى هيئة الضمان الاجتماعي، أما حادث فالتصريح به على عاتق صاحب العمل ويمكن للعامل المصاب التصريح به.¹

المطلب الرابع: أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على استقرار الوظيفي

لإيجاد تأثير حوادث العمل والأمراض المهنية على استقرار الوظيفي ارتأينا تأثير الرضا الوظيفي ومن ثم استنتاج تأثير حوادث والأمراض على الاستقرار الوظيفي، ويمكن تلخيص ذلك في جدول التالي:

الجدول رقم (1_1): أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على استقرار الوظيفي

تأثير المؤسسة	تأثير الفرد
كثرة حوادث تؤدي إلى عدم استقرار في إنتاج	كثرة الغيابات تؤدي إلى تأثير على الاستقرار الوظيفي
استخلاف العمال في أماكن العمل الشاغرة بسبب مرض العامل يؤدي إلى زيادة تكلفة مالية	إصابة العامل تؤثر على وظيفة في حد ذاتها
كثرة تعطل الآلات يؤدي إلى خسارة مالية كبيرة مما ينتج إلى عدم استقرار من ناحية مالية	استخلاف عامل جديد في مكان العامل مصاب تؤدي إلى اضطراب في العمل
الأمراض طويلة المدى تؤثر على خزانة مالية للمؤسسة	نفسية العامل المصاب تؤثر سلبا على عامل في حد ذاته وعلى من حوله

المصدر: نوال سعدون، حوادث العمل وتأثيرها على الاستقرار المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة

محمد بوضياف، مسيلة، 2016/2015، من تصرف الطالبتين، ص 93.

¹ شارف بن يحيى، التعويض عن عجز دائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري، المجلة قانون العمل وتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2019، ص 439-440.

❖ من الأبعاد التي تؤثر على حوادث العمل والأمراض المهنية هي:

الظروف الفيزيائية للعمل منها:

- ✓ **الإضاءة:** الإضاءة الكافية ومناسبة لعمال لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل وإنتاج.¹
 - ✓ **درجة الحرارة:** تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعمال في عمله وإذا زادت أو نقصت تأثر على العامل.²
 - ✓ **التهوية:** أثبتت الدراسات أن التهوية أثرا كبيرا في نشاط العامل وإنتاجه وأن سوء تهوية يؤدي إلى شعور عامل بالخمول ونعاس.³
 - ✓ **الضوضاء:** الضوضاء عامل ذو تأثير سيء على العامل وإنتاجه ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين هما كونها مزعجا ومشتتا.⁴
 - ✓ **الغبار:** يشكل الغبار خطرا مهنيا كبيرا على العمال في العديد من أماكن العمل، وخاصة في مجال البناء والتربة والرمل والجرانيت والعديد من أنواع الصخور الأخرى، هي مكونات أساسية للغبار.
- فالغبار يؤثر على الصحة على المدى القصير أو الطويل، تشمل الآثار قصيرة المدى تهيج العينين، وإحساس بحرقة في الحلق، والسعال والعطس بالنسبة لأولئك الذين يعانون من أمراض في الجهاز التنفسي مثل انتفاخ الرئة، وبالتالي فإن زيادة نسبة التعرض للغبار ولو بمقدار صغير يمكن تفاقم الأعراض.⁵
- ✓ **أرضية مكان العمل:** من المعروف أنه إذا كانت أرضية العمل صالحة، فإن الحوادث تكون ضئيلة كما أن رضا العمال عن عملهم يكون حسن وبالتالي فإن الإنتاج يكون مرتفع، وطبعاً هذا يتوقف على مدى توفر عوامل أخرى مساعدة وإذا كانت أرضية مكان العمل تحتوي على حفر وانشقاقات أو تكون لزجة، فإن إمكانية سقوط العامل متوفرة بشكل متفاوت وخطير، فهو في هذه الحالة قد يتعرض لحادث عمل.⁶
 - ✓ **نظافة مكان العمل:** تعمل نظافة العمل على توفير مكان عمل متناعم وخال من الإجهاد والقلق، فمكان العمل الغير نظيف يؤدي إلى زيادة فرص مرض الموظفين أو انتقال العدوى

¹ د. فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 220.

² خلاصي مراد، مرجع سبق ذكره، ص 184.

³ كامل محمد عويضة، مرجع سبق ذكره ص 145.

⁴ د. فرج عبد القادر طه، مرجع سبق ذكره، ص 230.

⁵ <http://www.meslekstalisti.org/9>، 11/05/2022

⁶ بحضرة سملاي، أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995،

إليهم، وبالتالي يؤدي غياب الموظفين التام أو مرضهم إلى تدرج معدلات الإنتاج، وضعف الجودة في حالة حضورهم إل العمل وهم منهكون من المرض.¹

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

من خلال هذا المبحث سنعرض عددا من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاستقرار الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، ودراسات أخرى مشابهة، تتقاطع فيها بعض المتغيرات التي تخص موضوع وأهداف الدراسة قيد الانجاز، سواء التي أنجزت في الدول العربية أو دول أجنبية خلال السنوات الأخيرة، وذلك بهدف مقارنة الدراسة الحالية مع هذه الدراسات من جانب الأهداف، المناهج، الأدوات الإحصائية المستخدمة، والنتائج المتوصل إليها.

المطلب الأول: الدراسات العربية

1-دراسة عياض بن شافي الأكلبي، 2017: أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي (دراسة حالة على جامعة شقراء في الفترة من 2013-2017م.²

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر عدم الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على خصائص الإدارة الإستراتيجية كما سعت أيضا إلى الوصول إلى الآثار الايجابية للاستقرار الوظيفي على التخطيط الاستراتيجي، وكذلك تحديد الآثار السلبية لعدم الاستقرار الوظيفي على التخطيط الاستراتيجي لجامعة الشقراء، تم تطبيق هذه الدراسة على منسوبي جامعة شقراء وفي فروعها المختلفة دون غيرها من الجامعات السعودية، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمستوى الإدارة الوسطى والتنفيذية (موظفون، ومشرفون، ورؤساء أقسام) ويبلغ عددهم الإجمالي 806 من المرتبة الثامنة حتى المرتبة الخامسة عشرة، تم اختيار عينة طبقية من مجتمع الدراسة بمقدار 35%، ويبلغ حجمها 280 مفردة وتم توزيعها وفقا لحصة كل طبقة من طبقات المجتمع، المتمثلة في الإدارتين الوسطى والتنفيذية، باعتبارهم أكثر الفئات تأثرا بالتغيير في القيادات، فضلا عن اطلاعهم بالآثار المترتبة على التخطيط الاستراتيجي في مجال عملهم، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها:

- لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي على التخطيط الاستراتيجي.
- تأثير الاستقرار الوظيفي على عملية التخطيط الاستراتيجي تأثير منخفض.
- لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعدم الاستقرار الوظيفي على خصائص الإدارة الإستراتيجية.
- لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لعدم الاستقرار الوظيفي على خصائص الإدارة الإستراتيجية.

¹<https://www.rowadalaamal.com/>، 11/05/2022

²دراسة عياض بن شافي الأكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي (دراسة حالة على جامعة شقراء في الفترة من 2013م إلى 2017م، مجلة مراجعة المغرب العربي للاقتصاد والإدارة، العدد 4، سبتمبر 2017.

2-دراسة صباح إبراهيم حمد علوش، 2016: دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل -دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس.¹

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي، ومستوى ضغوط العمل بجامعة قناة السويس، والتعرف على تأثير الأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل، يتكون مجتمع الدراسة من الفئات الثلاثة الآتية(القيادات الإدارية، أعضاء هيئة التدريس ومعاوني هيئة التدريس) بجامعة قناة السويس، البالغ عددهم 2620 مفردة موزعين على فئات الدراسة الثلاثة، وقد اعتمدت الباحثة على العينة العشوائية الطبقية، وبلغ حجم العينة 336 مفردة موزعة على فئات الدراسة الثلاثة، واعتمدت الباحثة على قوائم الاستقصاء كأداة لجمع البيانات المطلوبة، كما اعتمدت على أسلوب المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها:

- يوجد تأثير سلبي معنوي ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة.

كما أوصت الدراسة بـ: منح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإحساس بقيمتهم وأهميتهم للجامعة.

3-دراسة أسامة عباس عمير، 2015: أثر ثقافة التحفيز في الاستقرار الوظيفي للعاملين (دراسة حالة شركة دال الهندسية 2010-2015).²

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية في تحسين الأداء بشركة دال الهندسية والتعرف على مستوى الأداء لدى موظفي الشركة، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التاريخي، والمنهج التحليلي ومنهج دراسة الحالة، واستخدم في جمع البيانات عدد من المصادر والبيانات والمراجع تنقسم إلى بيانات ومصادر أولية تتمثل في: الاستبيان، المقابلات، الملاحظة، البيانات الإحصائية، وبيانات ومصادر ثانوية تتمثل في: المصادر والمراجع، الدوريات، الانترنت، حيث يشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين بشركة بعدد 50 موظف، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها:

- توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين فعالية نظام الحوافز وبين رضا العاملين بالشركة.
- توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين الترقيات وبين رضا العاملين بالشركة.
- توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين تقييم الأداء والحوافز وبين رضا العاملين بالشركة.

كما أوصت الدراسة بـ: رفع مستوى الرضا الوظيفي بشكل العام من خلال الاستخدام الجيد والفاعل لنظام الحوافز والمكافآت بالشركة بما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

¹صباح إبراهيم حمد علوش، دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل -دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلد السابع، العدد الأول، 2016.

²دراسة أسامة عباس عمير، أثر ثقافة التحفيز في الاستقرار الوظيفي للعاملين دراسة حالة شركة دال الهندسية 2010-2015، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة إفريقيا العالمية، 1437هـ-2015م.

4-دراسة أحمد لغبي، 2014: التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز نموذجاً).¹

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز وطبيعة التغيير التنظيمي الذي شهدته مؤسسة سونلغاز في المدة الأخيرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات وتم توزيعها على أفراد العينة التي بلغ عددها 412 موظفاً، موزعين على مختلف الأقسام والمصالح والوكالات وحسب نوع الوظيفة هم موزعين على النحو الآتي (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ) حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تماشياً مع حجم وتوزيع مجتمع الدراسة، وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمد على تطبيق الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية من خلال معرفة طبيعة التغيير التنظيمي ومستوى الاستقرار الوظيفي وقبول أو مقاومة عمال المؤسسة ميدان الدراسة للتغيير المذكور، وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها :

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين طبيعة التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الوظيفة.

كما أوصت الدراسة بـ: الاستقرار الوظيفي من مؤشرات نجاح المؤسسة وديمومتها، لذا وجب على المهتمين والباحثين إعطاء أهمية كبرى لموضوع الاستقرار الوظيفي.

5-دراسة جاسم رحيم عذاري ومجبل داوي إسماعيل، 2013: أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.²

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بأهمية الاستقرار الوظيفي ومدى تأثيره في الأداء التنظيمي للوحدات المالية والتي تعد من الجهات التنفيذية المباشرة للسياسات والتعليمات المحاسبية والمالية في المؤسسات التعليمية.

اجري الباحث لعينة من الوحدات المالية في كل من الكليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة، حيث استخدم الباحث الأسلوب الوصفي في الجانب النظري والتحليل في الجانب العملي، كما اعتمد على استمارة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع المعلومات، إذ وزعت على موظفي الوحدات المالية في كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة وبواقع 40 استمارة موزعة، تم استيراد 36 استمارة منها فقط، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس قوة الفقرات كونه يمتاز بالدقة في تحديد درجات الإجابة، وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها :

- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل الشخصية ومستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية بنسبة 35%.
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل المرتبطة بطبيعة العمل ومستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية بنسبة 36%.

¹أحمد لغبي، التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لامين دباغين سطيف 02، السنة الجامعية 2014/2015.

²جاسم رحيم عذاري ومجبل داوي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع، تموز، 2013.

- يتحدد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية بمستوى الاستقرار الوظيفي للعاملين في تلك الوحدات.

كما أوصت الدراسة بـ: ينبغي على المؤسسات التعليمية أن تبحث باستمرار عن العوامل والأجواء المناسبة التي تؤدي إلى زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين في الوحدات المالية والتي تنعكس بأثر إيجابي على الاستقرار الوظيفي لديهم.

6-دراسة علي الضالعين ونجم العزاوي، 2010: العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية بالأردن -دراسة ميدانية بقسم إدارة الأعمال بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على عدم الاستقرار الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية في الأردن، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة الدراسة فبلغ عددها 204 من أصل 3000 عامل وتم اختيارها بطريقة عشوائية، كما استخدم الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، ووزعت في الشركات على عينة من العاملين في الشركات الصناعية، وتوصلت إلى نتائج وحقائق مختلفة كان أهمها:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمعدل أجر العامل المنخفض على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعدد ساعات العمل على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتأمين الصحي على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعلاقات الموظفين فيما بينهم ومع الإدارة لاستقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن.

وأوصت الدراسة بالعمل على حل مشكلات الدراسة من النتائج للمساعدة على زيادة الاستقرار الوظيفي في الشركات ومن أهمها:

- أن تعمل الشركات على توفير التأمين الصحي للعاملين ليساعد ذلك على استقرار العاملين في الشركات.
- توفير كل السبل والوسائل والإمكانيات للعاملين للتخفيف من صعوبات العمل التي يواجهها العاملون، وأن تعمل على تنمية علاقات الموظفين فيما بينهم وتنمية علاقاتهم مع الإدارات.

¹دراسة عليالضالعين ونجم العزاوي، العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية بالأردن دراسة ميدانية بقسم إدارة الأعمال بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، مقال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، المجلد، العدد24، 2010.

7-دراسة سمير حليس، 2009: التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية-دراسة حالة بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير-جيجل¹

هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير التي تحدثه عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية، وكيف أن استقرار الموارد البشرية ورضاهم عن أوضاعهم وأعمالهم يمكن أن يتسبب في إنحياز عملية التغيير، وتحقيقها للأهداف المخطط لها داخل المؤسسة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وأُعيد في تطبيقه طريقة المسح بالعينة، واعتمدت في تحليل وتفسير البيانات على أسلوب التحليل الكمي والكيفي، كما استخدم الباحث لجمع البيانات مجموعة من الأدوات كالملاحظة، والمقابلة، واستمارة الاستبيان، إضافة إلى الوثائق و السجلات، وطبقت الاستمارة على 69 عامل من أصل 278 عامل، اختيروا بطريقة عشوائية منتظمة بنسبة 25% من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- العمال يقبلون بالتغيير التكنولوجي في المؤسسة بين الفترة والأخرى بنسبة 76.81% من أفراد العينة، هذا إذا كان هذا التغيير يتم وفق مجموعة من الخطط المدروسة ويشارك فيه كل العمال المعنيين بالأمر، كما أن 59.42% منهم يرون التغيير لا يمثل لهم تهديدا كما أن هذا التغيير يؤثر بشكل واضح على البناء التنظيمي للمؤسسة، حيث أشار 79.7% من العدد الإجمالي لأفراد العينة أن أماكن عملهم تغيرت مع التغيير التكنولوجي الحاصل مما يؤدي إلى تغيير النشاطات والوظائف والمراكز التي يحتلوها.

كما توصلت هذه الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

- توصي الدراسة بضرورة تبني إستراتيجية مرنة عند القيام بعملية التغيير التكنولوجي، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالعملية، والفترة الزمنية المخصصة لها، وتجنب استخدام القوة في تنفيذ هذه العملية إلا للضرورة القصوى.

8-دراسة زياد محمد علي الصمادي وفارس محمد الرواشد، 2009: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي -دراسة حالة في مؤسسة الموانئ في الأردن-²

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280 موظفا من موظفي مؤسسة الموانئ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية قصدية طبقية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، وتأتي أهمية الدراسة لمؤسسة الموانئ لما لها من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر واستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي، أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية لذا أصت الدراسة بضرورة توفير الحوافز للموظفين وتحسين بيئة العمل وعلاقة العمال مع الإدارة العليا، وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها:

¹دراسة سمير حليس (2009)، التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير-جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة متوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008/2009.

²دراسة زياد محمد علي الصمادي وفارس محمد الرواشد، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي، دراسة حالة في مؤسسة الموانئ الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد5، العدد3، 2009.

- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم؛
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي؛
- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.

9-دراسة دوباخ قويدر (2008) " دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية -دراسة حالة بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة-¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، وذلك بـحصر الأمن الصناعي في على وظيفتين هما : التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي ووضع أساليب التوعية الوقائية، حيث قام الباحث بإجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث المتكونة من 38 عاملاً خضعوا لتدريب في مجال الأمن الصناعي بالإضافة على الاعتماد على المقابلات الحرة مع بعض العمال ومع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم الاعتماد على الملاحظة أيضاً، وتم إتباع خطوات المنهج الوصفي لجمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائياً بالاعتماد على النسب المئوية، ومن أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث هي:

- ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على الأداء الأفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالهم واقتراحاتهم التي يبدونها عن سير العمل.

10-دراسة خلاصي مراد،2007: اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل -دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مركب18 فيفري-²

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين اتخاذ القرارات في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل، وهذا من خلال أربعة أنظمة أساسية لتسيير الموارد البشرية منها: نظام التكوين، نظام الترقية، نظام الأجور، نظام تسيير الحياة المهنية، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي مع الاستعانة بأدوات إحصائية لإعطاء البعد الكمي للنتائج، تتكون عينة البحث من 92موظف والوسيلة المناسبة لجمع البيانات هي استمارة الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- هناك علاقة بين عدم وجود نظام تسيير الحياة المهنية وتولد الرغبة عند الإطارات بالاستقرار في العمل وبنسبة قوية 90.90%.

كما توصلت هذه الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

- إعطاء أهمية للقرارات المزمع اتخاذها والتي تمس الإطارات، بدراسة عواقبها عليهم آتياً ومستقبلاً.

¹دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 2008/2009.

²خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطارات في العمل دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مركب18 فيفري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007.

- عدم المفاضلة بين حاجيات المؤسسة وحاجيات الإطارات، بل محاولة التقريب بينها ما أمكن ذلك.

11-دراسة جبلي فاتح، 2006: الترقية الوظيفية والاستقرار المهني-دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت بوحدة الخروب بقسنطينة-¹

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الاستقرار في العمل في المجال الصناعي وتأثيره على أهداف المؤسسة، كما تهدف إلى معالجة وضعية ومكانة العامل في المؤسسة ومدى شعوره بالارتياح والاطمئنان على مستقبله المهني وما للترقية من مساهمة في ذلك، استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة وهذا حسب ما أدرجه وهو إحدى أساليب المنهج المسح الوصفي مستخدماً الأدوات والوسائل البحثية في جمع البيانات التي تمثلت في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة والوثائق والسجلات، وقد استعمل الباحث الأسلوب الإحصائي في تحليل وتفسير البيانات المحصل عليها، فقد طبقت هذه الدراسة على عينة من العمال عددها 90 عاملاً من مجموع 903 عاملاً موزعة على ثلاثة أصناف: إطارات، أعوان تحكّم، أعوان تنفيذ، تم الأخذ بنسبة مختارة قدرها 10% من كل فئة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، حيث يرتبط الاستقرار المهني في العمل بالترقية بنسبة 84.8% من إجمالي العينة ويرتبط أيضاً بالحوافز المادية بنسبة 83.3% كما يرتبط بعدة متغيرات كالظروف الفيزيائية، والارتياح في العمل من عدمه كذلك طريقة العمل.

12-دراسة جهاد محمد عبد الله الربابعة، 2005: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة والرعاية الصحية في الأردن²

هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة والرعاية الصحية في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتم توزيعها على أفراد العينة والتي بلغ عددها 334 فرداً، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغير التابع وجميع العوامل المستقلة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في متغير الاستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، مكان العمل).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا أقل أو يساوي 0.05) في درجة الاستقرار الوظيفي بين الأطباء والكوادر التمريضية.

كما توصلت هذه الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

- تعديل الرواتب والأجور والعلاوات السنوية من خلال المواد المتعلقة برواتب الموظفين في نظام الخدمة المدنية.

¹ جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في عل الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2005.

² جهاد محمد عبد الله الربابعة، العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة والرعاية الصحية في الأردن، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2005.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1-دراسة مورج وبنيامي 2006 ألمانيا:العوامل المسببة لحوادث العمل -دراسة ميدانية لعمال السكك الحديدية-¹

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث، حيث بلغت عينة الدراسة 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية، استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع المعلومات حيث يتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها:

- تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

2-دراسة (Alexis، 2005) " أثر التطوير الإداري على الاستقرار الوظيفي للممرضات "²

قام الباحث بدراسة أثر التطوير الإداري على الاستقرار الوظيفي للممرضات، حيث أخذت عينة عشوائية من عدد من الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك من خلال عقد برنامج تدريبي لأفراد هذه العينة بهدف التقليل من نسبة التسرب بين الممرضات للحاجة الماسة لهذه الفئة من العاملات، لضمان استمرار تقديم خدمات الرعاية الصحية بكفاءة عالية، وبعد تطبيق هذا البرنامج من قبل عدد من الإداريين المختصين، توصلت إلى جملة من النتائج أهمها:

- أن التطوير الإداري قد ساهم في زيادة الرضا الوظيفي لهذه الفئة وبالتالي زيادة الاستقرار الوظيفي للممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية.

المطلب الثالث: مقارنة دراستنا بالدراسات السابقة

الجدول رقم (1-2): مقارنة دراستنا بالدراسات السابقة

دراستنا :	السنة	المنهج	البحث	المتغير المستقل	المتغير التابع	حجم العينة	الأدوات	النتائج
	2022	المنهج الوصفي التحليلي	ماستر	حوادث العمل والأمراض المهنية	الاستقرار الوظيفي	65	الملاحظة المقابلة الاستبيان	توجد علاقة ارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي لدى المؤسسة محل الدراسة بنسبة 35,1%.

¹G.C. Gauchard،Murj.M.،Touronc،Benamghar. L «Determinants، (2006) ،**accident proneness :a case control study in rail wayworkers**.Occupationalmedicine، vol.56،no3،pp.187-190.

²(Alexis)،أثر التطوير الإداري على الاستقرار الوظيفي للممرضات، 2005.

الدراسات السابقة:

النتائج	الأدوات	حجم العينة	المتغير التابع	المتغير المستقل	البحث	المنهج	السنة	الباحث	
لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي على التخطيط الاستراتيجي.	استبيان	280	التخطيط الاستراتيجي	الاستقرار الوظيفي	مقال	المنهج الوصفي التحليلي	2017	عباض بن شافعي الأكلبي	1
يوجد تأثير سلبي معنوي ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة.	قوائم الاستقصاء	336	ضغوط العمل	الأمان والاستقرار الوظيفي	مقال	المنهج الوصفي	2016	صباح ابراهيم	2
توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين فعالية نظام الحوافز وبين رضا العاملين بالشركة.	الملاحظة المقابلة الاستبيان	50	الاستقرار الوظيفي	ثقافة التحفيز	ماجستير	المنهج الوصفي التاريخي	2015	أسامة عباس عمير	3
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الوظيفة.	استبيان	412	الاستقرار الوظيفي	التغيير التنظيمي	ماجستير	المنهج الوصفي التحليلي	2014	أحمد الغبي	4
توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العوامل الشخصية ومستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية بنسبة 35%.	استبيان	40	الأداء التنظيمي	الاستقرار الوظيفي	مقال	المنهج الوصفي	2013	جاسم رحيم ومجبل داوي	5
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمعدل أجر العامل المنخفض على استقرار العمالة في الشركات الصناعية في الأردن.	استبيان	204	الاستقرار الوظيفي	العوامل المؤثرة	مقال	المنهج الوصفي التحليلي	2010	علي الضلاعين	6
العمال يقبلون بالتغيير التكنولوجي في المؤسسة بين الفترة والأخرى بنسبة 76.81% من أفراد العينة.	الملاحظة المقابلة الاستبيان	278	الاستقرار المهني	التغيير التكنولوجي	ماجستير	المنهج الوصفي	2009	سمير حليس	7
هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي.	استبيان	280	الاستقرار الوظيفي	محددات الرضا	مقال	المنهج الوصفي التحليلي	2009	زيد محمد الصمادي	8
ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على الأداء الأفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم	استبيان ملاحظة	38	حوادث العمل والأمراض المهنية	الأمن الصناعي	ماجستير	المنهج الوصفي	2008	دوباخ قويدر	9

وانشغالهم واقتراحاتهم التي يبدوها عن سير العمل.									
هناك علاقة بين عدم وجود نظام تسيير الحياة المهنية وتولد الرغبة عند الإطارات بالاستقرار في العمل ونسبة قوية 90.90%.	استبيان	92	استقرار الإطارات في العمل	اتخاذ القرار	ماجستير	المنهج الوصفي	2007	خلاصي مراد	10
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.	الملاحظة المقابلة الاستبيان الوثائق والسجلات	90	الاستقرار المهني	الترقية الوظيفية	ماجستير	المنهج الوصفي	2006	جبلي فاتح	11
تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.	استبيان	1305	حوادث العمل	العوامل المسببة	مقال		2006	مورج وينيامي	11
وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغير التابع وجميع العوامل المستقلة.	استبيان	334	الاستقرار الوظيفي	العوامل المؤثرة	ماجستير	المنهج الوصفي التحليلي	2005	جهاد محمد عبد الله الربابعة	12
أن التطوير الإداري قد ساهم في زيادة الرضا الوظيفي لهذه الفئة وبالتالي زيادة الاستقرار الوظيفي للممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية.	استبيان	عينة عشوائية	الاستقرار الوظيفي	التطوير الإداري	مقال		2005	Alexis	13

المصدر: من إعداد الباحثين انطلاقاً من الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

بعد استعراضنا لمختلف المفاهيم النظرية من خلال التطرق إلى ثلاثة مباحث، في مقدمته تم تناول مجموعة من التعاريف التي تخص المتغيرين ومن ثم التطرق لأهم أبعاده وبعدها أشرنا إلى العلاقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي.

أما فيما يخص الدراسات السابقة التي تم الإشارة إليها وعرضها في المبحث الثالث، باعتماد تقسيم الدراسات السابقة إلى ما هو عربي وأجنبي من حيث البيئة المدروسة، حيث أشارت الدراسات السابقة بين السنوات 2005-2017 إلى أهمية الاستقرار الوظيفي واعتمده أغلبها كمتغير تابع، كما اعتمدت هذه الدراسات أغلبها على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت برنامج SPSS لمعالجة البيانات وتحليل النتائج.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لأثر حوادث العمل والأمراض المهنية

على الاستقرار الوظيفي

تمهيد

بعد التطرق للفصل الأول من الدراسة للجانب النظري لكل من حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي، وكذا أهم الدراسات السابقة في المجال، في هذا الفصل سنحاول إسقاط الجانب النظري على عينة من موظفين مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقرت، مبرزين في ذلك الاستقرار الوظيفي فيها، وكذا أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسة محل الدراسة.

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسين:

- المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة.
- المبحث الثاني: عرض النتائج، تحليلها ومناقشته.

المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة

يعتبر هذا المبحث مدخلا إلى الدراسة الميدانية لأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي بحيث يتم عرض مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع المعلومات.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة

عرض في هذا المطلب تقديم المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة.

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

1-التعريف بالمؤسسة:

الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء هي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي صناعي تعمل على إنتاج الطاقة الكهربائية باستخدام محركات الديزل، وقد كانت تسميتها قبل التاريخ 19 أفريل 2013 بالشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء.

حيث تقع المؤسسة وسط مدينة تقرت بجانب نادي المجهدين يحدها من الشمال مؤسسة سوناطراك والكهريف، وجنوب الشارع الرئيسي المسمى بشارع الكويت، وشرقا متوسطة محمد الأمين العمودي ومستشفى الأم والطفل وغربا محطة الوقود، وتتربع المؤسسة على مساحة تقدر حوالي 2950 متر مربع ولهذا المؤسسة فروع تابع لها تتوزع على الجنوب الشرقي الجزائري وهي على التوالي:

- فرع إنتاج الكهرباء بالمنبوعة ويشمل كل من مقيدن، برج عمر ادريس.
- فرع إنتاج الكهرباء بجانيت ويشمل كل من برج الحواس، أفراء، تينالكوم، دبداب جانت.
- فرع إنتاج الكهرباء بتمنراست ويتمركز في كل من ايدلس، تين زواتين عين قزام.

الجدول رقم (2-1): تعريف الشركة الكهربائية والطاقات المتجددة وحدة تقرت

التسمية	الشركة الكهرباء والطاقات المتجددة _تقرت_
نوع النشاط	إنتاج الكهرباء وتوزيعه
الشكل القانوني	مؤسسة عمومية ذات اقتصادية صناعي
رأس المال	38مليار 700مليون
عدد العمال	160 عامل
المساحة الإجمالية	2950متر مربع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على القابلة الشفوية في المؤسسة

1-1 نشأة المؤسسة:

لقد تم إنشاء وفقا رقم 96-59 المؤرخ في جويلية الصادر في الجريدة الرسمية رقم 63 بتاريخ 01 أوت 1969 وإنشاء الشركة الجديدة المتضمن حل شركة كهرباء، وغاز الجزائر "المتمثلة في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز" بل قبل هذا تاريخ النسبة لبعض القطاعات لكي تستطيع سونلغاز المساهمة في البناء هيكل اقتصادي وطنية، حدد لها الأمر السالف ذكره مجال التدخل واسع جدا، ومن حدها على الخصوص احتكار كليا لإنتاج الكهرباء والغاز المصنعين ونقلها وتوزيعها واستردادها وحولت لها جميع ممتلكات شركة "كهرباء وغاز الجزائر" سابقا حسب المادتان 4 و7 وتصديرها .

في 1969 كانت سون لغاز قد أصبحت مؤسسة ذات حجم بلغ عدد حوالي 6000 عون، وأصبحت تمون حوالي 700000 زبون منذ تنصيبها اهتمت الشركة بإضافة إلى تركيب وصيانة إلى تركيب وصيانة التجهيزات المنزلية التي تشغل بالكهرباء أو الغاز بترقية استعمال الغاز الطبيعي والكهرباء في القطاعات الصناعة والصناعات التقليدية واستعمالات منزلية.

الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء أنشئت في جانفي 2004 تقع جنوب الشرقي لولاية ورقلة وهي ذات يصل مجموع طاقاتها المركبة 6740 ميغا واط تتألف من نقاط ومستويات مختلفة من حيث القوة، تستخدم لإنتاج الكهرباء 3383 عون مقسمة هذه الأعوان عبر فروعها الثلاثة وهدفها هو إنتاج الكهرباء في مناطق النائية.

2- نشاط المؤسسة وأهدافها**1-2 نشاط المؤسسة**

يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج الطاقة الكهربائية وهي المسؤولة والمكلفة أيضا بتسويته، ولها مناطق أخرى تابعة لها موزعه بين ثلاث جهات وهي: جانت، تمنراست، المنيعه.

وللشركة متعاملين بالموارد الأولية هي: سونلغاز، نفضال، كهريف، وهي نفس المؤسسة التي تنسق معها في العمل ولشركة كهرباء وطاقات المتجددة برنامجا واسعا لإعادته تجديد حظيرتها الإنتاجية وهذا من أجل المحافظة على مستوى الإنتاج.

كما أن لشركة آفاق مستقبلية التي تسعى إلى تحقيقها والوصول إليها تتمثل في الإنتاج باستخدام الطاقة الشمسية والبحث والوصول إلى مناطق أخرى لإنتاج الكهرباء.

2-2 أهداف المؤسسة

تتمثل أهداف الشركة كهرياء وطاقات المتجددة فيما يلي:

- 1- خدمة الاقتصاد الوطني وتنفيذ سياسات الحكومة في مجال الطاقة الكهربائية.
- 2- التحسين لأداء الشركة وفقا لمعايير ومقياس الأداء الدولية والفنية والمالية والإدارية.
- 3- الاستمرارية في رفع كفاءة العاملين وتطوير كفاءاتهم وقدراتهم.
- 4- الاستثمار البنية التحتية لشركة وخدماتها وقدرتها محليا وإقليميا.
- 5- المحافظة على متطلبات السلامة العامة.
- 6- تحقيق عائد مالي كبير لشركة.

3-2 شرح الهيكل التنظيمي

يتكون الهيكل التنظيمي العام لشركة الكهرباء والطاقات المتجددة من 8 مصالح وقسمين متواجدة بالمؤسسة سنحاول تحليل مختصر للهيكل التنظيمي (أنظر الملحق رقم 03).

أولا: شرح المهام الإدارية

- المدير: وهو مسؤول عن نظام الداخلي للمؤسسة وكذا إعطاء الأوامر والنواهي ومسؤول عن إصدار القرارات.
- كتابة التسيير: هي التي تقوم باستقبال المكالمات الهاتفية إضافة إلى تسجيل كل من البريد الصادر وكذا الوارد استقبال الفاكس.
- مساعد التسيير: من مهامه التنسيق بين المصالح خلال العام وكذا تنظيم الاجتماعات.
- قسم الوسائل العامة: يهتم هذا القسم بالاهتمام بالشؤون العامة والخاصة وتوفير كل مستلزمات المؤسسة وكذا توفير نقل العمال عند تكليف بالمهمة أو السفر.
- قسم المالية المحاسبية: يكلف هذا القسم بتسوية الفواتير المالية واستغلال رؤوس الأموال أحسن استغلال لذا من أهم وأبرز الأقسام.
- قسم الموارد البشرية: يقوم بتسيير جميع شؤون العمال وتحركاتهم وكذا باستقبال طلبات التوظيف وتنصيب الموظفين.

ثانيا: شرح المهام التقنية

- الأمن الداخلي للمؤسسة: وهو مكلف بالسهر على أمن المؤسسة وعمالها.
- قسم الصيانة: من المهام المكلف بها هذا القسم متابعة صيانة المحركات لكل مصلحة من مصالحها تقويم بالتدخل حسب التخصص الذي هي سواء تعلق الأمر بالغاز أو الكهرباء.

- **قسم الاستغلال:** يكلف هذا القسم بتوفير المادة الأولية وتوفير ومتابعة الكمية المنتجة والمستهلكة والمباعة ومراقبة وضعية المولدات.
- **قسم التموين:** هو القسم الذي يؤمن عملية تموين المؤسسة بجمع الاحتياجات الخاصة بكل قسم ومصالحة ومن مهامه التموين.
- **قسم الوقاية والأمن:** وهو مكلف بتحسيس العمال بالخطر الكهربائي والحرائق كما يستطيع التدخل في حالة حدوث حريق وذلك بتقديم الإسعافات الأولية كذلك إنجاز مخططات الوقاية المناسبة.

❖ الإجراءات الوقائية هي:

- تقديم لباس خاص كل 6 أشهر للعامل
- توفير الملصقات الإرشادية في أماكن العمل
- تكوين 15 يوم في عين مليلة إجباري
- مراقب مكلف بالوقاية وأمن الصناعي (يقوم بتبليغ التقرير في حالة وقوع حادث العمل)
- وقت مناسب للعمل حيث يعمل كل عامل 8 ساعات
- يعمل العمال في مركز المنبوعة على شكل مجموعات كل مجموعة تعمل 8 ساعات وتستريح 16 ساعة.
- أما في المراكز الحدودية كبرج الحواس يعمل العمال 12 ساعة ب 12 ساعة فهي تكون في مناطق معزولة.
- هناك طبيب خاص بكل وحدة.
- كل 6 أشهر يخضع العامل للفحوصات الطبية، فمن خلال هذه الفحوصات الطبية يتبين المرض المهني.

❖ الإجراءات حادث العمل أو مرض مهني

مثال: سقوط موظفة أثناء عمل في مدرج في مؤسسة

إجراءات:

- تبليغ حالي على مستوى المؤسسة
- تصريح على مستوى هيئة ضمان اجتماعي في أجل 48 سا
- إعداد ملف حادث العمل أو مرض مهني (فحص طبي وعطلة مرضية وشهادة الأجر).

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

كون الظاهرة المدروسة تتعلق بأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي لمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة – بتقوت –، فإن المجتمع المقصود هنا كل الموظفين العاملين في مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة.

ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً لأن الموضوع يمس جميع الموظفين، فقد وزع الاستبيان على مختلف المصالح في المؤسسة (أعوان التنفيذ، أعوان مهارة، إطارات، إطارات سامية)، كما تم توزيعه على عمال الورشة في المنيع، حيث تم توزيع 70 استبانة، وتم استرجاع 65 استبانة، في حين لم يكن هناك استبيانات ملغاة، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (2-2): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والصالحة

الاستمارات الصالحة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الموزعة ورقياً	
65	0	65	70	العدد
%92.85	%0	%92.85	%100	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الاستبيانات المعدة.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

خلال هذا المطلب سنتطرق إلى التفصيل في أدوات الدراسة المستخدمة، بداية بأدوات جمع المعلومات ثم الأدوات والأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في حساب النتائج.

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره يصف الدراسة بمعلومات وبيانات كمية وكيفية واعتمدت في جمع البيانات على الأدوات التالية:

الاستبيان:

يمثل الاستبيان مجموعة من الأسئلة تم تصميمها بناء على الدراسات السابقة المماثلة لموضوع حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي (أنظر الملحق 1)، تم تقسيمه إلى قسمين:

1- القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية للموظفين (الأسئلة العامة)

2-القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من الفقرات الاستقصائية حول المتغيرين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي وتم تقسيمه إلى محورين كالتالي:

أ-المحور الأول: تناول متغير حوادث العمل والأمراض المهنية حيث تضمن ستة أبعاد كالتالي:

البعد الأول الإنارة في مكان العمل يضم 5 فقرات؛

البعد الثاني الغبار في مكان العمل يضم 5 فقرات؛

البعد الثالث أرضية مكان العمل ويضم 4 فقرات؛

البعد الرابع الضوضاء ويضم 4 فقرات؛

البعد الخامس التهوية ويضم 5 فقرات؛

البعد السادس نظافة مكان العمل ويضم 5 فقرات.

ب-المحور الثاني: تناول متغير الاستقرار الوظيفي حيث تضمن أربعة أبعاد كالتالي:

البعد الأول الرضا العام يضم 5 فقرات؛

البعد الثاني الالتزام يضم 5 فقرات؛

البعد الثالث النمو والتطور المهني ويضم 7 فقرات؛

البعد الرابع الكفاءة والتكوين ويضم 5 فقرات.

المقابلة:

تعتبر المقابلة من أهم وسائل جمع المعلومات، ولتأكيد ودعم النتائج والحصل عليها من الاستبيان وكذلك توضيحها نظرا لاختلاف وجهات النظر استعنا بالمقابلة الشخصية مع مجموعة من موظفي الكهرباء والطاقات المتجددة - تفرقت - (أنظر الملحق 4).

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية

تمت الاستعانة ببرنامج Excel2013 في تفرغ البيانات الأولية للاستبيان وفي تصميم الأشكال البيانية، وتم قياس وتحليل البيانات الأولية بالاعتماد على برنامج SPSS حيث اشتمل ذلك على:

الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرومباخ لقياس مستوى الثبات في فقرات الاستبيان؛
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لعينة الدراسة؛
- المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض في استجابات أفراد الدراسة على كل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة؛
- الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل فقرة من متغيرات الدراسة عن متوسطها الحسابي؛

- معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي، وتحديد العلاقة بين كل بعد من أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي؛
- اختبار T-test لدراسة الفروقات لعينيتين مستقلتين؛
- اختبار تحليل تباين أحادي ANOVA لمعرفة الفروقات في إجابات العينة والتي تعزي المتغيرات الديمغرافية (الأسئلة العامة)؛
- كذلك تم الاستعانة ببرنامج Excel في رسم الأشكال.

للإجابة على العبارات الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، نظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكارت الثلاثي كما يلي:

- موافق تعطى لها ثلاث درجات؛
- محايد تعطى لها درجتان؛
- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم ليكارت الثلاث كما هو موضح في الجدول:

الجدول (2-3): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت الثلاثي)

الدرجة	المستوى	المتوسط المرجح
1	غير موافق (منخفض)	من 1 إلى 1.66
2	محايد (متوسط)	من 1.67 إلى 2.33
3	موافق (مرتفع)	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

- حيث يتم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى:

المدى = أعلى درجة على المقياس - أدنى درجة على المقياس

$$\text{المدى} = 3 - 1 = 2$$

المدى = 2

$$\text{حساب طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} = \frac{2}{3} = 0.66$$

عدد الفئات = 3

ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول (2-3).

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان:

لقد تمت إجراء عدد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من صدق والثبات.

أولاً: صدق الاستبيان

تم التأكد من صدق الاستبيان باستخدام صدق المحتوى، إذ تم عرض الاستبيان بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم 4 محكمين من ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح - ورقلة - وأيضا من جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي - ، وكذلك من جامعة يحي فارس - المدية - (أنظر الملحق 2).. وذلك للتأكد من وضوح الفقرات ودقة صياغتها وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، بعدها تم الأخذ بملاحظات المحكمين وإضافاتهم والتعديلات التي تتعلق بصياغة بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة ضمن المتغيرات التي تقيسها.

ثانياً: ثبات الاستبيان

يعبر عن مدى استقرار وثبات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، بحيث يوضح ما إذا كانت الاستبيانات الموزعة ستعطي نفس النتائج إذا تم توزيعها مجدداً على نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف، وتم الاعتماد في ذلك على معامل الثبات ألفا كرونباخ، بالاستعانة ببرنامج SPSS لحساب وقياس الثبات والاتساق الداخلي حيث لا يجب أن تقل قيمته عن 60 % من أجل الاعتماد على النتائج المتوصل إليها، وبالتالي فالجدول أدناه يوضح معامل الثبات لأبعاد ومتغيرات الدراسة.

الجدول (2-4): ثبات الأداة حسب المعامل ألفا كرومباخ

المحاور	عدد العبارات	الفاكرومباخ
المحور الأول: حوادث العمل والأمراض المهنية	28	91.9
المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي	22	79.3
أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي	50	90.1

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (2_4) يمكن أن نلاحظ قيمة ألفا كرومباخ للمحور الأول حوادث العمل والأمراض المهنية قدرت ب (91.9%)، والمحور الثاني الاستقرار الوظيفي قرت ب (79.3%)، أما قيمة الثبات الكلية للاستبانة هي (90.1%) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطىها الاستبانة مرة أخرى، وبعبارة أخرى في حالة إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد

وبنفس الظروف فإن (90.1%) من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للاستبانة وبالتالي فهي صالحة للدراسة.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تقدم ما توصلنا إليه خلال فترة التربص بخصوص أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي بعرض إجابات وتوجهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

يشتمل هذا المطلب على عرض كل ما جاء في الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة بداية من المتغيرات الشخصية (المتغيرات العامة) إلى إجاباتهم على عبارات محوري حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي، إضافة إلى عرض نتائج دراسة مجموعة من الارتباطات، بحيث سيتضمن ذلك التعليق على كل ما توصلنا إليه.

الفرع الأول: الخصائص الشخصية والتنظيمية

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة قسمناه كما يلي:

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول (2-5): توزيع أفراد العينة حسب الجنس الشكل (2-1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



الجنس	العدد	النسبة
ذكر	51	78.5%
أنثى	14	21.5%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

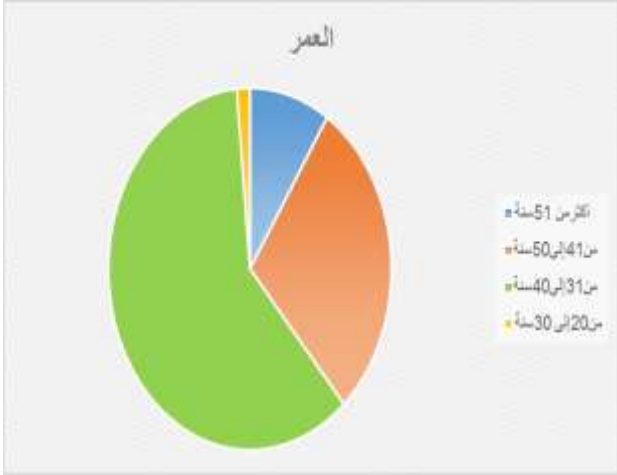
من خلال الجدول (2-5) والشكل (2-1) نلاحظ تغلب نسبة الذكور في عينة الدراسة على نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 51 أي بنسبة 78.5% من بينا المستجوبات الإناث في العينة 14 أي بنسبة 21.5%، بالرغم من أن طبيعة العمل في الإدارة والمصالح لا تشترط جنس محدد، بينما تشترط ذلك في التوظيف في الورشات فهي تعتمد العمل في الورشات على الذكور أكثر من الإناث.

ثانيا: توزيع العينة حسب العمر

الجدول (2-6): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
من 20 إلى 30 سنة	1	1.5%
من 31 إلى 40 سنة	39	60%
من 41 إلى 50 سنة	19	29.2%
أكثر من 51 سنة	6	9.2%
المجموع	65	100%

الشكل (2-2): توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

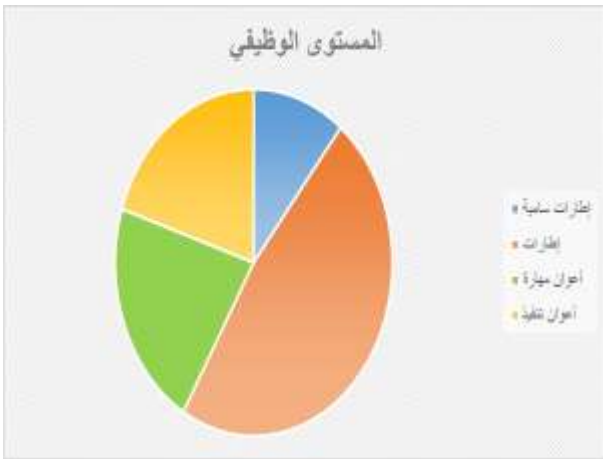
من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن الفئة العمرية (من 31 إلى 40 سنة) تمثل أغلبية أفراد العينة حيث حصلت هذه الفئة على المرتبة الأولى بنسبة 60%، تليها الفئة العمرية (من 41 إلى 50 سنة) بنسبة 29.2% ثم تأتي بعدها الفئة العمرية (أكثر من 51 سنة) بنسبة 9.2% وأخيرا الفئة العمرية (من 20 إلى 30 سنة) بنسبة 1.5%. ومن هذا نستنتج أن الفئة الشبابية الغالبة بين موظفي الكهرباء والطاقات المتجددة بتقوت، مما يعكس على إمكانية التطور المهني والإداري لهذه الفئة.

ثالثا: توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

الجدول (2-7): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	العدد	النسبة
أعوان تنفيذ	13	20%
أعوان مهارة	14	21.5%
إطارات	31	47.7%
إطارات سامية	7	10.8%
مجموع	65	100%

الشكل (2-3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

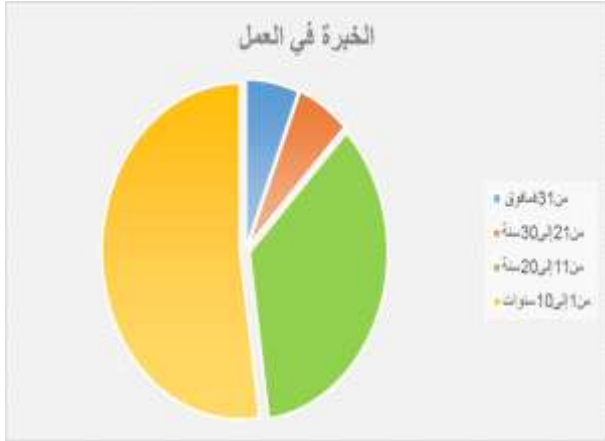


المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

من خلال الجدول والشكل السابقين لدينا أربع فئات وظيفية لعمال المؤسسة، حيث تشمل فئة كل من أعوان التنفيذ (شهادة التكوين) وأعوان مهارة (تقني + التقني سامي) والإطارات (ماستر + ليسانس) وأعوان سامية (ماستر + خبرة 5 سنوات). حيث نلاحظ أنها قدرت نسبة الإطارات 47.7% وهي أعلى نسبة في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقوت، تليها فئة أعوان مهارة بنسبة 21.5% وأعوان تنفيذ بنسبة 20%، أما أضعف نسبة فهي فئة عمال الإطارات السامية بنسبة 10.8%.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل

الجدول (2-8): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل الشكل (2-4): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل

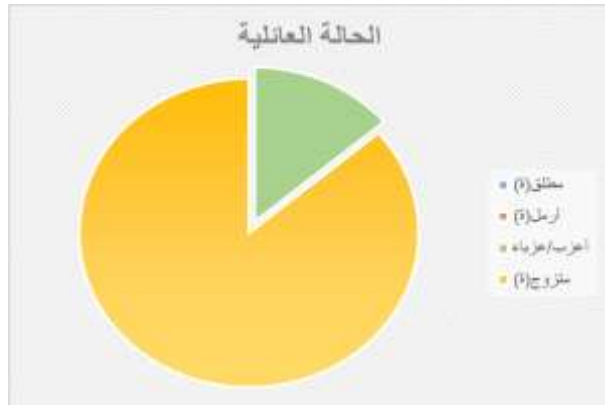


الخبرة في العمل	العدد	النسبة
من 1 إلى 10 سنوات	34	52.3%
من 11 إلى 20 سنة	23	35.4%
من 21 إلى 30 سنة	4	6.2%
من 31 فما فوق	4	6.2%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel تبين من خلال الجدول (2-8) والشكل أعلاه أن نسبة 52.3% من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة مهنية تتراوح (من 1 إلى 10 سنوات)، تليها الفئة (من 11 إلى 20 سنة) بنسبة 35.4%، أما أقل نسبة فكانت في الفئتين (من 21 إلى 30 سنة) والفئة (من 31 فما فوق) بنسبة 6.2%، ومن هنا نستنتج أن غالبية العمال لديهم خبرة تسمح لهم بتقلص الأفضل للمؤسسة.

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الجدول (2-9): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية الشكل (2-5): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية



الحالة العائلية	العدد	النسبة
متزوج(ة)	56	86.2%
أعزب/عزباء	9	13.8%
أرمل(ة)	0	0%
مطلق(ة)	0	0%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

كما يتضح من خلال الجدول (2_9) والشكل (2_5) المتعلقان بمتغير الحالة العائلية، نلاحظ أن الفئة السائدة في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة هي فئة المتزوجين الذين يبلغون نسبة 86.2% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الغير متزوجين (العزاب) والتي بلغت نسبتها 13.8%، وفيما يخص فئتي الأرامل والمطلقون فهي منعدمة تماما. ومنه نستنتج أن المجتمع الأصلي للمؤسسة هم من فئة المتزوجين وهذا عائد لضرورة قيامهم بالعمل من أجل ضمان استقرارهم داخل وظائفهم، كذلك ضمان سد الحاجيات الضرورية لعائلاتهم وسد حاجات ومتطلبات الحياة المعيشية المختلفة.

سادسا: توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل

الجدول (2-10): توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل الشكل (2-6): توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل



مكان العمل	العدد	النسبة
في الورشة	17	26.2%
في المصلحة	48	73.8%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Excel

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة عملهم في المصلحة وذلك بنسبة 73.8%، تليها عمال الورشة في بنسبة 26.2%.

ومنه نستنتج حسب أفراد العينة أن نسبة العمال في المصلحة أكثر من نسبة العمال في الورشة

الفرع الثاني: نتائج محور الاستقرار الوظيفي

❖ اختبار الفرضية رقم (1) "يوجد مستوى متوسط من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة وأنا راض عن عملي بها."

الجدول (2-11): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات محور الاستقرار الوظيفي

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
موافق	6	0.694	2,65	أشعر بالاطمئنان والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة وأنا راض عن عملي بها.
موافق	3	0.523	2,77	أشعر بالارتياح وأنا أؤدي مهامي بالمؤسسة لأني أمارس وظيفي في بيئة صحية مشجعة للعمل.
محايد	19	0.838	1,78	الأجرة الشهرية لا تحقق مقابلا كافيا للعمل الذي أنجزه، ولا تصل في الأجل وهو ما يسبب لي عجزا في تسيير حياتي الخاصة.
موافق	16	0.815	2,34	القرارات الارتجالية للمسؤولين تعيق حسن أداء العمل وتربكني في أداء وظيفتي.
غير موافق	22	0.812	1,52	الإدارة لا تبذل جهدها بتوفير وسائل الاحتياط من انتشار عدوى كورونا وتميز في ذلك بين العمال في المصالح والورشات.
محايد	/	0,351	2,21	البعد الأول: الرضا العام
محايد	9	0.703	2,60	ألتحق بالمؤسسة في الوقت المحدد لبداية العمل، وأنصرف في الوقت المحدد لنهاية الدوام.
موافق	1	0.375	2,88	أقضي ساعات العمل ببذل الجهد المطلوب مني والقيام بواجباتي على أكمل وجه.
غير موافق	21	0.825	1,60	أضطر للغياب عن العمل لتجنب وقوعي في حوادث كما أسعى للحصول على عطل مرضية غير قانونية.
محايد	17	0.884	2,25	بعض تصرفات الزملاء وأخطائهم الناتجة عن اللامبالاة تحدث الكثير من الخطر في العمل.

موافق	11	0.731	2,52	عزلت كورونا لنا العمل بصفة كبيرة وأحدثت هلعاً وسط العمال.
موافق	/	0,384	2,36	البعد الثاني: الالتزام
موافق	2	0.556	2,82	أعمل جاهداً لكي أتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية المسببة للحوادث.
موافق	8	0.700	2,62	أسعى للمشاركة في مختلف الدورات التدريبية والتكوينية التي تنظمها المؤسسة لتطوير مسؤولياتي المهنية.
غير موافق	20	0.796	1,66	أجد نفسي عاجزاً عن أداء العمل لنقص الكفاءة والخبرة عندي.
موافق	15	0.762	2,37	أنا متيقن أن كفاءاتي أعلى بكثير من الوظيفة التي أعمل فيها.
موافق	4	0.587	2,75	أطمح للاستفادة من فرص الترقية في مناصبي الوظيفي.
موافق	7	0.547	2,63	عملي بمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة منحني مكانة اجتماعية.
موافق	12	0.710	2,51	حوادث العمل والأمراض المهنية تؤثر على استقرار الوظيفي داخل المؤسسة.
موافق	/	0,374	2,47	البعد الثالث: النمو والتطور المهني
موافق	13	0.709	2,48	يحتاج عملي إلى كفاءة فائقة لأدائه دون خطورة.
محايد	18	0.852	2,15	أنت تحتاج لإعادة تكوين مستمر لتمكين من استعمال الآلات والمعدات الخاصة بأداء عملي.
موافق	10	0.684	2,57	عدم التكوين المستمر يساهم في حدوث المخاطر والإصابات المتفاوتة لدى العمال.
موافق	14	0.730	2,45	استعمال الآلات والعتاد المتطور والضخم فيه خطورة كبيرة على العمال.
محايد	5	0.562	2,68	العمل في علو فائق يشكل خطراً رغم توفر وسائل الوقاية.

موافق	/	0,431	2,46	البعد الرابع: الكفاءة والتكوين
موافق	/	0.307	2.39	المتوسط العام للمتغير التابع الاستقرار الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

بعد تحليل عبارات المتغير التابع (الاستقرار الوظيفي) في الجدول أعلاه، يوضح أن الاتجاه العام كان نحو الموافقة، وأن المتوسط العام لفقرات المتغير التابع بلغ 2.39 بانحراف المعياري 0.307، ما يؤكد أن أفراد العينة متفقين على نفس الإجابة، حيث تصدرت الفقرة 7 المرتبة الأولى بمتوسط 2.88 وانحراف 0.375 تدل على أن الدورات التي يتلقاها الموظفون تساهم بشكل فعال في تحسين ورفع من أدائهم واستقرارهم، كما تشاركه في المرتبة الثانية عبارة "أعمل جاهدا لكي أتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية المسببة للحوادث" بمتوسط 2.82 وانحراف 0.556، أي أن المؤسسة تسعى دائما إلى تجديد معارفهم وخبراتهم وزيادة كسب الكفاءات، وفي المرتبة الأخيرة بمتوسط 1,52 وانحراف 0.812 فقرة "الإدارة لا تبذل جهدها بتوفير وسائل الاحتياط من انتشار عدوى كورونا وتميز في ذلك بين العمال في المصالح والورشات"، وهذا ما يتوافق مع آراء أغلب الموظفين أثناء المقابلة لان المؤسسة نادرا تهتم بشكاوي زبائنها إلا إذا كان الأمر ضروري، ولا تقوم بإجراء مسح دوري لقياس درجة رضا زبائنها. إن المتوسط الحسابي للفقرات جاءت بدرجة مرتفعة وهذا يعكس الدرجة العالية لمستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي المؤسسة محل الدراسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة مرتفع بدليل أن المتوسط الحسابي بلغ 2.39، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الأولى التي تقول "يوجد مستوى متوسط من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة"، بل ويوجد مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى الفئة المستجوبة.

الفرع الثالث: نتائج محور حوادث العمل والأمراض المهنية

❖ اختبار الفرضية رقم (2) "تلتزم مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية بمستوى مرتفع"

من اجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس ليكارت ذي 3 درجات كما تم ذكره سابقا، والنتائج التالية توضح ذلك حسب كل بعد من أبعاد المتغير المستقل:

1- البعد الأول: الإنارة في مكان العمل

الجدول(2-12): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد الإنارة في مكان العمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
الإنارة الطبيعية تجنبك الأخطار المهنية أكثر من الإنارة الصناعية.	2.51	0.753	3	موافق
وجود الإنارة الجيدة تجعلك تؤدي عملك دون أخطاء مهنية.	2.82	0.497	1	موافق
شدة الإنارة بين الأماكن المتقاربة في المؤسسة تشتت تركيز العامل	2.26	0.834	4	محايد
أنت تحتاج الإنارة دائما وفي كل مراحل أدائك لعملك.	2.52	0.773	2	موافق
أنت لا تحتاج الإنارة مطلقا في أدائك لعملك.	1.65	0.856	5	غير موافق
البعد الأول: الإنارة في مكان العمل	2,35	0,35005	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه وصف إجابات عينة الدراسة من خلال بعد الإنارة في مكان العمل، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2,35 بانحراف معياري 0,35 وهي قيمة إيجابية ، وهذا ما جعله يأخذ اتجاه موافق، كما نلاحظ أن العبارة "وجود الإنارة الجيدة تجعلك تؤدي عملك دون أخطاء مهنية" قد حصلت على أعلى تأييد بمتوسط 2.82، تليها في المرتبة الثانية العبارة "أنت تحتاج الإنارة دائما وفي كل مراحل أدائك لعملك" بمتوسط 2.52، تليها في المرتبة الثالثة عبارة "الإنارة الطبيعية تجنبك الأخطار المهنية أكثر من الإنارة الصناعية" بمتوسط 2.51، تليها عبارة "شدة الإنارة بين الأماكن المتقاربة في المؤسسة تشتت تركيز العامل" بمتوسط 2.26، في حين نلاحظ أن عبارة "أنت لا تحتاج الإنارة مطلقا في أدائك لعملك" كانت في اتجاه غير موافق بمتوسط 1.65.

وهذا يدل على أن أغلب العمال يوافقون على أن الإنارة في مكان العمل مهمة وأنه يحتاجها في أدائه لعمله، وأيضا تلعب دورا هاما في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وأن الإنارة الغير كافية تشكل ضغطا إضافيا على العمال أثناء قيامه بمهامه.

2- البعد الثاني: الغبار في مكان العمل

الجدول (2-13): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات بعد الغبار في مكان العمل

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
محايد	4	0.901	2.00	أعاني من كثرة الغبار في محل العمل، خاصة في بعض المواسم.
موافق	3	0.613	2.75	يؤثر الغبار على الحواس مما يؤدي إلى أمراض مستديمة.
موافق	2	0.565	2.80	كثرة الغبار في أماكن العمل يؤدي إلى الحساسية والأمراض المزمنة.
موافق	1	0.507	2.85	الغبار يؤثر على حسن أداء العمل.
موافق	2	0.565	2.80	يشكل الغبار ضغطا نفسيا زيادة على ضغط التركيز في العمل.
موافق	/	0,41863	2,64	البعد الثاني: الغبار في مكان العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (2_13) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد الغبار في مكان العمل، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2,64 بانحراف معياري 0,41 وهذا ما جعله يأخذ اتجاه موافق، كما نلاحظ أن العبارة "الغبار يؤثر على حسن أداء العمل" قد حصلت على أعلى تأييد بمتوسط 2,85، تليها في المرتبة الثانية العبارة "يشكل الغبار ضغطا نفسيا زيادة على ضغط التركيز في العمل" والعبارة "كثرة الغبار في أماكن العمل يؤدي إلى الحساسية والأمراض المزمنة" بنفس المتوسط 2,80، تليها في المرتبة الثالثة عبارة "يؤثر الغبار على الحواس مما يؤدي إلى أمراض مستديمة" بمتوسط 2,75، تليها عبارة "أعاني من كثرة الغبار في محل العمل، خاصة في بعض المواسم" بمتوسط 2,00.

لاحظنا أن إجابات بعد الغبار في مكان العمل كانت في اتجاه موافق، وهذا يدل على أن أغلب العمال متفقين على أن كثرة الغبار في العمل تؤثر على حسن أداء العمل وتشكل ضغطا إضافيا للعامل أثناء قيامه بعمله، كما قد تتسبب في الحوادث والأمراض المهنية للعمال.

3- البعد الثالث: أرضية مكان العمل

الجدول(2-14): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات أرضية مكان العمل

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
موافق	2	0.606	2.77	سوء أرضية مكان العمل تتسبب في وقوع حوادث العمل
موافق	1	0.515	2.78	جودة أرضية مكان العمل، عامل من عوامل السلامة المهنية للعمال
موافق	3	0.587	2.75	الأرضية الرملية تشكل عائقا كبيرا لحسن أداء العمل.
موافق	4	0.605	2.71	أداء العمل على أبعاد متفاوتة الارتفاع من سطح الأرض مظنة دائمة للإصابة بالحوادث.
موافق	/	0,44959	2,75	البعد الثالث: أرضية مكان العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه وصف إجابات عينة الدراسة من خلال بعد أرضية مكان العمل، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2,75 وانحراف معياري 0,44 وهذا ما جعله يأخذ اتجاه موافق، كما نلاحظ أن جميع العبارات المكونة لهذا البعد في اتجاه موافق، فأول عبارة في الترتيب هي "جودة أرضية مكان العمل، عامل من عوامل السلامة المهنية للعمال" بمتوسط حسابي 2.78، تليها في المرتبة الثانية العبارة "سوء أرضية مكان العمل تتسبب في وقوع حوادث العمل" بمتوسط 2.77، تليها في المرتبة الثالثة عبارة "الأرضية الرملية تشكل عائقا كبيرا لحسن أداء العمل" بمتوسط 2.75، تليها عبارة "أداء العمل على أبعاد متفاوتة الارتفاع من سطح الأرض مظنة دائمة للإصابة بالحوادث" بمتوسط 2.71.

وهذا يدل على أن المؤسسة تحتم بنظافة أرضية مكان العمل، فنظافتها تلعب دورا هاما في سلامة العمال ووقايتهم من الحوادث والأمراض المهنية التي قد تسببها سوء أرضية مكان العمل.

4- البعد الرابع: الضوضاء

الجدول (2-15): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات بعد الضوضاء

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
موافق	2	0.573	2.78	وجود ضوضاء بنسبة مرتفعة وبصفة دائمة تشتت تركيزك أثناء العمل.
موافق	4	0.655	2.71	الضوضاء في مكان العمل تفقدك بتقدم الزمن نسبة من حاسة السمع.
موافق	1	0.592	2.80	التحكم في مصادر الضوضاء يقلل نسبة التعرض لبعض حوادث العمل.
موافق	3	0.553	2.77	استخدام العامل لوسائل الوقاية من الضوضاء يقلل نسبة التعرض للحوادث والأمراض المهنية.
موافق	/	0,50752	2,76	البعد الرابع: الضوضاء

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه وصف إجابات عينة الدراسة من خلال بعد الضوضاء، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2,76 بانحراف معياري 0,50 وهذا ما جعله يأخذ اتجاه موافق، كما نلاحظ أن جميع العبارات المكونة لهذا البعد في اتجاه موافق، فأول عبارة في الترتيب هي "التحكم في مصادر الضوضاء يقلل نسبة التعرض لبعض حوادث العمل" بمتوسط حسابي 2.80، تليها في المرتبة الثانية العبارة " وجود ضوضاء بنسبة مرتفعة وبصفة دائمة تشتت تركيزك أثناء العمل " بمتوسط 2.78، تليها في المرتبة الثالثة عبارة

"استخدام العامل لوسائل الوقاية من الضوضاء يقلل نسبة التعرض للحوادث والأمراض المهنية" بمتوسط 2.77، تليها عبارة "الضوضاء في مكان العمل تفقدك بتقدم الزمن نسبة من حاسة السمع" بمتوسط 2.71.

وهذا يدل على أن الضوضاء في المؤسسة لها تأثير وضغط على العامل فهي تشتت تركيزه في أداء العمل، وقد تسبب في الأمراض والحوادث المهنية لذلك يجب التحكم فيها تجنباً لذلك

5- البعد الخامس: التهوية

الجدول (2-16): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات التهوية

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
موافق	2	0.606	2.77	توفير التهوية في محل العمل أمر ضروري لحسن أداء العمل المطلوب.
موافق	4	0.840	2.37	العمل في الهواء الطلق مهم لأداء العمل
موافق	3	0.600	2.72	العمل في مكان قليل التهوية يشعر بضيق في التنفس.
موافق	5	0.834	2.34	التهوية الاصطناعية تصيبك بالصداع.
موافق	1	0.486	2.83	عدم توفير التهوية الملائمة يشعر بالضغظ أثناء العمل.
موافق	/	0,41528	2,60	البعد الخامس: التهوية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه وصف إجابات عينة الدراسة من خلال بعد التهوية، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2,60 بانحراف معياري 0,41 وهذا ما جعله يأخذ اتجاه موافق، كما نلاحظ أن جميع العبارات المكونة لهذا البعد في اتجاه موافق، فأول عبارة في الترتيب هي " عدم توفير التهوية الملائمة يشعر بالضغظ أثناء العمل " بمتوسط حسابي 2.83، تليها في المرتبة الثانية العبارة " توفير التهوية في محل العمل أمر ضروري لحسن أداء العمل المطلوب " بمتوسط 2.77، تليها في المرتبة الثالثة عبارة " العمل في مكان قليل التهوية يشعر بضيق في التنفس " بمتوسط 2.72، وفي المرتبة الرابعة عبارة " العمل في الهواء الطلق مهم لأداء العمل المطلوب " بمتوسط 2.37، تليها عبارة " التهوية الاصطناعية تصيبك بالصداع " بمتوسط 2.34. وهذا يدل على أن التهوية ضرورية في مكان العمل سواء كان في المصلحة أو الورشات، فعدم وملاءمتها يمكن أن يتسبب في حوادث وأمراض مهنية وكذلك قد تشكل ضغظا للعامل أثناء أداء العمل في حالة عدم وملاءمتها.

6- البعد السادس: نظافة مكان العمل

الجدول (2-17): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات بعد نظافة مكان العمل

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
موافق	1	0.497	2.82	عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى الأمراض المهنية.
موافق	3	0.545	2.78	عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى حدوث إصابات لدى العمال.
موافق	2	0.565	2.80	نظافة مكان العمل تريح العامل وتحفزه لأداء عمله على أتم وجه.
موافق	1	0.556	2.82	يحتاج العامل دائما إلى نظافة المكان الذي يعمل فيه.
موافق	4	0.651	2.63	أنت تنظف مكان عملك بعد قيامك بعملك نظيفا تماما.
موافق	/	0,45171	2,76	البعد السادس: نظافة مكان العمل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه وصف إجابات عينة الدراسة من خلال بعد نظافة مكان العمل، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 2,76 بانحراف معياري 0,45 وهذا ما جعله يأخذ اتجاه موافق، كما نلاحظ أن جميع العبارات المكونة لهذا البعد في اتجاه موافق، فأول عبارة في الترتيب هي العبارتين " عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى الأمراض المهنية " والعبارة " يحتاج العامل دائما إلى نظافة المكان الذي يعمل فيه " بنفس المتوسط الحسابي 2.82، تليها في المرتبة الثانية العبارة " نظافة مكان العمل تريح العامل وتحفزه لأداء عمله على أتم وجه " بمتوسط 2.80، تليها في المرتبة الثالثة عبارة " عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى حدوث إصابات لدى العمال " بمتوسط 2.78، تليها عبارة " أنت تنظف مكان عملك بعد قيامك بعملك نظيفا تماما " بمتوسط 2.63.

وهذا يدل على أن نظافة مكان العمل تعتبر عامل أساسي من عوامل سلامة العمال في المؤسسة، فهي تحفز العامل على أداء عمله على أتم وجه، على عكس عدم نظافتها الذي قد يؤدي إلى أمراض مهنية وقد تجعل العامل ينفر من مكان العمل وعدم قيامه بأعماله على أتم وجه.

التحليل عن طريق متوسط الأبعاد:

الجدول(2-18): قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجموع أبعاد المتغير المستقل " حوادث العمل والأمراض المهنية "

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
1	المتوسط العام لبعد الإنارة في مكان العمل	2,35	0,35005	5	موافق
2	المتوسط العام لبعد الغبار في مكان العمل	2,64	0,41863	3	موافق
3	المتوسط العام لبعد أرضية مكان العمل	2,75	0,44959	2	موافق
4	المتوسط العام لبعد الضوضاء	2,76	0,50752	1	موافق
5	المتوسط العام لبعد التهوية	2,60	0,41528	4	موافق
6	المتوسط العام لبعد نظافة مكان العمل	2,76	0,45171	1	موافق
	المتوسط العام	2,63	/	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

بناء على النتائج التي يوضحها الجدول(2_18) تبين أن تقييم الموظفين لحوادث العمل والأمراض المهنية من خلال الأبعاد المعتمدة عليها جاءت بمستوى مرتفع والتي تختلف من بعد إلى آخر حيث أن أغلبية الموظفين يقيمون حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال بعد الإنارة في مكان العمل، الغبار في مكان العمل، أرضية مكان العمل، الضوضاء، التهوية، نظافة مكان العمل، تقيما إيجابيا بمتوسط(2.63)، ومنه نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بأبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية

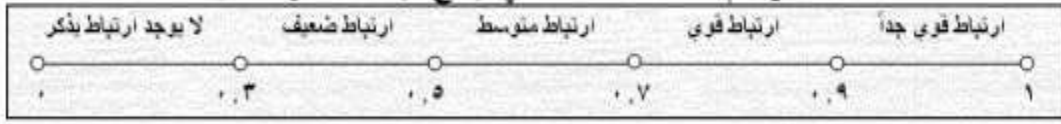
وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية " تلتزم مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تفرقت - بتطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية بمستوى مرتفع ".

الفرع الرابع: عرض نتائج معامل الارتباط بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي

❖ اختبار الفرضية رقم(3) "هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي لدى مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتفرقت".

من الجانب تتدرج العلاقة الارتباطية من "قوي جدا" في مجال: (0.8 إلى 1) إلى "لا يوجد ارتباط يذكر" في مجال: (0 إلى 0.3)، وهو ما يبينه الشكل التالي:

الشكل (2_7): خط بياني يوضح قوة الارتباط من 0 إلى 1



المصدر: وليد عبد الرحمان الفراء، تحليل بيانات الاستبيان، spss 15 1430 هـ، ص30.

يعرض الجدول التالي العلاقات الارتباطية بين المتغير التابع (الاستقرار الوظيفي) والمتغير المستقل (حوادث العمل والأمراض المهنية)

لدى أفراد العينة، كما يلي:

الجدول (2_19): معامل الارتباط بيرسون بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي

	Corrélation	المحور الأول: حوادث العمل والأمراض المهنية	المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي
المحور الأول: حوادث العمل والأمراض المهنية	Pearson Correlation Sig . (Bilatérale) N	1 65	,351** ,004 65
المحور الثاني: الاستقرار الوظيفي	Pearson Correlation Sig . (Bilatérale) N	,351** ,004 65	1 65

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه قيمة معامل الارتباط بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي حيث نلاحظ أن قيمة sig=0.004 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة sig=0.05 وقيمة معامل الارتباط بلغت $r=0.35$ ، وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة أي أن هناك ارتباط خطي ضعيف موجب بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي يصل إلى 35.1% وهي نسبة ضعيفة، وهذا ما يقودنا إلى دراسة العلاقة بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي.

الجدول(2_20): العلاقة الارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي.

نظافة مكان العمل	التهوية	الضوضاء	أرضية مكان العمل	الغبار في مكان العمل	الإضاءة في مكان العمل	معامل بيرسون	حوادث العمل والأمراض المهنية
0,254	0,402	0,233	0,315	0,285	0,294		
0,042	0,001	0,062	0,011	0,021	0,018	مستوى الدلالة العينة	الاستقرار الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع العلاقات الارتباطية ذات دلالة إحصائية وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية و المتغير التابع الاستقرار الوظيفي المؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بعد التهوية والمتغير التابع 40,2% فهي أكثر الأبعاد تأثيرا في الاستقرار الوظيفي، ثم يأتي بعد ذلك بعد أرضية مكان العمل حيث له علاقة ارتباط مع المتغير التابع بنسبة 31,5%، يليه كل من بعد الإضاءة في مكان العمل والغبار في مكان العمل ونظافة مكان العمل بعلاقة ارتباط مع المتغير التابع بنسبة 29,4% و 28,5% و 25,4% على التوالي عند مستوى الدلالة أقل من 0.05، في حين يأتي بعد الضوضاء الذي جاء غير دال معنويا بنسبة 23,3%.

وعليه فقد دلت هذه النتائج على وجود علاقة ارتباطية إيجابية معنوية، بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة "توجد علاقة ارتباط بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي لدى مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -".

ثانيا: معامل الانحدار الخطي:

❖ اختبار الفرضية رقم(4) "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي

في المؤسسة محل الدراسة، عند مستوى الدلالة 0.05"

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة (الإنارة في مكان العمل، الغبار في مكان العمل، أرضية مكان العمل، الضوضاء، التهوية، نظافة مكان العمل) والمتغير التابع الاستقرار الوظيفي والجدول التالي يوضح الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الجدول رقم (21_2): يوضح تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standar de l'estimation
1	,351 ^a	,123	,110	,29001
a. Prédicteurs : (Constante) المتغير المستقل حوادث العمل والأمراض المهنية b. Variable dépendante : المتغير التابع الاستقرار الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

يظهر من خلال النتائج الواردة في الجدول (21-2) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي وهو ما يعبر عنه Sig التي تساوي 0.04 وهي نسبة اقل من 0.05 بمعنى أن الاختبار ذا دلالة بوجود علاقة بين المتغيرين حيث بلغت قيمة $R=0.351$ عند مستوى (0.05) وهي علاقة ضعيفة، ولمعرفة أثر حوادث العمل والأمراض المهنية قمنا بحساب معامل التحديد الذي يساوي $R^2=0.123$ بمعنى أن أثر حوادث العمل والأمراض المهنية تقدر ب 35.1% وفي حين النسبة 64.9% تتدخل فيها المتغيرات الأخرى.

ثالثا: تبين الانحدار الخطي:

يدرس الجدول الموالي مدى ملائمة خط الانحدار البيانات عند مستوى الدلالة (0.05)

الجدول (2-22): خط الانحدار

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Régression	,746	1	,746	8,873	,004 ^b
Résidu	5,299	63	,084		
Total	6,045	64			

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي
b. Prédicteurs : (Constante): حوادث العمل والأمراض المهنية

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات spss

مجموع مربعات الانحدار يساوي 0,746 ومجموع مربعات البواقي هو 5,299 ومجموع المربعات الكلي يساوي 6,045؛

- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 63؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0,746 ومعدل مربعات البواقي 0,084؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 8,873؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,004 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05.

رابعا: دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للاستقرار الوظيفي

الجدول (2-23): قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	1.602	.267		5.999	.000
المتغير المستقل حوادث العمل والأمراض المهنية	.299	.100	.351	2.979	.004

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيم معاملات خط الانحدار ذات دلالة إحصائية فقد قدرت قيمة مستوى دلالة الاختبار (0.004) وهي أقل من (0.05)، وعليه يمكن صياغة معادلة خط الانحدار وفق النموذج التالي: $y=a+bx$.

حيث قدرت قيمة مقطع خط الانحدار ب(1.602) والتي تمثل حرف a من معادلة خط المستقيم، أما ميل خط الانحدار فقد قدرت قيمته ب(0.299) والتي تمثل حرف b، ومنه نموذج معادلة خط الانحدار للمؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة – تقرت – كما يلي:

$$Y=1.602+0.299X$$

من خلال النموذج المتحصل عليه نجد أن هناك أثر لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة، لأن كل المتغيرات الداخلة فيه لها إشارة موجبة.

خامسا: إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

لإظهار المتغيرات المستقلة (أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية) التي دخلت في النموذج، ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار قمنا باستخدام طريقة التحليل التدريجي للتنبؤ بأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي.

أ-متغيرات النموذج:

الجدول (2-24): المتغيرات المستقلة التي دخلت النموذج

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	التهوية	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$).

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقمخرجات spss

يتبين من الجدول أن المتغيرات المستقلة المتبقية هي بعد التهوية في النموذج النهائي للدراسة، وهذا لان تحليل متعدد ويترك الابعاد التي تأثيرها بشكل كبير فقط.

ب_ تحليل الانحدار الخطي:

الجدول(2-25): معاملات الارتباط الخطي بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدرجي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R (معامل الارتباط)	R-deux (معامل التحديد)	R-deux ajusté	Erreur standar de l'estimation
1	,402 ^a	,161	,148	,28369
a. Prédicteurs : (Constante) : التهوية				
b. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات spss

يوضح الجدول اعلاه ان معامل الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة المتبقية نموذج النهائي والمتغير التابع وقد بلغ معامل الارتباط الخطي(40.2)، حيث ان هذه المتغيرات المستقلة تتحكم في المتغير التابع بنسبة (16.1) والباقي يرجع لعوامل اخرى او خطأ.

ج- تحليل التباين خط الانحدار

الجدول(2-26): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدرجي

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
1 Régression	,975	1	,975	12,144	.001 ^b
Résidu	5,070	63	,080		
Total	6,045	64			

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

b. Prédicteurs : (Constante) : التهوية

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد مايلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.975 ومجموع مربعات البواقي هو 5.070 ومجموع المربعات الكلي يساوي 6.045؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 63؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0.975 ومعدل مربعات البواقي 0.080 ؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 12.144؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.01 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، وبالتالي خط الانحدار يلائم البيانات المقدمة.

الجدول(2-27): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي.

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.616	.225		7.171	.000
البعد الخامس: التهوية	.297	.085	.402	3.480	.001

a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة وفق مخرجات spss

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيم معاملات خط الانحدار ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)،

وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار النهائية:

$$Y=1,616 +0.297 X5$$

X5: تمثل البعد الخامس وهو بعد التهوية.

الفرع الخامس: تحليل التباين الاحادي لدراسة فروق المتوسطات بين عمال المصالح والورشات بخصوص اثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي

❖ اختبار الفرضية رقم(5) " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة عند مستوى معنوية (0.05) للاستقرار الوظيفي لدى موظفين المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة في العمل، الحالة العائلية، مكان العمل).

للإجابة على السؤال الخامس في هذه الدراسة والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإجابات أفراد العينة حول الاستقرار الوظيفي تعزى متغيرات الشخصية للأفراد عينة الدراسة؟

ولهذا الغرض قمنا بإجراء اختبار T-Teste لمتغير الجنس ومتغير مكان (والذي يحتملان إجابتين) واختبار Anova لباقي المتغيرات الشخصية التي اعتمدها الدراسة والتي تحتمل أكثر من إجابة.

1- تأثير الجنس

الجدول(2-28): يوضح نتائج تحليل اختبار T-TEST لدراسة فروق المتغيرات لمتغير الجنس

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
الاستقرار الوظيفي	Hypothèse de variances égales	1.316	,256	,052	63	,958	,00490	,09346	- , 18186	,19167
	Hypothèse de variances inégales			,067	31,887	,947	,00490	,07364	- , 14511	,15492

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه لاختبار **T** أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور-إناث) قد بلغ 0.256 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار **T** بلغ 0.958 و 0.947 وهما أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة بتقرت باختلاف متغير الجنس.

2- تأثير مكان العمل:

الجدول(2-29): يوضح نتائج تحليل اختبار T-TEST لدراسة فروق المتغيرات لمتغير مكان العمل

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
الاستقرار الوظيفي	Hypothèse de variances égales	2.613	,111	,376	63	,708	,00490	,03281	- , 14170	,20732
	Hypothèse de variances inégales			,295	20,071	,771	,00490	,03281	- , 19878	,26440

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه لاختبار **T** أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (في الورشة - في المصلحة) قد بلغ 0.111 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار **T** بلغ 0.708 و 0.771 وهما أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة بتقرت باختلاف متغير مكان العمل.

3- تأثيرا لعمر:

جدول رقم (2-30): تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير العمر

المتغير التابع الاستقرار الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
Intergroupes	.552	3	.184	2,004	.117
Intragroupes	5,493	61	.090		
Total	6,045	64			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر لعمال المؤسسة محل الدراسة، كانت قيمة $Sig=0.117$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير العمر بخصوص أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي.

4- المستوى الوظيفي:

الجدول (2-31): تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة فروق متوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

المتغير التابع الاستقرار الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
Intergroupes	.097	3	.032	,332	,802
Intragroupes	5,948	61	.098		
Total	6,045	64			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى الوظيفي لعمال المؤسسة محل الدراسة، كانت قيمة $Sig=0.802$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي بخصوص أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي.

5- متغير الخبرة في العمل:

الجدول(2-32): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الخبرة في العمل.

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
Intergroupes	.371	3	.124	1,328	,273
Intragroupes	5,674	61	.093		
Total	6 ,045	64			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة في العمل، لعمال المؤسسة محل الدراسة، كانت قيمة $Sig=0.273$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير الخبرة في مكان العمل بخصوص أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي.

6- متغير الحالة العائلية:

الجدول(2-33): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الحالة العائلية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig
Intergroupes	.058	3	.058	,609	,438
Intragroupes	5,987	61	.095		
Total	6 ,045	64			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير الحالة العائلية في العمل لعمال المؤسسة محل الدراسة، كانت قيمة $Sig=0.438$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير الحالة العائلية في مكان العمل بخصوص أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الخامسة القائلة "توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للاستقرار الوظيفي لدى موظفين المؤسسة محل الدراسة، تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة في مكان العمل، الحالة العائلية، مكان العمل).

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الاستبيان واختبار الفرضيات بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات الشخصية مع بعض الموظفين الإداريين في مؤسسة الكهرباء والطاقت والمتحددة وباختلاف وظائفهم، من اجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي بعد الإنارة في مكان العمل، الغبار في مكان العمل، أرضية مكان العمل، الضوضاء، التهوية، نظافة مكان العمل كمتغيرات مستقلة والاستقرار الوظيفي كمتغير تابع.

الفرع الأول: مناقشة محور حوادث العمل والأمراض المهنية

بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم(2-18) أن الاتجاه العام للمتوسطات الحسابية لأبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية كان مرتفع مما يدل على أن المؤسسة تطبق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية، ومن خلال المقابلة توصلنا إلى ما يلي.

▪ بعد الإنارة في مكان العمل

بناء على الجدول (2-12) كان أغلب اتجاه العام لمتوسطات هذا البعد مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي 2,35%، أي هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما تم تأكيده أثناء قيامنا بالمقابلة تبين أن المؤسسة تهتم بتوفير الإنارة في مكان العمل وذلك من خلال التنظيف الدوري لمنافذ الإنارة خلال نوبة النهار حتى تسمح بدخول الضوء الطبيعي والزيادة في عدد المصابيح في الورشات، وهذا ما يؤكد الاتجاه المرتفع عبارة "وجود الإنارة الجيدة تجعلك تؤدي عملك دون أخطاء مهنية" بمتوسط حسابي 2,82%، فالإنارة الكافية في مكان العمل عامل هام لا بد توافره في مكان العمل فهي تعتبر شرط أساسي لإمكان العمل والإنتاج، على عكس الإنارة الغير مناسبة التي تؤدي إلى قلة الإنتاج، كما تؤدي أيضا إلى سرعة تعب الفرد وميله للإضرار براحته النفسية، كما تؤدي إلى أخطار وحوادث مهنية.

■ بعد الغبار في مكان العمل

من خلال الجدول (2-13) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي 2,64%، أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وذلك يعود إلى وجود توافق بين إجابات أفراد العينة، هذا وقد كانت عبارة "الغبار يؤثر على حسن أداء العمل" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي والذي كان بنسبة 2.85%، وهذا يدل على أن الغبار في مكان العمل يؤثر على العامل وعلى كفاءته الإنتاجية، مما يؤدي إلى عجزه عن إكمال عمله في الغبار وذلك لعدم الرؤية الواضحة للآلات والممرات التي يمشي فيها فيؤدي به الأمر إلى حادث عمل كحالات الاصطدام أو الوقوع من الأماكن العالية وذلك لعدم الرؤية، من خلال المقابلة توصلنا إلى التالي :

- يؤثر تراكم الغبار على الأداء الكلي للطاقة الشمسية، بحيث أن تراكم جسيمات الغبار على سطح الخلايا الشمسية يعكس كمية كبيرة من الإشعاع الشمسي المتوفر وبالتالي الحد من صافي الإشعاع الشمسي الحادث الذي تكلفتها الألواح ومنه يؤثر هذا التخفيض على إنتاج الطاقة من النظم الكهروضوئية وكفاءتها.

ولتخفيف من هذه المشكلة تقوم المؤسسة من خلال آلية تنظيف تساعد على تقليل تراكم الغبار على الألواح الشمسية.

■ بعد أرضية مكان العمل

من خلال الجدول (2-14) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي 2,75%، أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وذلك يعود إلى وجود توافق بين إجابات أفراد العينة، هذا وقد كانت عبارة "جودة أرضية مكان العمل عامل من عوامل السلامة المهنية" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي والذي كان بنسبة 2.78%، وهذا يدل على أنه كلما كانت أرضية مكان العمل صالحة فإن الحوادث تكون ضئيلة فيها وبالتالي فإن العمال يكونوا راضين عن عملهم ومنه فإن الإنتاج يكون مرتفع، على عكس سوء أرضية مكان العمل التي قد تكون تحتوي على حفر وانشقاقات أو تكون لزجة فهي تشكل خطراً على العامل وبالتالي فإن إمكانية سقوط العامل متوفرة بشكل متفاوت وخطير وفي هذه الحالة قد يتعرض العامل لحادث عمل، وهذا ما جاء في العبارة "سوء أرضية مكان العمل تتسبب في وقوع حوادث العمل" بمتوسط حسابي 2,77%، ومنه من خلال ملاحظتنا في فترة التبرص أن أرضية مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تتمتع باستواء مناسب خالي من الحفر والانشقاقات كما تسمح بسهولة التنقل.

■ بعد الضوضاء

من خلال الجدول (2-15) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي، أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وذلك يعود إلى وجود توافق بين إجابات أفراد العينة، هذا وقد كانت عبارة "التحكم في مصادر الضوضاء يقلل من نسبة التعرض لبعض حوادث العمل" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي

والذي كان بنسبة 2.80%، وهذا يدل على أن كثرة وجود الضوضاء في مكان العمل تشتت تركيز العامل في أداء العمل وقد تؤدي به أخطاء وحوادث مهنية.

ومن خلال المقابلة توصلنا إلى التالي:

- أن الضوضاء في المؤسسة محل الدراسة، تكون على شكل ضوضاء في المكاتب من جهات الهاتف وحديث العمال مع بعضهم البعض بصوت عالي قد يعد ضوضاء على زملائهم في العمل، وحتى ذهاب وإياب الأفراد داخل المكتب تعد ضوضاء وبالتالي ستكون هذه الضوضاء مزعجة جدا، فالعمل في المصلحة يتطلب الهدوء لأجل فهم الكلام فهو يحتاج إلى تركيز دقيق لإنجاز الأعمال على أكمل وجه

كما قد تكون الضوضاء في المؤسسة محل الدراسة صادرة من الشارع والتي تكون من خارج البنيات والمسكن المجاورة للمؤسسة ومن حركة أعمال ورشات البناء وبالتالي تعتبر هذه الضوضاء عنصرا مقلقا للعمل في قاعات الاجتماع وفي المؤسسة ككل.

■ بعد التهوية

من خلال الجدول (2-16) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي 2,60%، أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وذلك يعود إلى وجود توافق بين إجابات أفراد العينة، هذا وقد كانت عبارة "عدم توفير التهوية الملائمة يشعر بالضغط أثناء العمل" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي والذي كان بنسبة 2.83%، وهذا يدل على أن عدم توفير التهوية في المؤسسة محل الدراسة يسبب الخمول والتعب للعمال وقد يؤثر على أدائه وإصدار السلوك الغير آمن ومن ثم الوقوع في شبح الحوادث، على عكس توفير التهوية الجيدة التي تشعر العمال بالراحة وتساعدهم بمستوى أعلى وأكثر كفاءة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في العمل، من خلال ملاحظتنا في فترة التبرص في المؤسسة محل الدراسة:

- وجود آلات تكييف الهواء والمراوح الكهربائية في المصالح وأماكن ورشات العمل التي قد يحتاجها العمال في أوقات ارتفاع درجات الحرارة، وبالتالي وجود مثل هذه الآلات قد يساعد العمال على التركيز في أداء عملهم وعدم تعرضهم للضغط بسبب الحرارة المرتفعة وقلة التهوية ومنه تقليل الأخطار لتفادي حوادث العمل.

■ بعد نظافة مكان العمل

من خلال الجدول (2-17) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي 2,76%، أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، وذلك يعود إلى وجود توافق بين إجابات أفراد العينة، هذا وقد كانت عبارة "يحتاج العمال دائما إلى نظافة المكان الذي يعمل فيه" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي والذي كان بنسبة 2.82%، وهذا يدل على أن نظافة مكان العمل عامل أساسي من عوامل السلامة المهنية للعمال في المنظمة فهي تحفزه

على أداء عمله على أتم وجه، كما توفر مزايا للمؤسسة من خلال إعطاء الأعمال صورة جيدة ووقف انتشار البكتيريا والفيروسات والأهم من ذلك حماية الموظفين من الأمراض، على عكس ذلك فعدم نظافة مكان العمل قد يؤدي بالعامل إلى حوادث وأمراض مهنية وهذا ما توضح عبارة " عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى حدوث إصابات لدى العمال" جاءت بمتوسط حسابي 2.78%.

من خلال المقابلة توصلنا إلى:

- تهتم مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت بنظافة مكان العمل، وذلك أنه يتم تنظيف وتعقيم المكان قبل قدوم العمال للمؤسسة وذلك حفاظا على صحة العمال من الأمراض المهنية.

الفرع الثاني: مناقشة محور الاستقرار الوظيفي

أجمع أفراد العينة على الموافقة على عبارات محور الاستقرار الوظيفي الذي أخذ بدوره اتجاه الموافق، بحيث يرى غالبية أفراد العينة لديهم القدرة على الوصول لتمييز من خلال الأبعاد المدروسة.

وبالتالي تمكنا من تفسير ومناقشة توجهاتهم كالتالي:

■ بعد الرضا العام

من خلال الجدول (2-11) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان متوسط (محايد) بمتوسط حسابي 2,21%، أي أن هناك مستوى متوسط لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، حيث تعكس نتائج هذا البعد المستوى المتوسط من الرضا لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

من خلال المقابلة ونتائج هذا البعد توصلنا إلى:

- عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة يشعرون بالاطمئنان والاستقرار الوظيفي في المؤسسة بمستوى مرتفع وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 2.65%.
- أن أغلب أفراد العينة غير راضين عن الأجرة الشهرية المتحصل عليها مقابل العمل الذي ينجزونه في المؤسسة، وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 1,78%.
- القرارات الارتجالية للمسؤولين تعيق حسن أداء العمل وتترك العمال في أداء العمل وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 2.34%.

■ بعد الالتزام الوظيفي

من خلال الجدول (2-11) يتبين أن اتجاه مجموع متوسطات هذا البعد كان مرتفع (موافق) بمتوسط حسابي 2.36%، أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، حيث تعكس نتائج هذا البعد المستوى المرتفع من الالتزام لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

وقد كانت العبارة "أقضي ساعات العمل ببذل الجهد المطلوب والقيام بواجباتي على أكمل وجه"، قد تحصلت على أعلى متوسط حسابي بنسبة 2,88%، وهذا يدل على أن عمال المؤسسة محل الدراسة ملتزمين بأداء أعمالهم المطلوبة منهم على أكمل وجه.

من خلال المقابلة والنتائج المتوصل إليها توصلنا إلى الآتي:

- أن عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت لا يتغيبون ولا يفكرون في التغيب خوفا من حوادث العمل وهم منضبطون في أداء عملهم، فحسب النتائج فإن مستوى التغيب ضعيف وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي المسجلة والتي تقدر بنسبة 1.60%.
- التزام واحترام العمال لقوانين المؤسسة محل الدراسة.
- أغلب أفراد العينة يلتحقون بالمؤسسة في الوقت المحدد لبداية العمل ودون أي تأخر وينصرفون في الوقت المحدد لنهاية الدوام، وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي المرتفعة والتي تقدر بنسبة 2,60%

■ بعد النمو والتطور المهني

كان المتوسط العام لبعد النمو والتطور المهني (مرتفع) بنسبة 2,47% وقد جاء في المرتبة الأولى، وهذا يدل على أن عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة يسعون للنمو وتطوير مسؤولياتهم المهنية في المؤسسة.

من خلال المقابلة والنتائج المتوصل إليها توصلنا إلى الآتي:

- أغلبية عمال المؤسسة محل الدراسة يعملون جاهدا لكي يتجنبوا الوقوع في الأخطاء المهنية بمستوى مرتفع وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 2.82%.
- هناك مستوى مرتفع لأفراد العينة محل الدراسة في المشاركة في الدورات التدريبية والتكوينية التي تنظمها المؤسسة لتطوير المسؤوليات المهنية وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 2,62%، وهذا يدل على أن مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تحرص على تطوير عمالها وذلك بتزويدهم بالدورات التدريبية والتكوينية.
- يطمح عمال المؤسسة محل الدراسة الاستفادة من فرص الترقية، كما يعتبرون أن عملهم في المؤسسة قد منحهم مكانة اجتماعية مرموقة.
- يرى عمال المؤسسة محل الدراسة، أن حوادث العمل والأمراض المهنية قد تؤثر على استقرارهم الوظيفي داخل المؤسسة بمستوى مرتفع وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 2,51%.

▪ بعد الكفاءة والتكوين

- كان الاتجاه العام لمتوسطات هذا البعد مرتفع (موافق) بنسبة 2,46% أي أن هناك مستوى مرتفع لهذا البعد في المؤسسة محل الدراسة، من خلال المقابلة والنائج المتوصل إليها توصلنا إلى الآتي:
- يحتاج العامل في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة إلى كفاءة وفعالية فائقة لأداء العمل دون خطورة بمستوى مرتفع وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي 2,48 %
 - تهتم مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة برفع كفاءة العاملين وتطوير من كفاءتهم وقدراتهم.
 - تهدف المؤسسة للاستخدام الأمثل للموارد البشرية وفقا لكفاءتهم وقدراتهم بهدف تطوير المؤسسة.
 - عدم التكوين المستمر يساهم في حدوث المخاطر والإصابات المتفاوتة لدى العمال بمستوى مرتفع وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي بنسبة 2,57%.

الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية

▪ العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجدول (2-19) الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي يتضح لنا أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل حوادث العمل والأمراض المهنية والمتغير التابع الاستقرار الوظيفي على المستوى الكلي أو على مستوى كل بعد على حدى، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة (35.1%) وهي قيمة إيجابية ضعيفة، ومنه تؤكد وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين متغيرات الدراسة.

▪ دراسة معاملات خط الانحدار

من خلال الجدول (2-23) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمؤسسة محل الدراسة، وبناء على النتائج الإحصائية

$$Y=1.602+0.299X$$

السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي:

بحيث Y يمثل المتغير التابع (الاستقرار الوظيفي) و X متغير المستقل (حوادث العمل والأمراض المهنية)، وهذا يعني أنه يوجد تأثير لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت.

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع، قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، وحسب الجدول (2-24) يتضح لنا بقاء بعد واحد في النموذج النهائي وهو (بعد التهوية)، وحسب الجدول (2-27) الذي يوضح معاملات خط الانحدار التدريجي للمؤسسة محل الدراسة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار:

$$Y=1,616 +0.297 X5$$

X5 المتغير المستقل التهوية، Y المتغير التابع الاستقرار الوظيفي، من خلال المعادلة السابقة نرى أنه يوجد تأثير لبعده التهوية على الاستقرار الوظيفي.

■ اختبار الفروقات

أوضحت النتائج أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في علاقة حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة في العمل، الحالة العائلية، مكان العمل).

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل كل ما يخص الدراسة الميدانية بداية بتقديم المؤسسة محل الدراسة، ثم عرض عينة وأدوات الدراسة بما

فيها المنهج المستخدم، تمثلت أدوات الدراسة في الاستبيان والمقابلة والملاحظة حيث تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب

والأدوات الإحصائية للوصول إلى ما مدى تأثير حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي، ثم تطرقنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بناء على ما تم تدوينه خلال فترة التريص من مخرجات المقابلات مع مجموعة من الموظفين والملاحظات، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

1- اتضح أن هناك مستوى مرتفع من تطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة

تقرت؛

2- هناك مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت -؛

3- توجد علاقة ارتباط بين حوادث العمل والأمراض المهنية كمتغير مستقل والاستقرار الوظيفي كمتغير تابع؛

4- أهم الأبعاد المستقلة تأثيرا في الاستقرار الوظيفي هو: بعد التهوية.

خاتمة

خاتمة

تناولت هذه الدراسة مدى تأثير حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي لمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقريت، هذا وقد تم معالجة الإشكالية باستخدام منهجية IMRAD، الفصل الأول والذي كان شامل لمختلف المفاهيم والأدبيات التي تخص الجانب النظري لمتغيري الدراسة، وكذلك مجموعة من الدراسات التي لها علاقة بالموضوع، سواء بمتغيريه معا أو إحدى المتغيرين أما الفصل الثاني والذي شمل كل من طريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية، إضافة إلى عملية تحليل النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

بغيت الوصول إلى الدور الذي تلعبه حوادث العمل والأمراض المهنية في تأثيرها على الاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، هذا وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج باختبار الفرضيات والمتمثلة فيما يلي:

النتيجة الأولى: أثبتت الدراسة على وجود مستوى مرتفع للاستقرار الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقريت، حيث بلغ الاتجاه العام للمتوسطات الحسابية لهذا المحور (2.39) وهو مستوى مرتفع.

وهذا ما ينفي صحة الفرضية القائلة "يوجد مستوى متوسط من الاستقرار الوظيفي لدى عمال مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقريت".

النتيجة الثانية: أثبتت الدراسة أن مستوى تطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة محل الدراسة مرتفع، حيث كان المتوسط العام للمتوسطات الحسابية لهذا المحور (2.63) وهو مستوى مرتفع.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة "تلتزم مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتطبيق أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية بمستوى مرتفع".

النتيجة الثالثة: أثبتت الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي لدى المؤسسة محل الدراسة بنسبة 35,1%.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة "توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي لدى مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة - تقريت -".

النتيجة الرابعة: أكدت الدراسة ومن خلال تحليل Anova انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي، تعزي للمتغيرات الشخصية.

وهذا ما ينفي صحة الفرضية الخامسة القائلة "توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للاستقرار الوظيفي لدى موظفين المؤسسة محل الدراسة، تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة في مكان العمل، الحالة العائلية، مكان العمل).

نتائج الدراسة

- 1- تعتبر مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة أن حوادث العمل والأمراض المهنية تآثر على أدائها وصورتها في المجتمع؛
- 2- المؤسسة تهم بأبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية بنسب متفاوتة، حيث تركز بصفة كبيرة على بعد التهوية؛
- 3- توجد علاقة موجبة ضعيفة بين حوادث العمل والأمراض المهنية (المتغير المستقل) والاستقرار الوظيفي (المتغير التابع) بنسبة 35,1%؛
- 4- توجد علاقة ارتباطية بين بعد التهوية والاستقرار الوظيفي بنسبة 40,2%؛
- 5- هناك تأثير لحوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- 6- لا توجد فروقات بين إجابات المستجوبين فيما يتعلق بمتغير بالمتغيرات الشخصية.

التوصيات

على ضوء النتائج المتوصل إليها سابقا نقدم بعض التوصيات والاقتراحات حول حوادث العمل والأمراض المهنية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تفرت؛

- 1-تحسين بيئة العمل الفيزيائية من خلال أنظمة الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة المناسبة، وبالتالي زيادة في الارتقاء واستقرار العمال في المؤسسة؛
- 2-تنظيم برامج تدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد وذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفتهم لأهمية تطبيق وسائل الوقاية من الحوادث والأخطار والأمراض المهنية؛
- 3-منح الثقة وإعطاء فرص للموظفين من خلال السماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات ما يشعرهم هذا بالثقة في أنفسهم وتحملهم للمسؤولية مما يؤثر هذا على إيجابيا على استقرارهم الوظيفي؛
- 4-وضع المصقات الإرشادية والأساليب التوعوية من حوادث العمل داخل المؤسسة لحماية العمال من الإصابات؛
- 5-توفير الأمن وتشجيعهم العاملين للعمل من خلال إعطاء فرصة لإثبات الذات وتطوير القدرات لتحقيق أهداف المؤسسة واستقرار الموظفين؛
- 6-اهتمام المؤسسة بزبائننا والتطلع لدرجة رضاهم لكسب ولائهم وتحسين في جودة خدماتنا؛

7- ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على الأداء الأفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالهم واقتراحاتهم التي يبدوها عن سير العمل؛

8- الاستمرار ومضاعفة الجهد في تحسين وسائل الأمن والسلامة في العمل للتقليل من حوادث وإصابات العمل.

آفاق الدراسة

وفي ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث على

سبيل المثال:

- الدعم التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي؛
- أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي؛
- التغيير التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي؛
- أثر الظروف الفيزيائية على الاستقرار الوظيفي.



قائمة المراجع

والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

المراجع والمصادر بالعربية:

أولا: الكتب

1. بدر، مرسي سعد، علم الاجتماع والتنمية، دار المعارف، ط15، القاهرة، 2000.
2. حمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط، مصر، 1972.
3. خالد الفتحي ماضي، أمد الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار الكنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 97-98.
4. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009.
5. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف 1119 كورنيش النيل-القاهرة ج.م.ع، الطبعة السادسة.
6. صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999.
7. طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة النشر والتوزيع، ط1، مصر، 1982.
8. عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الهيئة المصرية العامة، القاهرة، 1996.
9. عباس محمود عوض، دراسات علم النفس الصناعي، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005.
10. عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د.س.
11. عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، ط4، الإسكندرية، 1988.
12. عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973.
13. فاخر عاقل، معجم علم النفس، دار الكتاب للملايين، طبعة الثانية، بيروت، 1977.
14. كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، بيروت-لبنان، 1996.
15. محمد أنيس، قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، ط2، مصر، 1973.
16. محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص148.
17. محمد ماهر عليش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، شارع ع فهد الكويت، ب ط، ص534.
18. محمد نجيب توفيق، محمد بازعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، الإسكندرية، 1996.
19. حمد علي شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، القاهرة، 1976.

20. محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999.
21. ناصر دادي عبدون، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.

ثانيا: المجلات والمقالات

1. مطلاوي ربيع، عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الثالث عشر.
2. بن دحو سمية، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالمدرسة الوطنية للجمارك بوهران، مجلة التنمية البشرية، العدد 07، مارس 2017.
3. خلاصي مراد، تسيير الحياة المهنية والاستقرار المهني، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 10-ديسمبر 2020، عدد 01.
4. زياد محمد علي الصمادي وفارس محمد الرواشد، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي، دراسة حالة في مؤسسة الموانئ الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 3، 2009.
5. عبد الرحمان برقوق، هدى درنوبي، الالتزام التنظيمي (المفهوم، الأبعاد والنتائج)، جامعة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والمجتمع، العدد 13، ديسمبر، 2014.
6. عياض بن شافي الأكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي (دراسة حالة على جامعة شقراء في الفترة من 2013م إلى 2017م)، مجلة مراجعة المغرب العربي للاقتصاد والإدارة، العدد 4، سبتمبر 2017.

ثالثا: المذكرات والأطروحات

1. أحمد لغي، التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونغاز نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، السنة الجامعية 2014/2015.
2. القرشي، ماجد فهد سعود، ضغوط العمل وأثرها في دوران العمل للعاملين بمراكز الحدود بالمنطقة الشرقية، ماجستير علوم إدارية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2010.
3. بركات سعيدة، الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مبراح ورقلة، السنة الجامعية 2020/2021.
4. بريم بن سالم بن حمدان الحمداني، الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في سلطنة عمان، مذكرة ماجستير (منشورة)، في الإدارة التربوية، جامعة مؤتة، 2009.

5. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين بسطيف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، الموسم الدراسي 2013/2014.
6. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2005/2006.
7. جهاد محمد عبد الله الرابعة، العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة والرعاية الصحية في الأردن، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2005.
8. حجاج المداني، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، دراسة حالة تشمل عينة من إداري جامعة عمار ثلجي بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2018/2019.
9. خلاصي مراد، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطار في العمل دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مركب 18 فيفري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007.
10. سمير حليس (2009)، التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير-جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008/2009.
11. بحضية سملاي، أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995

رابعا: الجريدة الرسمية

1. قانون رقم 13/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق ل 2 يوليو يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1403هـ الموافق 5 يوليو 1983م، عدد 28.

خامسا: مواقع الانترنت

<http://www.meslekstaligi.org/9>، 11/05/2022، 16:40

<https://www.rowadalaamal.com/>، 11/05/2022، 16:00

1. G.C. Gauchard ,Murj.M.,Touronc ,Benamghar. L ,(Determinants ,(2006)
**accident proneness : a case control study in rail
wayworkers.**Occupationalmedicine ,vol.56 ,no3
2. P.Albou,**Problèmes Humains de l'entreprise**, paris, 1975.

ملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المستوى: سنة ثانية ماستر إدارة الموارد البشرية.

استبيان بحث أكاديمي

بعد التحية والسلام؛

نرجو من سيادتكم المحترمة الإجابة على فقرات هذا الاستبيان، الذي يدخل ضمن متطلبات استكمال إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان: "أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي" وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب. مع العلم أن كل الإجابات المقدمة سوف تعالج بسرية تامة، فضلا على أنها لا تحوي على أي إشارة تعريف بشخصكم وشكرا.

من إعداد الطالبتين: سالم أسماء - شتحوونة إحلاص الايمل: chethounaikhlass@gmail.com
الأستاذة المشرفة: قداش سميرة.

الجزء الأول: الأسئلة العامة

- 01- الجنس: ذكر أنثى
- 02- العمر: 20-30 سنة 31-40 سنة
41-50 سنة أكثر من 51 سنة
- 03- المستوى الوظيفي:
أعوان تنفيذ أعوان مهارة إطارات إطارات سامية
- 04- الخبرة في العمل:
من 1 إلى 10 سنوات من 11 إلى 20 سنوات من 21 إلى 30 سنة من 31 فما فوق
- 05- الحالة العائلية:
متزوج (ة) أعزب/عزباء أرملة (ة) مطلق (ة)
- 06- مكان العمل: في الورشة في المصلحة

الجزء الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية

أبعاد	حوادث العمل والأمراض المهنية	غير موافق	محايد	موافق
الإضاءة في مكان العمل	01			الإضاءة الطبيعية تجنبك الأخطار المهنية أكثر من الإضاءة الصناعية.
	02			وجود الإضاءة الجيدة يجعلك تؤدي عملك دون أخطاء مهنية.
	03			شدة الإضاءة بين الأماكن المتقاربة في المؤسسة تشتت تركيز العامل
	04			أنت تحتاج الإضاءة دائما وفي كل مراحل أدائك لعملك.
	05			أنت لا تحتاج الإضاءة مطلقا في أدائك لعملك.
الغبار في مكان العمل	06			أعاني من كثرة الغبار في محل العمل، خاصة في بعض المواسم.
	07			يؤثر الغبار على الحواس مما يؤدي إلى أمراض مستديمة.
	08			كثرة الغبار في أماكن العمل يؤدي إلى الحساسية والأمراض المزمنة.
	09			الغبار يؤثر على حسن أداء العمل.
	10			يشكل الغبار ضغطا نفسيا زيادة على ضغط التركيز في العمل.
أرضية مكان العمل	11			سوء أرضية مكان العمل تتسبب في وقوع حوادث العمل
	12			جودة أرضية مكان العمل، عامل من عوامل السلامة المهنية للعمال.
	13			الأرضية الرملية تشكل عائقا كبيرا لحسن أداء العمل.
	14			أداء العمل على أبعاد متفاوتة الارتفاع من سطح الأرض مظنة دائمة للإصابة بالحوادث.
الضوضاء	15			وجود ضوضاء بنسبة مرتفعة وبصفة دائمة تشتت تركيزك أثناء العمل.
	16			الضوضاء في مكان العمل تفقدك بتقدم الزمن نسبة من حاسة السمع.
	17			التحكم في مصادر الضوضاء يقلل نسبة التعرض لبعض حوادث العمل.
	18			استخدام العامل لوسائل الوقاية من الضوضاء يقلل نسبة التعرض للحوادث والأمراض المهنية.
التهوية	19			توفير التهوية في محل العمل أمر ضروري لحسن أداء العمل المطلوب.
	20			العمل في الهواء الطلق مهم لأداء العمل المطلوب.
	21			العمل في مكان قليل التهوية يشعرك بضيق في التنفس.
	22			التهوية الاصطناعية تصيبك بالصداع.

			عدم توفير التهوية الملائمة يشعرك بالضغط أثناء العمل.	23	
			عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى الأمراض المهنية.	24	نظافة مكان العمل
			عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى حدوث إصابات لدى العمال.	25	
			نظافة مكان العمل تريح العامل وتخفزه لأداء عمله على أتم وجه.	26	
			يحتاج العامل دائما إلى نظافة المكان الذي يعمل فيه.	27	
			أنت تنظف مكان عملك بعد قيامك بعملك تنظيفا تاما.	28	

الجزء الثالث: تقييم الاستقرار الوظيفي

أبعاد	الاستقرار الوظيفي	غير موافق	محايد	موافق
الرضا العام	01			أشعر بالاطمئنان والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة وأنا راض عن عملي بها.
	02			أشعر بالارتياح وأنا أؤدي مهامي بالمؤسسة لأني أمارس وظيفي في بيئة صحية مشجعة للعمل.
	03			الأجرة الشهرية لا تحقق مقابلا كافيا للعمل الذي أنجزه، ولا تصل في الآجال وهو ما يسبب لي عجزا في تسيير حياتي الخاصة.
	04			القرارات الارتجالية للمسؤولين تعيق حسن أداء العمل وتربكني في أداء وظيفتي.
	05			الإدارة لا تبذل جهدها بتوفير وسائل الاحتياط من انتشار عدوى كورونا وتميز في ذلك بين العمال في المصالح والورشات.
الالتزام	06			ألتحق بالمؤسسة في الوقت المحدد لبداية العمل، وأنصرف في الوقت المحدد لنهاية الدوام.
	07			أقضي ساعات العمل ببذل الجهد المطلوب مني والقيام بواجباتي على أكمل وجه.
	08			أضطر للغياب عن العمل لتجنب وقوعي في حوادث كما أسعى للحصول على عطل مرضية غير قانونية.
	09			بعض تصرفات الزملاء وأخطائهم الناتجة عن اللامبالاة تحدث الكثير من الخطر في العمل.
	10			عرقلت كورونا لنا العمل بصفة كبيرة وأحدثت هلعاً وسط العمال.

			أعمل جاهدا لكي أتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية المسببة للحوادث.	11	النمو والتطور المهني
			أسعى للمشاركة في مختلف الدورات التدريبية والتكوينية التي تنظمها المؤسسة لتطوير مسؤولياتي المهنية.	12	
			أجد نفسي عاجزا عن أداء العمل لنقص الكفاءة والخبرة عندي.	13	
			أنا متيقن أن كفاءاتي أعلى بكثير من الوظيفة التي أعمل فيها	14	
			أطمح للاستفادة من فرص الترقية في مناصبي الوظيفي.	15	
			عملي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة منحني مكانة اجتماعية.	16	
			حوادث العمل والأمراض المهنية تؤثر على استقرار الوظيفي داخل المؤسسة.	17	
			يحتاج عملي إلى كفاءة فائقة لأدائه دون خطورة.	18	الكفاءة والتكوين
			أنت تحتاج لإعادة تكوين مستمر لتتمكن من استعمال الآلات والمعدات الخاصة بأداء عملي.	19	
			عدم التكوين المستمر يساهم في حدوث المخاطر والإصابات المتفاوتة لدى العمال.	20	
			استعمال الآلات والعتاد المتطور والضخم فيه خطورة كبيرة على العمال.	21	
			العمل في علو فائق يشكل خطرا رغم توفر وسائل الوقاية.	22	

الأسئلة النظرية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية

الرجاء وضع العلامة (X) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك؟

❖ في اعتقادك ما هي الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل والأمراض المهنية:

- عدم التقيد بلوائح السلامة
- عدم استخدام وسائل الحماية
- خطأ شخصي ناجم عن عدم التركيز
- أسباب خارجة عن تحكيمي
- أخرى أذكرها:

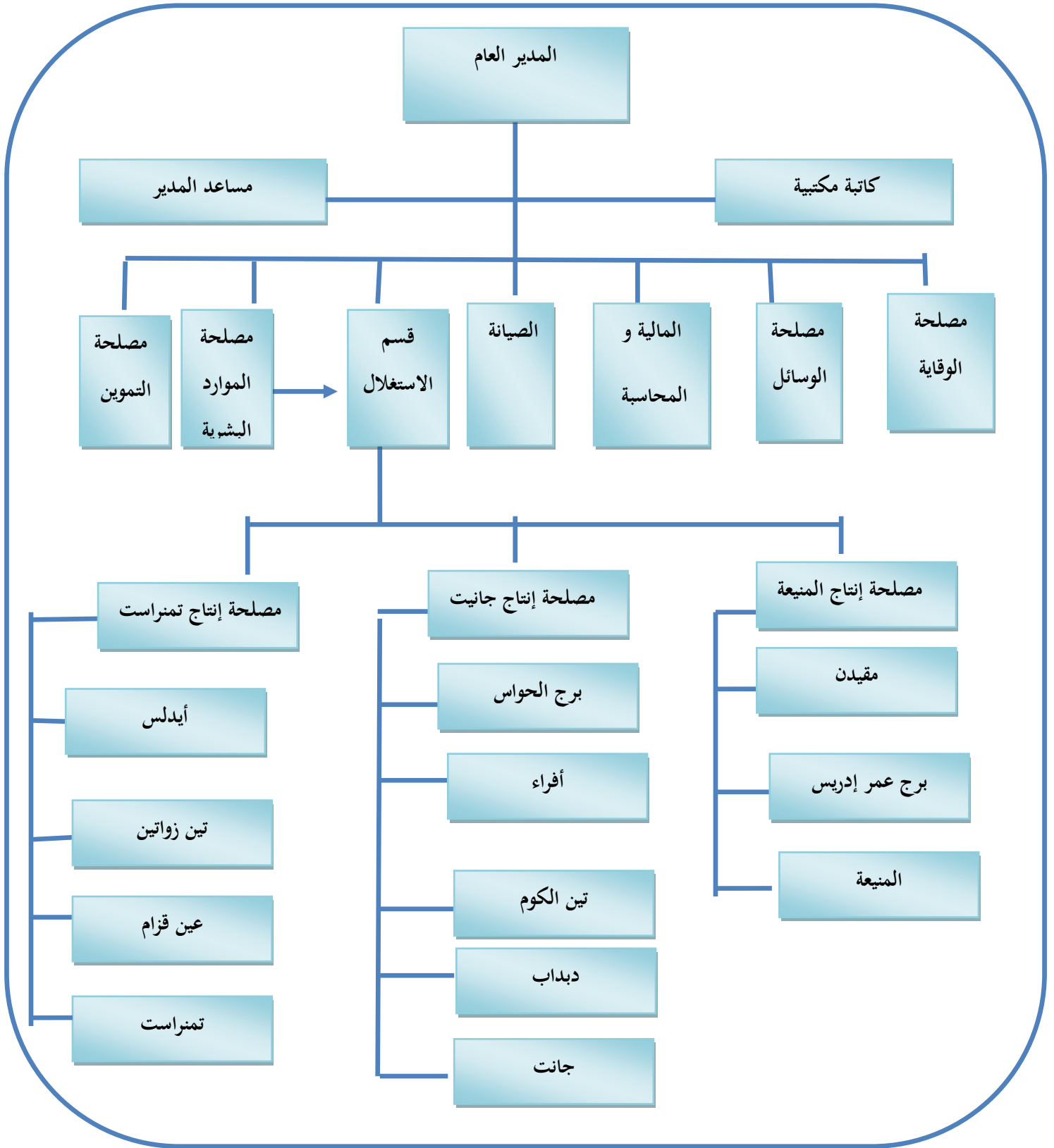
.....

شكرا لتعاونكم

الملحق (02): قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	أسماء الأساتذة المحكمين	اسم الجامعة
01	الدكتور الحاج عرابة	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
02	الدكتور قريشي محمد الصغير	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
03	الدكتور عياشي جمال	جامعة يحي فارس - لمدينة -
04	الدكتور عياشي عبد الله	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -

الملحق (03): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الوثائق الرسمية للمؤسسة.

الملحق رقم (04): استمارة المقابلة

1. سيدي هل يمكن إعطاء تعريف لمؤسستكم؟ وما هو تاريخ نشأة مؤسستكم؟
2. هل للمؤسسة هيكل تنظيمي؟ وما هي أقسامه؟
3. ما هي الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها؟ وما هي رسالة المؤسسة؟
4. هل يمكن أن تعرف قسم الوقاية والأمن؟ وما هي إجراءاته؟
5. نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة، هل وقعت حوادث العمل وأمراض مهنية في المؤسسة؟
6. ما هي أنواع الحوادث المتكررة في المؤسسة؟ وما هي أسباب ذلك؟
7. هل هناك تدابير وقائية معينة من أجل الحد من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة؟
8. هل توجد لافتات إرشادية بجوار الآلات والأجهزة توضح فيها تعليمات السلامة للوقاية من المخاطر؟
9. هل تؤثر حوادث العمل والأمراض المهنية على استقرار العامل في المؤسسة؟

محور حوادث العمل والأمراض المهنية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,919	28

محور الاستقرار الوظيفي

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,793	22

استبانه كلية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,901	50

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	51	78,5	78,5	78,5
	أنثى	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

المستوى الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعوان تنفيذ	13	20,0	20,0	20,0
	أعوان مهارة	14	21,5	21,5	41,5
	إطارات	31	47,7	47,7	89,2
	إطارات سامية	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

		العمر		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	20-30 سنة	1	1,5	1,5	1,5
	31-40 سنة	39	60,0	60,0	61,5
	41-50 سنة	19	29,2	29,2	90,8
	أكثر من 51 سنة	6	9,2	9,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

		الخبرة في العمل		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	من 1 إلى 10 سنوات	34	52,3	52,3	52,3
	من 11 إلى 20 سنة	23	35,4	35,4	87,7
	من 21 إلى 30 سنة	4	6,2	6,2	93,8
	من 31 فما فوق	4	6,2	6,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

		الحالة العائلية		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	(ة)متزوج	56	86,2	86,2	86,2
	عزباء/أعزب	9	13,8	13,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

		مكان العمل		Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
		Fréquence	Pourcentage		
Valide	في الورشة	17	26,2	26,2	26,2
	في المصلحة	48	73,8	73,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

بعد الإنارة في مكان العمل

	Moyenne	Ecart type
الإنارة الطبيعية تجنبك الأخطار المهنية أكثر من الإنارة الصناعية.	2,51	,753
وجود الإنارة الجيدة تجعلك تؤدي عملك دون أخطاء مهنية.	2,82	,497
شدة الإنارة بين الأماكن المتقاربة في المؤسسة تشتت تركيز العامل	2,26	,834
أنت تحتاج الإنارة دائما وفي كل مراحل أدائك لعملك.	2,52	,773
أنت لا تحتاج الإنارة مطلقا في أدائك لعملك.	1,65	,856

بعد الغبار في مكان العمل

	Moyenne	Ecart type
أعاني من كثرة الغبار في محل العمل، خاصة في بعض المواسم.	2,00	,901
يؤثر الغبار على الحواس مما يؤدي إلى أمراض مستديمة.	2,75	,613
كثرة الغبار في أماكن العمل يؤدي إلى الحساسية والأمراض المزمنة.	2,80	,565
الغبار يؤثر على حسن أداء العمل.	2,85	,507
يشكل الغبار ضغطا نفسيا زيادة على ضغط التركيز في العمل.	2,80	,565

بعد أرضية مكان العمل

	Moyenne	Ecart type
سوء أرضية مكان العمل تتسبب في وقوع حوادث العمل	2,77	,606
جودة أرضية مكان العمل، عامل من عوامل السلامة المهنية للعمال.	2,78	,515
الأرضية الرملية تشكل عائقا كبيرا لحسن أداء العمل.	2,75	,587
أداء العمل على أبعاد متفاوتة الارتفاع من سطح الأرض مظنة دائمة للإصابة بالحوادث.	2,71	,605

بعد الضوضاء

	Moyenne	Ecart type
وجود ضوضاء بنسبة مرتفعة وبصفة دائمة تشتت تركيزك أثناء العمل.	2,78	,573
الضوضاء في مكان العمل تفقدك بتقدم الزمن نسبة من حاسة السمع.	2,71	,655
التحكم في مصادر الضوضاء يقلل نسبة التعرض لبعض حوادث العمل.	2,80	,592
استخدام العامل لوسائل الوقاية من الضوضاء يقلل نسبة التعرض للحوادث والأمراض المهنية.	2,77	,553

بعد التهوية

	Moyenne	Ecart type
توفير التهوية في محل العمل أمر ضروري لحسن أداء العمل المطلوب.	2,77	,606
العمل في الهواء الطلق مهم لأداء العمل المطلوب.	2,37	,840
العمل في مكان قليل التهوية يشعرك بضيق في التنفس.	2,72	,600
التهوية الاصطناعية تصيبك بالصداع.	2,34	,834
عدم توفير التهوية الملائمة يشعرك بالضغط أثناء العمل.	2,83	,486

بعد نظافة مكان العمل

	Moyenne	Ecart type
عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى الأمراض المهنية.	2,82	,497
عدم نظافة مكان العمل يؤدي إلى حدوث إصابات لدى العمال.	2,78	,545
نظافة مكان العمل تريح العامل وتحفزه لأداء عمله على أتم وجه.	2,80	,565
يحتاج العامل دائما إلى نظافة المكان الذي يعمل فيه.	2,82	,556
أنت تنظف مكان عملك بعد قيامك بعملك تنظيفا تاما.	2,63	,651

أبعاد محور حوادث العمل والأمراض المهنية

	Moyenne	Ecart type
حوادث العمل والأمراض المهنية	2,6396	,36162
الإنارة في مكان العمل	2,3508	,35005
الغبار في مكان العمل	2,6400	,41863
أرضية مكان العمل	2,7538	,44959
الضوضاء	2,7654	,50752
التهوية	2,6062	,41528
نظافة مكان العمل	2,7692	,45171

معامل الارتباط لبيرسون بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي

	حوادث العمل والأمراض المهنية	الاستقرار الوظيفي
حوادث العمل والأمراض المهنية	Corrélacion de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,351**
	N	65
الاستقرار الوظيفي	Corrélacion de Pearson	,351**
	Sig. (bilatérale)	,004
	N	65

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

العلاقة الارتباطية بين أبعاد حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي

		Correlations						
		الإدارة في مكان العمل	الغبار في مكان العمل	أرضية مكان العمل	الضوضاء	التهوية	نظافة مكان العمل	الاستقرار الوظيفي
الإدارة في مكان العمل	Corrélation de Pearson	1	,479**	,513**	,541**	,454**	,536**	,294*
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,018
	N	65	65	65	65	65	65	65
الغبار في مكان العمل	Corrélation de Pearson	,479**	1	,676**	,736**	,559**	,552**	,285*
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,021
	N	65	65	65	65	65	65	65
أرضية مكان العمل	Corrélation de Pearson	,513**	,676**	1	,920**	,728**	,801**	,315*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,011
	N	65	65	65	65	65	65	65
الضوضاء	Corrélation de Pearson	,541**	,736**	,920**	1	,674**	,789**	,233
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,062
	N	65	65	65	65	65	65	65
التهوية	Corrélation de Pearson	,454**	,559**	,728**	,674**	1	,767**	,402**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65
نظافة مكان العمل	Corrélation de Pearson	,536**	,552**	,801**	,789**	,767**	1	,254*
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,042
	N	65	65	65	65	65	65	65
الاستقرار الوظيفي	Corrélation de Pearson	,294*	,285*	,315*	,233	,402**	,254*	1
	Sig. (bilatérale)	,018	,021	,011	,062	,001	,042	
	N	65	65	65	65	65	65	65

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,351 ^a	,123	,110	,29001

a. Prédicteurs : (Constante), حوادث العمل والأمراض المهنية, Constante

b. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,746	1	,746	8,873	,004 ^b
	deStudent	5,299	63	,084		
	Total	6,045	64			

- a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي
 b. Prédicteurs : (Constante), حوادث العمل والأمراض المهنية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,602	,267		5,999	,000
	حوادث العمل والأمراض المهنية	,299	,100	,351	2,979	,004

- a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

Variables introduites/éliminées^a

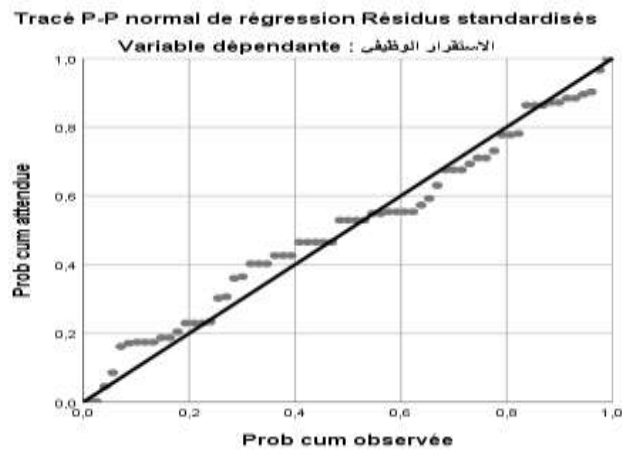
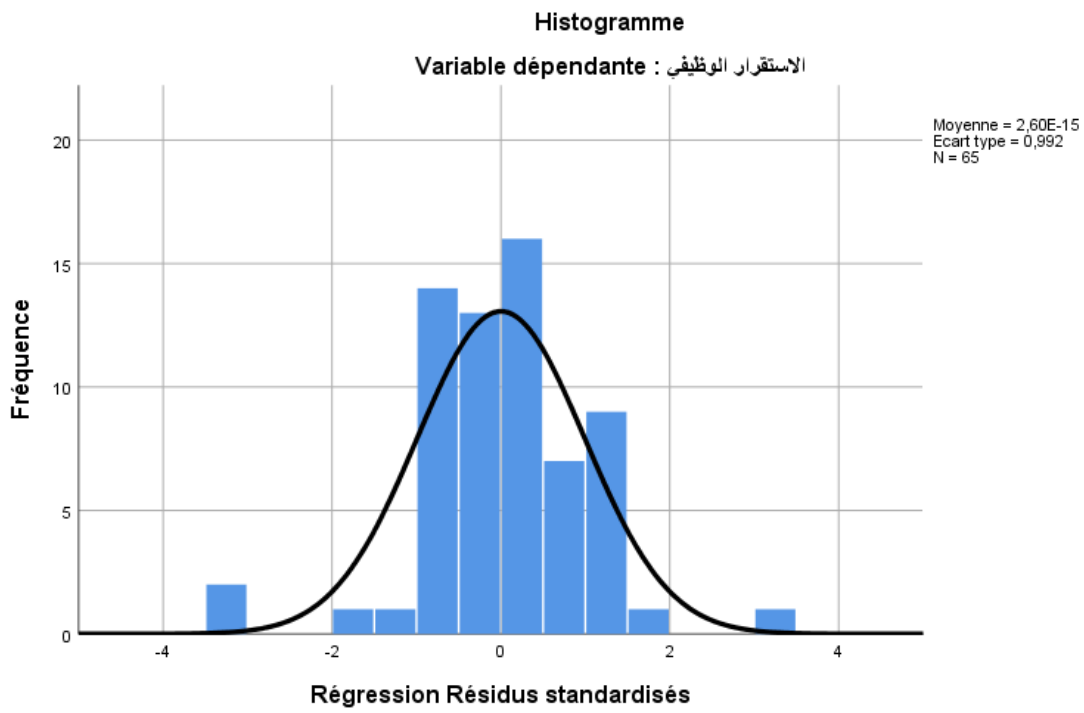
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التهيوية		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

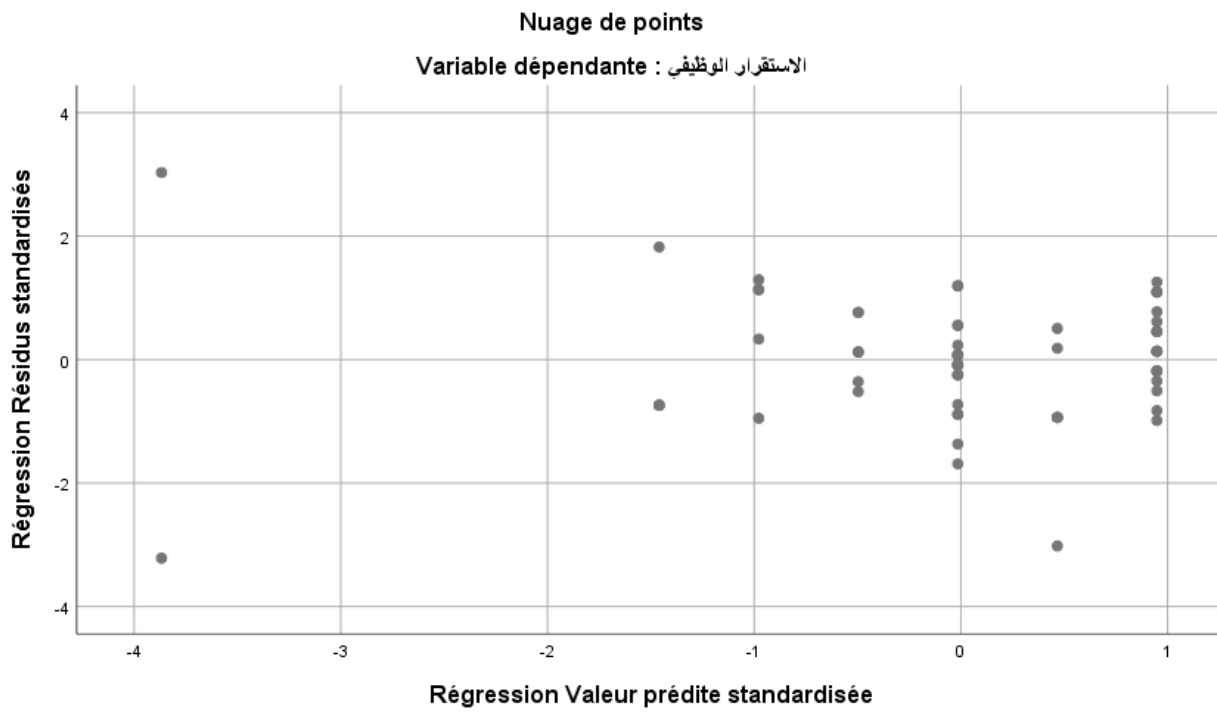
- a. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,402 ^a	,161	,148	,28369


- a. Prédicteurs : (Constante), التهيوية
 b. Variable dépendante : الاستقرار الوظيفي





Unité de production du Sud Est

RAPPORT D'ENQUETE D'UN ACCIDENT TRAVAIL
ACCIDENT SURVENU LE 10/05/2011
AGENT CONCERNE : HANNOUNA BEDREDDINE
UNITÉ DE PRODUCTION SUD EST
SEIGE DE L'UNITE

Nom & Prénom rapporteur	Fonction	Signature
HANNOUNA BEDREDDINE	Ingénieur HSE	

SKTM, Société par actions au capital social de 30 700 000 000 DA-RC Ghardaia 47/00-0963363 B13
Siège social : Avenue El Quods, Sidi Abaz, Cne de Bouhoura-Ghardaia
Tél : +213 (0) 29 25 50 34 / Fax : +213 (0) 29 25 51 12 – Société du Groupe SONEGAS

1. OBJET DE L'ENQUÊTE

Suite à l'accident de travail survenu au niveau le 15/12/2021 à 09h : 00m (déclaration en Annexe, au niveau le siège de l'unité Touggourt, Escalier HSE de l'unité Sud Est TOUGGOURT) fait un rapport sur de l'accident.

2. RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA VICTIME

- Nom et prénom : **BOUZEZ**
- Date et lieu de naissance : **15/05/1988** : à Touggourt
- Situation de famille : célibataire
- Date de recrutement : **15/05/2016**
- Expérience dans le poste occupé : 05 ans
- Fonction : Attaché Juridique
- Structure : UPSE
- Matricule : 153758
- Classement : 15-R

3. DOCUMENTS UTILISÉS

Liste non exhaustive de documents susceptibles d'être utilisés par les membres de la commission :

- Déclaration de l'unité vers l'CNAS
- Certificat médicale

4. DESCRIPTION DU LIEU DE L'ACCIDENT

Exactement le lieu de l'accident, sur l'escalier au niveau le siège de l'unité TOUGGOURT.

5. CIRCONSTANCES DE L'ACCIDENT

Clairement la série d'événements qui ont entraîné l'accident. Des précisions sur les facteurs qui ont contribué à l'accident soit :

- Le Moment : journée de 15/12/2021 à 09h : 00mm.
- Le Lieu (environnement) : sur l'escalier.
- La Tâche (mission) occupée durant l'accident : mouvement à l'intérieur de siège.

6. CAUSES DE L'ACCIDENT

Les causes directes qui ont provoqué l'accident qui ressort de l'analyse de l'accident a cause d'une mouvement à l'intérieur de siège de l'unité.

7. DEGATS CORPORELS

Un blessé, Type de lésions, Fissure au niveau du pied, nombre de jours d'arrêt de travail e 15 jours.



شركة كهرباء وطاقات متجددة
Sherikat Kahraba wa Taket Moutadjedida

وحدة انتاج الكهرباء بتقوت

مصنعة الموارد الطبيعية

رقم 2069 ام.ب.و.ا.ك.ج.ش/2021

رقم الاتخراط 30 566 929 43

18 DEC 2021

إلى السيد : مدير صندوق الوطني للضمان الاجتماعي
مصنعة حوادث العمل و الامراض
المهنية و كالة تقوت

الموضوع : تقرير حول حادث عمل

بشرفنا سيدي أن نعلمكم انه في يوم 2021/12/15 على
الساعة 9:30 صباحا تعرضت العاملة في تاريخ الازدياد
و المؤمن تحت الرقم 83-0033-0040 67 و التي تشتغل في
منصب ملحق قانوني الى حادث في مقر الوحدة وقد تعرضت الى كسر على
مستوى الرجل

في الاخير تقبلوا من سيدي فائق الاحترام والتقدير



18 DEC 2021

SECURITE SOCIALE

Agence
Centre de paiement

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident.

N° d'accident : _____
Code : _____

EMPLOYEUR

Imo DIAS 12 92 - AT 1

Nom, prénoms : SHARIKET KAHRABA W.A TAKAT MOUTANJID
Raison sociale : SPA
Profession : production d'électricité
Adresse : Complexe administratif Tinjani RN° 03 Timgad
N° Téléphone : 029 63 39 92
Chantier ou lieu de travail : _____ Commune : NAZLA Wilaya : Touggourt

VICTIME

Nom, prénoms : _____ N° d'immatriculation : _____
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : _____
Nationalité : Algérienne Pays d'origine : Algérie Date de naissance : 09/01/83
Adresse : Blot en N° 02 Hwi sidi Abdesslem Touggourt
Qualification professionnelle (1) : ATTACHE JURIDIQUE Date de recrutement : 07/03/17 Sexe : M (2)

ACCIDENT

Date : 15/12/17 Jour de la semaine : S D L M M J V (2) 09 heures 30 minutes
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : _____ heures
horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de 08 h. à 12 h. et de 13 h. à 16 h. 30
Lieu de l'accident (1) (3) : Salle de visite SKTM
Nature des lésions (1) : Entorse cheville droite
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) : cheville droite Elément matériel (1) : _____
Circonstances détaillées de l'accident : Elle marchait de son bureau au poste garde et a perdu l'équilibre dans les escaliers, lui causant une blessure.
Lieu où a été transportée la victime : Clinique du docteur Bougerinat Med
Suite probable (2) : SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du _____ DÉCÈS IMMÉDIAT

TEMOINS

1 - Identité : _____ Adresse : _____
2 - Identité : _____ Adresse : _____
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui : _____

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers : _____
Organisme d'assurance du tiers : _____

SALAIRE DE REFERENCE (1)

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		BALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du _____						
au _____						

Nom et qualité du signataire

Fait à Touggourt le 15/12/17



QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL	REponses DU CONTRÔLE MEDICAL

CERTIFICAT MEDICAL INITIAL OU DE PROLONGATION

à établir en 2 exemplaires :
- Original destiné à la Sécurité Sociale
- Double à remettre à la victime.

<p>Agence Centre de paiement</p>	
--------------------------------------	--

Je soussigné, Docteur D. SAUGGAS
(en lettres d'imprimerie)

Grade et Spécialité _____
Adresse _____
après avoir examiné M. _____
(en lettres d'imprimerie)

né (e) le [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []
(en lettres d'imprimerie) [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []
Numéro d'immatriculation

demeurant à : _____
lequel j'ai déclaré avoir été victime d'un accident du travail le 15.12.11
à 19h30 heures au service de : _____
Nom et raison sociale : _____
[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []
Numéro d'immatriculation

constate et certifie ce qui suit :

- a) siège des lésions : en tors. chev.
- b) nature des lésions : _____
- c) pronostic : _____

En conséquence de quoi je lui prescris.

- (1) un arrêt de travail de 15 jours, à compter du 19.12.11
- (1) de prolonger de [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] jours l'arrêt de travail prescrit par le certificat du [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []
- (1) de continuer le travail avec soins pendant 15 jours بوقت
- (1) il y a lieu de prévoir une incapacité permanente.
- (1) il n'y a pas lieu de prévoir une incapacité permanente.

Écrit à 029.617.93/6 le 9-12-11
Cachet et Signature du Médecin,
630

(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

Imp. CNAS 12.92 - AT 03

①



شركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية

Société de Médecine du Travail des Industries Electriques et Gaziers

DIRECTION EXPLOITATION ET REPORTING MEDICAL
C.M.T. DE OUARGLA

☎ 213 29 76 32 11

// - A X // () EPART
~~~~~

DES : SKTM TGGT  
OBJ : SUIVI MEDICAL AGT.  
REF. : N/ENTRETIEN TELEPHONIQUE DU 13/11/2013  
FAX N°: 13/ 0171/SMT/CMTOGX DU 19/11/2013

Nous vous informons que votre agent [Nom], a subi sa visite médicale au sein du CMT de OUARGLA.

Effectivement, il présente une affection nécessitant une bonne prise en charge médicale et un suivi rigoureux et de près.

A cet effet, un rapprochement familial et des grands centres est très souhaitable.

**Salutations Distinguées.**

**LE MEDECIN CHEF DU CMT**

2



شركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية  
Société de Médecine du Travail des Industries Electriques et Gazières

**DIRECTION EXPLOITATION ET REPORTING MEDICAL**

**C.M.T EL OUED**

☎ 213 32 21 07 16

DES : SKTM TOUGGOURT

OBJET : CONCLUSION MEDICAL

REF : Fax N° 13/0171/SMT/CMTOGX DU 19/11/2013

FAX : 14/ SMT/CMT ELOUED DU 12/03/2014

Suite au fax cité en référence, nous vous informons  
que votre agent ~~XXXXXXXXXXXX~~ nécessite un  
aménagement de poste définitif.

**Salutation distinguées**



**LE MEDECIN CHEF CMT**





③

...et Kahraba wa Taket Moutadjadida

UNITE DE PRODUCTION SUD EST

Tél : 029 67 19 18 Fax : 029 67 19 16

Service Ressources Humaines  
N°/ 3382 /UPSE /RH2013

Touggourt, Le : 9/12/2013

A

L'attention de Monsieur  
Le chef service production de Djanet

Objet : situation de l'agent  
PJ : une copie de suivi médical

Suite à l'instruction de La médecine de travail concernant la situation de santé de l'agent cité en objet nous vous informons que ce dernier est détaché temporairement au service HSE au niveau de la direction UPSE ,et ce à partir du 15/12/2013, jusqu'à une nouvelle instruction.

A cet effet nous vous demandons d'annuler la mise en place qui a été adressé au nom de cet agent.

Salutations

Le Directeur D'unité



4



شركة كهرباء و طاقات متجددة  
Shariket Kahraba wa Taket Moutadjadida

49993

OK

UNITE DE PRODUCTION SUD EST

Tél : 029 67 19 18 Fax : 029 67 19 16

Service Ressources Humaines  
N°/ 48/UPSE /RH2014

### DECISION

Le Directeur d'Unité,  
Vu la convention collective,  
Vu l'avis du médecin de travail,

### DECIDE

**Article 1 :**

Monsieur : *[Signature]*  
Poste de travail : **ATTACHE DE SECURITE**  
Code poste : **Z201**  
Classement : **13-R**  
Structure : Service de Production de Djanet  
Est affecté sur la poste de technicien principal d'études  
Code Poste : **H361**  
Classement : **13-R**  
Structure : secrétariat de direction

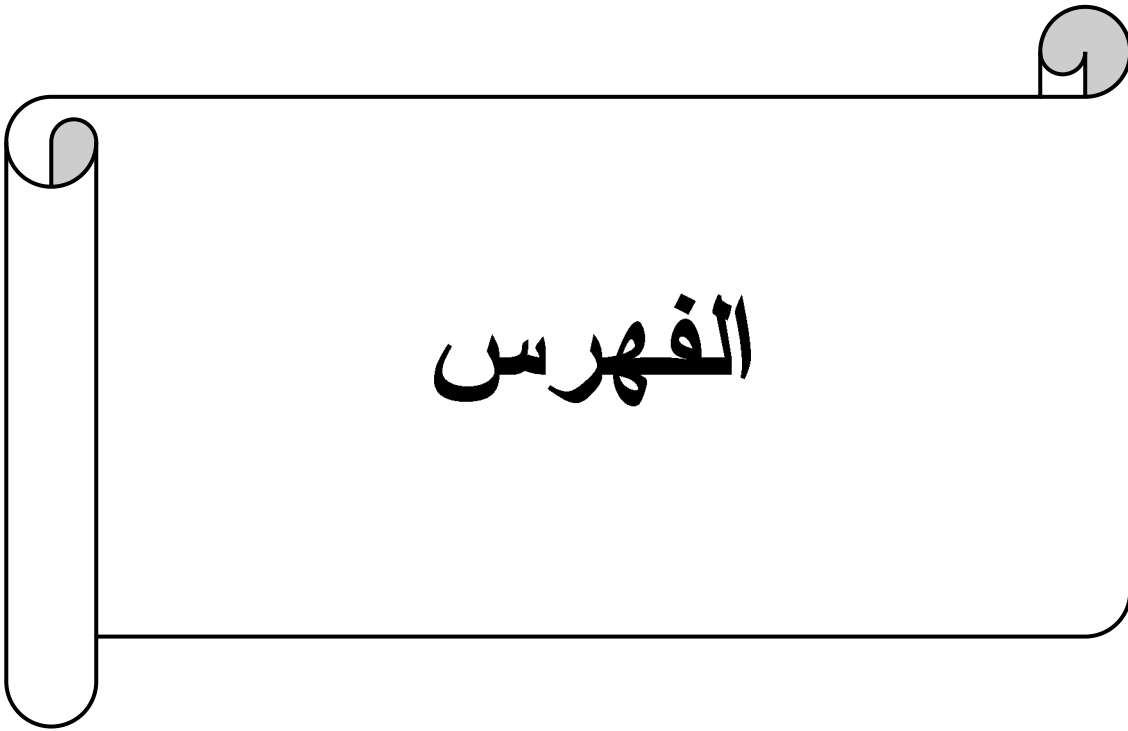
**Article 2:** Le Chef de Service de Djanet et le Chargé de service Ressources Humaines sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente décision.

Date d'effet : 15/12/2013

Fait à Touggourt, le : 08/01/2014

*[Signature]* / **LE DIRECTEUR D'UNITE**





## الفهرس

| الصفحة | الفهرس                                                                                           |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| III    | الإهداء                                                                                          |
| IV     | شكر وتقدير                                                                                       |
| V      | الملخص                                                                                           |
| VI     | قائمة المحتويات                                                                                  |
| VII    | قائمة الجداول                                                                                    |
| VIII   | قائمة الأشكال                                                                                    |
| VIII   | قائمة الملاحق                                                                                    |
| أ-ح    | مقدمة                                                                                            |
|        | الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي |
| 2      | تمهيد                                                                                            |
| 3      | المبحث الأول: الأدبيات النظرية للاستقرار الوظيفي                                                 |
| 3      | المطلب الأول: الاستقرار الوظيفي والمفاهيم ذات الصلة                                              |
| 3      | الفرع الأول: مفهوم الاستقرار الوظيفي وعدم الاستقرار الوظيفي                                      |
| 4      | الفرع الثاني: المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي                                               |
| 7      | المطلب الثاني: المحددات والعوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي                                    |
| 7      | الفرع الأول: محددات الاستقرار الوظيفي                                                            |
| 8      | الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي                                               |
| 13     | المطلب الثالث: مظاهر الاستقرار الوظيفي وعدم الاستقرار الوظيفي                                    |
| 13     | الفرع الأول: مظاهر الاستقرار الوظيفي                                                             |
| 14     | الفرع الثاني: مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي                                                        |
| 16     | المطلب الرابع: فوائد وأهمية الاستقرار الوظيفي                                                    |
| 16     | الفرع الأول: فوائد الاستقرار الوظيفي                                                             |
| 17     | الفرع الثاني: أهمية الاستقرار الوظيفي                                                            |
| 17     | المبحث الثاني: التأصيل النظري لحوادث العمل والأمراض المهنية                                      |
| 18     | المطلب الأول: ماهية حوادث العمل                                                                  |
| 18     | الفرع الأول: تعريف حوادث العمل                                                                   |
| 18     | الفرع الثاني: شروط وأسباب حوادث العمل                                                            |
| 22     | الفرع الثالث: تصنيف حوادث العمل والآثار المترتبة عنها                                            |
| 24     | الفرع الرابع: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل                                                 |

|    |                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25 | المطلب الثاني: الأمراض المهنية والسلامة المهنية                                               |
| 25 | الفرع الأول: ماهية الأمراض المهنية                                                            |
| 27 | الفرع الثاني: السلامة المهنية                                                                 |
| 28 | المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل                                          |
| 29 | المطلب الرابع: أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي                         |
| 31 | المبحث الثالث: الدراسات السابقة                                                               |
| 31 | المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية                                                 |
| 38 | المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية                                               |
| 39 | المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية                               |
| 41 | خلاصة الفصل الأول                                                                             |
|    | الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الاستقرار الوظيفي       |
| 43 | تمهيد                                                                                         |
| 44 | المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة                                                             |
| 44 | المطلب الأول: عينة الدراسة                                                                    |
| 44 | الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة                                                        |
| 48 | الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة                                                             |
| 48 | لمطلب الثاني: أدوات الدراسة                                                                   |
| 48 | الفرع الأول: أدوات جمع البيانات                                                               |
| 49 | الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية                                                               |
| 51 | الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان                                                             |
| 52 | المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها                                                        |
| 52 | المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة                                                               |
| 52 | الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية                                                              |
| 56 | الفرع الثاني: نتائج محور الاستقرار الوظيفي                                                    |
| 59 | الفرع الثالث: نتائج محور حوادث العمل والأمراض المهنية                                         |
| 65 | الفرع الرابع: عرض نتائج معامل الارتباط بين حوادث العمل والأمراض المهنية والاستقرار الوظيفي    |
| 73 | الفرع الخامس: تحليل التباين الأحادي والتباين الثنائي T-teste لدراسة فروق المتوسطات بين العمال |
| 77 | المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة                                                           |
| 77 | الفرع الأول: مناقشة نتائج إجابات الأفراد على محور حوادث العمل والأمراض المهنية                |
| 80 | الفرع الثاني: مناقشة نتائج إجابات الأفراد على محور الاستقرار الوظيفي                          |
| 82 | الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية                                                        |

|     |             |
|-----|-------------|
| 84  | خلاصة الفصل |
| 86  | خاتمة       |
| 90  | المراجع     |
| 94  | الملاحق     |
| 122 | الفهرس      |