

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع و الديمغرافيا
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالب: أحمد غبشي
بعنوان:

إستراتيجية الأمن الصناعي و دورها في استقرار العمال

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	قودة عزيز
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	جميلة بن زاف
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	بوزغاية باية

السنة الجامعية: 2020/2019

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع و الديمغرافيا

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالب: أحمد غبشي

بعنوان:

إستراتيجية الأمن الصناعي و دورها في استقرار العمال

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	قودة عزيز
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	بن زاف جميلة
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	بوزغاية باية

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وما توفيتي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب ﴾ سورة {هود، 88}

صدق الله العظيم

شكر و عرفان

بسم الله والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا ونبينا محمد عليه الصلاة والسلام

أول الشكر لرب العالمين الذي أوهبنا العقل وحسن التدبير والتوكل
وثانيا نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لنا يد المساعدة سواء من قريب أو بعيد
لإنجاز هذا العمل المتواضع ولو بكلمة تشجيع أو بابتسامة أو بكلمة طيبة.
ونخص بالذكر أستاذتنا الفاضلة أطل الله في عمرها وأمدّها بالصحة والعافية،

الأستاذة: *بن رافعة جميلة*

كما نتوجه بالشكر والامتنان إلى جميع الأساتذة وطلبة قسم علم الاجتماع .

وكذا جميع عمال الشركة الوطنية للتقيب ENAFOR

كما نتقدم بأحر تشكراتنا إلى كل من جاهد من أجل رفع راية العلم والمعرفة.
وفي الأخير نسأل المولى عز وجل أن يجعلنا ممن يكثر ذكره ويحفظ أمره وأن يغمر
قلوبنا بمحبته ويرضى عنا.

الأهداء

قال عز وجل (وَ قَضَى رَبِّي أَلا تَعْبُدُوا إِلاَّ إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِما يَبْلُغُنَّ عَلَيْكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُما أَوْ كِلَاهُمَا فَلا تَقُلْ لَهُما أُفٌ وَلا تَنْهَرُهُما وَقُلْ لَهُما قَوْلًا كَرِيمًا وَانْحَضِ لَهُما جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُما كَما رَبيَّانِي صَغيرًا)

صدق الله العظيم.

إلى نور العيون... ورمش الجفون والسر المكنون والحب المخبون في القلب المفتون والعقل الموزون والصدر الخنون،
إلى البلسم الشافي والقلب الدافئ والحنان الكافي، إلى التي حاطتني بسياج حبها إلى أروع أم في

الوجود "أمي الحبيبة".

إلى الذي تاهت الكلمات في وصفه وعجز اللسان في ذكر مآثره إلى سندي وعوني وقدوتي إلى النور الوضاء
مصدر فخري وذخري إلى ذلك ينبوع الذي اغترفت منه الحنان إلى الذي يعجز القلم واللسان على خطه في
الكلمات إلى من جعل نفسه شعبة تعترق من أجل أن ينير دربي وإلى من تعب ويشقى من أجل راحتي وسعادتي

إليك يا "أبي الغالي" رحمك الله و جعلك في الفردوس الأعلى.

إلى من دائما أجدها سندا لي في كل وقت و حين و إلى النجوم والكواكب إلى الذين قاسموني حنان الوالدين
إخواني أخواتي إلى رموز البراءة والصفاء وإلى جميع العائلة.

إلى الذين جعلوا من الضعف قوة أساتذتي الكرام.

إلى ظلاي التي لا تفارقني، "أصدقائي الأعزاء" إلى خالتي وأخوالي و إلى أعمامي وعماتي وإلى كل من حمل اسم
عائتي "غبشي" وإلى كل الزملاء في قسم علم الاجتماع وإلى كل من نسيهم قلبي ولم ينسهم قلبي، وإلى كل من
ساهم من بعيد أو قريب في إنجاز هذا الجهد المتواضع وفقهم الله في مشوارهم وسدد خطاهم.

أحمد

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر و عرفان
/	الإهداء
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول	
الإطار التمهيدي للدراسة	
3	1-الإشكالية
4	2-تساؤلات الدراسة
4	3-أسباب اختيار الموضوع
4	4-أهمية الدراسة
5	5-أهداف الدراسة
5	6-مفاهيم الدراسة
8	7-الدراسات السابقة
13	8-المدخل النظري للدراسة
الجانب الميداني	
الفصل الثاني	
الإجراءات المنهجية للدراسة	
16	1-المنهج المستخدم في الدراسة
16	2-مجالات الدراسة
21	3-أدوات جمع البيانات

21	4- الأساليب الإحصائية
الفصل الثالث عرض و مناقشة و تحليل البيانات	
23	1- عرض ومناقشة وتحليل البيانات.
35	2- عرض نتائج الدراسة الميدانية
38	3- النتيجة العامة
40	خاتمة
42	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
23	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
23	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	02
24	يوضح توزيع المبحوثين وفقا للمستوى التعليمي	03
24	يوضح توزيع المبحوثين حسب المهنة	04
25	يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات العمل	05
25	يوضح استجابات العمال إذا ما كان التدريب و التكوين يؤدي لشعورهم بالأمن	06
26	يوضح استجابات العمال إذا ما كان يتم تدريبهم على مجموعة من المصنقات لتقليل من حوادث العمل	07
27	يوضح استجابات العمال إذا ما كان التدريب الجيد على الأجهزة و المعدات يعتبر وسيلة لتقليل من حوادث العمل	08
27	يوضح استجابات العمال إذا ما كانوا يستفيدون من مواضيع التدريب في التقليل من حوادث العمل	09
28	يوضح استجابات العمال إذا ما كان العامل يتلقى التدريب الكافي	10
28	استجابات العمال على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها بعد المشاركة في التدريب	11
28	يوضح استجابات العمال على نوع التغيير الذي طرأ على أدائهم بعد التدريب	12
29	يوضح استجابات العمال حول المشاركة في التدريب و مساهمتها في الوقاية من إصابات حوادث العمل	13
29	يوضح استجابات العمال على تقدير قلة أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب	14
30	يوضح استجابات العمال إذا ما كان العامل يشعر بالأمن بعد التدريب الخاص	15
30	يوضح استجابات العمال إذا كانت المؤسسة تستخدم أسلوب المحاضرات في توعية العمال بخطورة الحوادث	16
30	يوضح استجابات العمال إذا كان محيط العمل من حيث التجهيزات يعتبر مناسب و يشعورهم بالانتماء للمؤسسة	17
31	يوضح استجابات العمال إذا كان يوجد ملصقات و لوائح تحذيرية داخل مكان العمل	18
31	يوضح استجابات العمال إذا كانت الإدارة تبذل الجهود الكافية على تقديم النصائح و توعية العمال	19
32	يوضح استجابات العمال إذا كانت المؤسسة تعتمد أسلوب المحاكاة كأحد أساليب الوقاية من حوادث العمل	20
32	يوضح استجابات العمال إذا كان هناك حملات إعلامية تعتمد عليها المؤسسة كأسلوب للتوعية و	21

	الوقاية من حوادث العمل	
33	يوضح استجابات العمال إذا كانت المؤسسة تعتمد الأفلام التعليمية كأسلوب للوقاية من حوادث العمل	22
33	يوضح استجابات العمال إذا كان هناك فريق مختص يقوم بالتوعية و الوقاية و تحذير العمال من المخاطر	23
34	يوضح استجابات العمال حول توفر مكان العمل على الإسعافات الأولية	24
34	يوضح استجابات العمال على طبيعة محتويات أساليب التوعية الوقائية إذا كانوا ينتفعون منها	25
34	يوضح استجابات العمال على توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل	26
35	يوضح استجابات العمال على مدى تطبيق محتويات أساليب التوعية الوقائية أثناء العمل	27

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
26	التدرج الهرمي للحاجات { ماسلو }	01

قائمة الملاحق

01	الاستمارة
02	شهادات الإيزو والأوهساس المتحصل عليها من طرف المؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR
03	بطاقة قف "STOP CARD"
04	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR
05	الهيكل التنظيمي لمديرية الجودة، الصحة، الأمن والبيئة QHSE

مقدمة

مقدمة

يعيش العالم المعاصر موجة من التغيرات في شتى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهذا في ظل العولمة التي أصبحت المؤسسات من خلالها تتصدى إلى تحديات كبيرة خاصة في إطار ما يطلق عليه باقتصاد السوق الذي حتم على المؤسسات أن تعتمد على إمكانيات تضمن لها البقاء والاستمرار في السوق، لهذا أصبحت المؤسسة تصب جل اهتمامها على الموارد الآلية والبشرية بصفة خاصة من أجل الزيادة في الإنتاج وتحقيق الأهداف.

إن الاهتمام الكبير الذي تعطيه المؤسسات إلى العنصر البشري باعتباره العنصر الأساسي لدفع عجلة التقدم في الإنتاج وأهم مورد في المؤسسة، إلا أنه لم يسلم من بعض الحوادث التي يتعرض لها أثناء العمل، فهذه الأخيرة تشكل مصدر هدر يطل إمكانيات المؤسسة البشرية ويحملها عبئا كبيرا يؤثر بشكل ملموس على أدائهم واستقرارهم، ما يدخلهم في دوامة الخوف المستمر من ارتكابهم لحوادث العمل وشعورهم بعدم الأمان في هذه المؤسسة، حيث تحصد حوادث العمل في البلدان الصناعية كثيرا من الأرواح إذ يترتب عنها تعطيل في سيرورة العمل وتكاليف أخرى، لهذا يلجأ الفرد العامل إلى عملية المفاضلة للحصول على وظيفة بمؤسسة تلبي كل متطلباته وإشبعاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية وتحرص في السهر على سلامته من حوادث العمل، وذلك بتوفير كل ما يتطلبه مكان العمل من وسائل ومعدات تحميه أثناء العمل وتشعره بالرضا والأمان بمحيط عمله لكي يتسنى له ترجمة هذه المتطلبات بالأداء المميز الذي يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة واستقراره في عمله.

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا هذه للتعرف على دور إستراتيجية الأمن الصناعي في استقرار العمال.

حيث قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول: وفيه تم تحديد مشكلة البحث والتساؤلات والأهمية وأهداف الدراسة وأسباب اختيار الموضوع مع تحديد المفاهيم الأساسية للموضوع والنظريات المتبناة للموضوع والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وفي هذا الفصل تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية والتطبيقية حيث يتم تحديد المنهج والعينة ومجالات الدراسة مع تحديد أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

الفصل الثالث: نجد في هذا الفصل عرض منظم للبيانات التي تم جمعها من الميدان، وبعدها تفرغ البيانات في جداول ثم تحليلها ومناقشتها وتحليل النتائج المتوصل إليها ومعرفة النتيجة العامة.



الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار التمهيدي للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أسباب الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- مفاهيم الدراسة
- 7- الدراسات السابقة
- 8- المدخل النظري للدراسة

1- إشكالية الدراسة.

تعد المؤسسة الصناعية أحد المؤسسات الهامة والأساسية في نشاط المجتمع، ووحدة إنتاج تجمع بين العناصر البشرية والمادية، لخلق السلع والخدمات بغية تحقيق الأهداف والغايات وإشباع الحاجات.

قد تم النظر إلى العناصر المادية لفترة طويلة على أنها أهم العناصر التي تؤدي إلى نجاح المؤسسات، وكان لظهور الثورة الصناعية أثر بالغ على ظهور هذه النزعة المادية، ومع تطور الصناعة زاد الطلب على العمال، واهتمت الدول بزيادة الإنتاج وتحقيق الأرباح، وفي مقابل ذلك عانوا العمال من سوء الأوضاع وظروف العمل التي كانت أقل ما يقال عنها أنها كانت سيئة، وبهذا تدهورت أحوال العمال وانتشرت الأمراض في أوساطهم، وارتفع عدد المصابين وتعطل الكثير منهم عن العمل، بسبب عجزهم كلياً عن العمل، وهنا ظهرت ضرورة تحسين ظروف العمل وإعادة النظر إلى أهمية العنصر البشري من أجل الحفاظ على وتيرة الإنتاج.

فبعد التطور الذي عرفته المجتمعات وكذا المؤسسات الصناعية والتنافس الشديد بين المؤسسات، جعلها تعيد النظر في هذه الفكرة وأصبح ينظر إلى الموارد البشرية على أنها أهم العناصر التي يجب على المؤسسة أن تسعى إلى الحفاظ عليها والعناية بها وبسلامتها وأمنها، وتوفير مختلف الحاجات لها للمحافظة على قاتها داخل المؤسسة وعدم مغادرتها خاصة بعد أن أصبح العديد من العمال يبحثون عن العمل في مؤسسات أخرى تضمن لهم الأمن والسلامة.

هذا التغيير الذي طرأ على إعادة النظر للمورد البشري وأهميته داخل المؤسسة جعل المؤسسات وفي سبيل المحافظة على بقائه واستقراره الوظيفي تعمل جاهدة على الاهتمام بصحته وسلامته المهنية، وسنت في مقابل ذلك قوانين وتشريعات هادفة لحماية العامل في العمل والوقاية من الحوادث والإصابات والتقليل من المخاطر وتوفير إجراءات السلامة في الورشات وإيجاد بيئة عمل خالية من المخاطر وتعريف العاملين بقواعد السلامة من أجل تحقيق أكبر قدر من الصحة، وبهذا تضمن استقرار العمال داخلها، ذلك أن الاستقرار يعد من العوامل المهمة التي تجعل الفرد يتمتع بالسعادة والأمن الاجتماعي، فالاستقرار المهني يتمثل في استقرار العامل في خدمة مؤسسته لمدة أطول دون تغيير مكان العمل، وهو محصلة عناصر يتصور الفرد بأنه سيحصل عليها من مكان عمله.

وتحتم إستراتيجية الأمن الصناعي بتوفير الخدمات الصحية والوقائية من خلال لجان عادة ما تتكون من الإداري، المشرف، مهندس الأمن الصناعي، الطبيب المهني، حيث تكمن وظيفتهم في العمل على توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل وتشجيع العمال على الحفاظ على سلامتهم من خلال إتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي، بهدف التقليل من إصابات العمل.

لذا يجب الاهتمام بالعامل لأنه هو المورد الحقيقي والأعمال الفعلية الذي يجب أن تتوفر له كل الظروف الملائمة وعوامل راحة وهذا ما يندرج في الصحة والسلامة المهنية فهي تهدف أساساً إلى حماية العامل من مخاطر الإصابات والحوادث التي يتعرض لها بسبب أدائه أثناء تواجده في مكان عمله.

ولهذا جاءت دراستنا لتسليط الضوء على إستراتيجية الأمن الصناعي ودورها في استقرار العمال، والتي تمحورت حول التساؤل الرئيسي التالي: هل لإستراتيجية الأمن الصناعي دور في استقرار العمال بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR ؟

2-تساؤلات الدراسة.

❖ التساؤل الرئيسي.

هل لإستراتيجية الأمن الصناعي دور في استقرار العمال؟

❖ التساؤلات الفرعية.

- هل يؤدي التدريب الخاص إلى التقليل من حوادث العمل وإحساس العامل بالأمن؟
- هل لأساليب التوعية والوقاية دور في زيادة شعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة؟

3-أسباب اختيار الموضوع.

1-3 أسباب ذاتية.

- أهمية الاستقرار المهني في تطوير المؤسسات التنظيمية.
- تتمثل في الاهتمام الكبير بفترة العمال سواء كان على المستوى الشخصي أو المهني.
- الاهتمام الكبير بهذا الموضوع كونه من أهم المواضيع التي يجب معرفتها.

2-3 أسباب موضوعية.

- كون هذا الموضوع من المواضيع الجديدة المطروحة خاصة في علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية المتمثلة في حوادث العمل.
- قلة الانتباه والتركيز لدى العمال ونقص السلامة المهنية.
- تحسين مستوى أداء العاملين في مكان عملهم.

4-أهمية الدراسة.

إن تجاهل موضوع الأمن الصناعي وحوادث العمل في المؤسسات أدى إلى زيادة التوتر بين الإدارة والعمال، وانعكس ذلك بصورة سلبية على العاملين، وإذا ما عنيت المنظمة بالأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل استطاع العمال أن يعملوا في جو ملائم من الراحة والأمن مما يؤدي في النهاية إلى شعور العامل بالأمن والارتياح والطمأنينة واستقراره المهني، وبهذا فإن أهمية الدراسة تكمن في التعريف بأهمية حماية العنصر البشري من مخاطر العمل ومعرفة كيفية الحفاظ عليه من خلال إتباع إجراءات وأساليب وقواعد السلامة المهنية في البيئة التي يتواجدون بها ومحاولة التقليل من حدوثها، عن طريق إتباع خطط إستراتيجية محكمة والتدريب الجيد للعمال ونشر الأساليب الوقائية في الوسط المهني.

5- أهداف الدراسة.

- محاولة التوسع في موضوع إستراتيجية الأمن الصناعي ودوره في استقرار العمال.
- محاولة التعرف على أساليب التوعية التي من شأنها يشعر العامل بالأمن.
- التعرف على إذا كان التدريب الخاص له فعالية في تقليل من حوادث العمل.

6- مفاهيم الدراسة.**1-6 مفهوم الإستراتيجية.**

هي مجموعة الأفكار والمبادئ التي تتناول ميدانا من ميادين النشاط الإنساني بصورة شاملة ومتكاملة وتكون ذات دلالة على وسائل العمل ومتطلباته، واتجاهات مساره لغرض الوصول إلى أهداف محددة مرتبطة بالمستقبل.¹

2-6 مفهوم الأمن الصناعي.

نشأ هذا المفهوم بتطور وتعقيد الصناعة، وزادت المخاطر والحوادث في كافة المؤسسات، حيث يهدف هذا الأخير إلى وقاية العمال من الأخطار المهنية من جهة، ورفع مستوى الإنتاج من جهة أخرى، وصيانة الآلات وأماكن العمل.

❖ إن كلمة "أمن" لغة : من الأمن والأمان وهو ضد الخوف ، يقال أمن فلان يأمن أمنا وأمانا . ومعناه إحساس الفرد بوجود الأمان **sécurités**.²

❖ تعريف الأمن الصناعي:

✓ عرفه " رستم لطفي " على أنه: كل إجراء يتخذ لمنع أو التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ، وتقديم الوسائل الوقائية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل'.³

✓ كما يعرفه " محمد عبد السميع علي على أنه تحقيق حماية للعمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية.⁴

¹ نقلا عن موقع منتديات طلاب الجامعة العربية، المفتوحة ملخص الوحدة الثامنة، منتديات طلاب الجامعة العربية المفتوحة تم التوثيق في 1428\3\11هجري، 30مارس 2007م، الساعة 14:45ظهرا.

² ابن منظور، لسان العرب، للطباعة، القاهرة، مصر، 1973، ص7.

³ حديبي سمير، حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، رسالة ماجستير تخصص العمل و السلوك التنظيمي، جامعة منتوري - قسنطينة -، 2009/2008، ص 67.

⁴ محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973، ص7.

✓ كما نجد أيضا من يعرفه على أنه: مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للأفراد، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمؤسسة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل منها، وتوفير الجو المهني الملائم، الذي يساعد على العمل.¹

❖ **التعريف الإجرائي لإستراتيجية الأمن الصناعي:** هي تلك الخطة أو الأسلوب الذي تعتمده المؤسسة لضمان السلامة والراحة والوقاية التي توفرها المؤسسة للعمال وتضمن لهم شروط الحماية والوقاية من جميع المخاطر المهنية، ممثلة في التدريب الخاص، والأساليب التوعوية والوقائية.

3-6 الاستقرار.

❖ **التعريف اللغوي:** استقر، يستقر، استقرار، استقر الرجل بالمكان بمعنى ثبت فيه وسكن، فالاستقرار هو لزوم حالة معينة لمدة زمنية معينة.²

❖ التعريف الاصطلاحي.

✓ عرفه " عبد الوهاب أحمد عبد الواسع " : الاستقرار هو إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله ، والعمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتخدمه سليمة الخطوات ، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق ، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرصة لكل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته.³

✓ أما " محمد علي محمد " عرف الاستقرار في العمل أنه: ' ثبات العامل في عمله، وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان هذا التنظيم سيشكل مهنيا للعامل وفق عوامل ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.⁴

❖ **التعريف الإجرائي للاستقرار في العمل:** الاستقرار في العمل هو ثبات العامل في منصبه وعدم الانتقال إلى مؤسسة أخرى بحيث توفر له الأمن والراحة وتحقق له توازن نفسي وجسمي ومنه يحقق العامل الاستقرار المهني، ويظهر ذلك من خلال إحساس العامل بالأمن وشعوره بالانتماء إلى المؤسسة.

¹ العايب سليم (جامعة البليدة)، بن زباني محفوظ (جامعة ورقلة)، دور الأمن الصناعي في التقليل من الحوادث و الأمراض المهنية، الملتقى الدولي الثاني

حول ظاهرة المعاناة في العمل بين تناول السيكلوجي و السوسولوجي 15 و 16 جانفي 2013، ص 50

² ربيعة خرامسية، دور الثقافة العمالية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل.م، د علم الاجتماع، تخصص عمل و تنظيم، جامعة محمد بوضياف - المسيلة-، 2017/2018.

³ عبد الوهاب احمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998، ص 53.

⁴ محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب الإسكندرية، مصر، ط2، 1975، ص 210.

4-6 العامل.

❖ **التعريف اللغوي:** العامل جمعها عمال وعاملون وعملة، كل من يعمل بيده، من يتولى أمور رجل في ماله وملكه و عمله و هو الذي يأخذ الزكاة من أربابها.¹

❖ **التعريف الاصطلاحي:**

أطلقت عدة تسميات على مصطلح العامل ، وهذا حسب نظرة المشرع لهذه الفئة ، فقد يطلق عليه:

{ عامل/ouvrier، أو شغيل/travailleur، أو أجير/salarié، أو مستخدم/employé، أو إطار/Cadre، أو متعاقد/contractant، أو خادم/domestique }.

* وحسب قانون العمل الجزائري 90/11 المتضمن لعلاقات العمل الفردية ، فقد عرف العامل في المادة 02 كما يلي : " يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم ".²

✓ ويعرفه " الجوهري " على أنه: موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم و مرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة.³

✓ أما " هشام هاشم رفعت " فيرى أن العامل هو: كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل و تحت سلطته و إشرافه.⁴

❖ **التعريف الإجرائي للعامل:** هو ذلك الشخص الذي يقوم بمجهود عضلي أو فكري ويتلقى من خلاله أجر.

5-6 المؤسسة.

❖ **التعريف اللغوي:** أس، أساء، أس الدار أي أسس البيت، تأسس أي جعله أساسا، أصل البناء أي يضع الأساس لبناء جمعية أو معهد أو شركة، تأسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية، ويقال مؤسسة صناعية.⁵

¹ المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2005، ص 627.

² الجريدة الرسمية، قانون العمل الجزائري 90\11، المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990.

³ عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة، مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص7.

⁴ هشام هاشم رفعت، عقد العمل في الدول العربية، الدار القومية للنشر، مصر، 1996، ص368.

⁵ ربيعة خرامسية، دور الثقافة العمالية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل.م.د علم الاجتماع، تخصص عمل و تنظيم، جامعة محمد بوضياف -المسيلة-، 2017/2018.

❖ **التعريف الاصطلاحي:**

* إن المتبع لمنظومة التعريفات الخاصة بمفهوم المؤسسة يلاحظ أن علماء القانون قد ركزوا على الوضع القانوني للمؤسسة والعاملين فيها ، أما علماء الاقتصاد قد اهتموا بالعلاقات التي ترتبط بالمؤسسة في إطار اقتصادي عام ، أما علماء الإدارة فينظرون إليها من خلال التنظيم ، وينظر علماء الاجتماع إليها من خلال الأبنية الاجتماعية الخاصة بها، وعلاقتها بالأبنية الاجتماعية المحيطة بها.¹

* وقد ورد تعريف المؤسسة في "معجم العلوم الاجتماعية" على أنها: 'وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من أجل إنتاج سلعة أو خدمة ، ويتمتع بالاستقرار في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من أجله ويظهر هذا الاستقرار في تحمل المشروع للربح أو الخسارة الناتجين عن هذا النشاط ، ويمكن تصنيف المشاريع إلى ثلاثة أنواع رئيسية : المشروع الخاص والمشروع العام والمشروع المختلط ، ويتميز الأول أساسا بخضوعه للملكية الخاصة سواء كان مملوكا لشخص واحد أو شركة أو مشروع تعاوني ، والثاني بخضوعه للملكية الدولة أو هيئة عامة ، والثالث باشتراك الأفراد والدولة في ملكيته.²

* أسهم تناول العلمي الجديد للمؤسسة من قبل علم اجتماع المؤسسات في اعتبار المؤسسة نسقا اجتماعيا و اقتصاديا مفتوحا يتكون من مجموعة من العناصر تؤثر و تتأثر بالمحيط الذي توجد فيه.³

❖ **التعريف الإجرائي للمؤسسة :** المؤسسة هي مجموعة وسائل مادية وبشرية تستخدم مع بعضها البعض من أجل تحقيق

الغرض التي أنشأت من أجلها وتتضمن مجموعة من المشاريع سواء خاصة أو عامة.

7- الدراسات السابقة.**7-1 الدراسة الأولى.**

دراسة سلامة أمينة: 2018/2017) أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث .ل.م.د في علم الاجتماع، تخصص : علم الاجتماع الإدارة والعمل. جامعة محمد خيضر-بسكرة- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-شعبة علم الاجتماع .

عنوانها: الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.

دراسة ميدانية: مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً.

التساؤل الرئيسي: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؟

التساؤلات الفرعية:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل لسمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل؟

¹ - محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي، دار الكتب الجامعية، مصر، ط1، 1975، ص22.

² إبراهيم مذكور وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص546.545.

³ عائشة التايب، النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، دار المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص65.

- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 - ما الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، أما العينة فكانت عينة طبقية منتظمة، أما بخصوص الأدوات فقد استعانت بكل من السجلات والوثائق، الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، الأساليب الإحصائية
 توصلت الدراسة أن للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية، وعليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية، وذلك عن طريق دعم المتغير وإرساخه في ذهنية العمال واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى ترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال.¹

7-2 الدراسة الثانية.

دراسة صالح بن نوار: 1995/ رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص: علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، غير منشورة.

عنوانها: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر.

الدراسة الميدانية: كانت على مستوى الديوان الوطني للحليب و مشتقاته بالشرق (ourlait Constantine).

الفرضية العامة: إن توفر الظروف و الشروط الملائمة للعمل و المحفزة عليه داخل المؤسسة الصناعية تؤدي إلى استقرار العامل في عمله.

الفرضيات الجزئية:

1/- الظروف الفيزيائية الملائمة داخل المؤسسة تؤدي إلى استقرار العامل في عمله.

2/- التنظيم الجيد للعمل يؤدي إلى استقرار العامل في عمله.

3/- كلما كان الأجر مناسباً كلما استقر العامل داخل المؤسسة.

4/- الإشراف الجيد يؤدي إلى استقرار العامل داخل المؤسسة.

5/- إذا أتيحت فرصة الترقية أمام العامل استقر في عمله.

نتائج الدراسة :

- أن الأجر و المكافأة التشجيعية من أهم العوامل التي تساعد على استقرار العامل في عمله و اطمئنانه على مستقبله المهني في المؤسسة.

- تأتي الترقية بعد الأجر كعامل مهم في استقرار العامل، و التي تولد لديهم إحساس بآمال مستقبلية، و أنهم سوف ينالون نصيبهم بعد طول الخدمة في المؤسسة.

¹ سلامة أمينة، الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث. ل.م.د في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018.

- أما عامل الظروف الفيزيائية للعمل فيرى العمال أنها لا تؤثر على معنوياتهم و استقرارهم، وهذا لان المؤسسة تتمتع بظروف جيدة للعمل.

- أما نسبة لتوزيع المهام داخل المؤسسة فأغلب الباحثين غير راضين، فهم يرون أنه كثير ما تتدخل الاعتبارات الشخصية للمسؤولين وعدم النزاهة في ذلك و هو ما يهدد استقرارهم.

- التأكيد على أن الإشراف الجيد من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الاستقرار المهني.¹

7-3 الدراسة الثالثة.

دراسة أحمد بن دية / عبد الله معروف: 2013/2012 (مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص: عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة-) **عنوانها:** مسيبتات حوادث العمال داخل المؤسسة الصناعية. دراسة ميدانية بمؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة -

التساؤل الرئيسي: فيما تكمن أهم مسيبتات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

- بالنسبة لهذه الدراسة لم يتم الاعتماد على الفرضيات بحيث تم اللجوء إلى طريقة أخرى وهي التعرف على الظاهرة مباشرة وكما هي موجودة في الواقع -دراسة استكشافية - من خلال الاعتماد على بعض الأدوات باعتبارها مصادر للمعلومات. بالنسبة للعينة لم يذكر نوع العينة ولم يذكر عدد العمال الذي قامت عليهم هذه الدراسة بل توجه مباشرة للعمال الذين تعرضوا لحوادث العمل داخل مؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة-.

أما الأدوات المستخدمة كانت الاستمارة - المقابلة - الملاحظة - الوثائق والسجلات الإدارية - الإحصاءات والتقارير الرسمية، وقد استخدم منهج تحليل المحتوى كما استعان بالمنهج التاريخي المقارن.

نتائج الدراسة:

- اختلاف كبير في وقوع حوادث العمل لدى العمال من حيث نوعية الوظيفة بحيث تكثر لدى العمال التنفيذيين عنها لدى الإطارات وعمال التحكم.

- وقوع اغلب الحوادث داخل المؤسسة الراجع سببها إلى أن اغلب الأعمال تتم داخل المؤسسة.

- كما توصلت الدراسة إلى أن معظم الحوادث التي وقعت خلال الفترة (2001-2008) كانت في نهاية العمل وتم إرجاع سبب ذلك إلى التعب والإرهاق الذي ينعكس على أداء العامل، وبالتالي يجعله أكثر عرضة للإصابة بحوادث العمل.

- استهدفت معظم الحوادث الذي وقعت خلال فترة (2001-2008) مواضع اليدين التي تم إرجاعها إلى استعمال متكرر لهما بسبب طبيعة الأعمال التي تتطلب ذلك.

¹ صالح بن نوار، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995 {غير منشورة}.

- اغلب الحوادث التي وقعت في المؤسسة خلال فترة (2001-2008) كان معظمها في شهر سبتمبر وارجع سبب ذلك إلى أن العمال يستأنفون أعمالهم في هذا الشهر بعد رجوعهم من عطلة السنة بالإضافة إلى الدخول الاجتماعي وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة للحوادث.¹

4-7 الدراسة الرابعة.

دراسة فايدة نوال: 2016/2015 (مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، جامعة الدكتور طاهر مولاي - سعيدة-).

عنوانها: حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإسشفاثية - أحمد مدغري - سعيدة -

التساؤل الرئيسي: كيف تؤثر حوادث العمل على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

الفرضية الرئيسية: تؤثر حوادث العمل على الواقع المهني للعامل وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة.

التساؤلات الفرعية:

1/- هل تؤثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على استقرار العامل؟

2/- هل عدم اهتمام الإدارة بالعاملين يؤدي إلى زيادة حوادث العمل؟

3/- هل قلة السلامة لدى العامل تؤدي إلى ارتكابه حوادث في عمله؟

الفرضيات الرئيسية:

1/- تؤثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على استقرار العامل

2/- عدم اهتمام الإدارة بالعاملين يؤدي إلى زيادة حوادث العمل

3/- قلة السلامة لدى العامل تؤدي إلى ارتكابه حوادث في عمله

اعتمدت الباحثة عينة عشوائية تتكون من 90 عامل وعاملة أما المنهج فقد اعتمدت المنهج التحليلي الوصفي، كما استعانت بأداة الاستمارة.

نتائج الدراسة:

- عدم مبالاة الإدارة بالعمال وذلك يرجع إلى تقصيرها في تطبيق برامج السلامة المهنية.

- عدم حرص العمال على استعمال وسائل الوقاية الشخصية.

- عدم إشراك العمال في عملية صنع القرار.

- التأثير السلبي للحوادث المهنية على نفسية العاملين هذا ما ينعكس على واقع المنظمة.

- عدم وجود قوانين تسعى للتخفيف والترقية عن العامل داخل المؤسسة.

¹ دراسة أحمد بن دية، عبد الله معروف، مسببات حوادث العمال داخل المؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص، عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-، 2012/2013.

- عدم وجود هيكل إداري صلب يقوم على سن القوانين التي تربط العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين التي تقوم عليها المؤسسة.
- بهذا فإن حوادث العمل تؤثر على الواقع المهني للعامل من خلال العلاقات والخدمات التي تقدمها المؤسسة وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة.¹

7-5 الدراسة الخامسة.

دراسة بلعيد عصام: 2016/2015 (مذكرة لنيل شهادة الماستر ل.م.د، في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وتنمية جامعة العربي التبسي - تبسة-).

عنوانها: الأمن الصناعي وفعالية التنظيم دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق - بئر العاتر - تبسة

التساؤل الرئيسي: ما علاقة الأمن الصناعي بالفعالية التنظيمية في المؤسسة؟

التساؤلات الفرعية:

- 1/- هل يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية على تحقيق أهداف المؤسسة؟
 - 2/- هل يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية إلى رفع مستوى أداء العمال؟
 - 3/- هل تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال؟
- الفرضيات:**

الفرضية العامة: هناك علاقة ارتباطية بين الأمن الصناعي والفعالية التنظيمية في المؤسسة.

الفرضيات الفرعية:

- 1/- يؤدي التدريب الفعال على تطبيق الإجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق أهداف المؤسسة.
 - 2/- يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية إلى رفع مستوى أداء العمال.
 - 3/- تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
- اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية طبقية تتكون من 1000 عامل. أما المنهج فهو المنهج الوصفي. أما الأدوات فكانت الملاحظة - المقابلة - الاستمارة.

النتائج العامة للدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن التدريب الفعال على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، يساعد في تحقيق الأهداف المسطرة. كما أن توفير ظروف العمل الآمنة والصحية تساعد بشكل كبير في تحسين ورفع من مستوى أداء العمال وإضافة إلى ذلك ثبت أن الوقاية من الأخطار المهنية تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.²

¹ فائدة نوال، حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، جامعة الدكتور طاهر مولاي - سعيدة-، 2016/2015.

² بلعيد عصام، الأمن الصناعي وفعالية التنظيم، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل.م.د، في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي - تبسة، 2016/2015

8- المدخل النظري للدراسة. تعددت النظريات واختلفت في تفسيرها لحوادث العمل نذكر منها:

➤ النظرية ذات العاملين { فريدريك هيرزبج } :

تمثل هذه النظرية المدخل النفسي التقني الاجتماعي، حيث قسمت هذه النظرية العوامل ذات العلاقة بمدى إنتاجية الشخص إلى عوامل وقائية وعوامل الصيانة وعوامل دافعة، تتعلق المجموعة الأولى بالبيئة التي يؤدي فيها الشخص عمله مثل المركب، مكان العمل، الإضاءة، التهوية، الحرارة، الضوضاء، السياسات الإدارية المتبعة، مدى جودة الإشراف..... الخ.

المجموعة الثانية العوامل الدافعة تتعلق بالعمل في حد ذاته و تشمل تحقيق الذات، قبول مسؤوليات العمل..... الخ.

وترى هذه النظرية أن المجموعة الأولى " العوامل الوقائية " تسبب شعور بعدم الرضا عن العمل حينما لا تكون موجودة أو موجودة بدرجة غير كافية، وترى أيضا أن العوامل الدافعية تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية توفر شعورا ايجابيا لدى الأفراد وتعطيهم فرصا للتطوير الشخصي، مما يدفع إلى العمل واستقرارهم وتحسين الإنتاجية.¹

➤ نظرية الحاجات و الحوافز { ماسلو، Maslow } :

من أشهر منظري هذه النظرية " ماسلو " الذي أسس نظرية الحاجات التي لم تعد هروبا للمتعة أو الإحساس، بل هي ضرورة الحياة الإنسانية، أصلها ليس فيزيولوجيا فحسب، ولكنه أيضا ثقافي واجتماعي.

هذه الحاجات (التملك، الاستهلاك) تولد الحوافز والأسباب التي يتحرك ويتفاعل وفقا لها الفرد، ويؤكد "ماسلو" أن هذه الحاجات العليا الارتقائية لا يمكن إشباعها إلا بعد إشباع الحاجات الإفتقارية، حيث ترتب الحاجات الأولية للكائن على النحو التالي : الحاجات الفيزيولوجية، الحاجة للأمن، الحاجة للانتماء، الحاجة إلى التقدير، الحاجة لتحقيق الذات.

وقد أضاف "بوتر" أن جعل حاجات ضمان الأمن من الحاجات القاعدية الأساسية بعد الحاجات المبدئية، و تشمل خوف الفرد من التعرض للمخاطر الجسدية و التهديد بهذه المخاطر، و تشمل أيضا اطمئنان الفرد على عمله و خوفه من الوقوع تحت التهديد بفقدان هذا العمل، و قد أضاف العالم "بوتر" حاجة إضافية في ميدان العمال سماها حاجة الاستقلالية في العمل و اعتبر بأن الحاجات العصرية عديمة لدى البشر جميعا.²

¹ جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1، 2017، ص22، 23.

² نفس المرجع السابق، ص 18.19.20.21.

الجانب الميداني

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية للدراسة

1- المنهج المستخدم في الدراسة.

2- مجالات الدراسة.

2-1 المجال المكاني.

2-2 المجال الزمني.

2-3 المجال البشري.

3- أدوات جمع البيانات.

4- الأساليب الإحصائية.

1- المنهج المستخدم في الدراسة.

يقصد بالمنهج الطريق المتبع للكشف عن هذه الدراسة بواسطة استخدام مجموعة من القواعد التي ترتبط أساسا بتجميع البيانات وتحليلها حتى تساهم في التوصل إلى النتائج الملموسة.¹

* كما يعرف بأنه مجموعة من القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقيقة بجميع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات غير نافعة.²

* ولقد استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي الذي يهدف إلى دراسة ووصف الظاهرة ، ويتم من خلاله تجميع البيانات والمعلومات اللازمة وتحليلها للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها مستقبلا.³

* حيث يعرف المنهج الوصفي : على أنه الطريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة ، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.⁴

2- مجالات الدراسة.

1-2 المجال الجغرافي: أجريت الدراسة بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود وهي دائرة تابعة لولاية ورقلة، تبعد عن مقر الولاية 80 و هي من أهم المناطق في الجزائر من حيث الثروات الطبيعية التي تمتاز بها هذه المنطقة و المتمثلة في النفط و الغاز.

❖ تعريف المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR

❖ تعريف المؤسسة:

المؤسسة الوطنية للتنقيب هي من أهم الفروع التابعة للمؤسسة الأم سوناطراك بنسبة 100% ، تعود نشأتها إلى الفاتح من أوت 1981 حيث تزاول نشاطها في المجال البترولي ، يمثل نشاط المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR في عملية الحفر وصيانة الآبار، يتمركز نشاطها أساسا في التكفل بعمليات التنقيب وصيانة الآبار حيث تتوفر على وسائل إنتاجية ضخمة وهائلة تتمثل في حوزتها على 53 آلة حفر من الطراز الثقيل والمتوسط والتي تقوم بعمليات حفر تصل إلى 600 متر بالإضافة إلى امتلاكها هياكل عملية وقواعد دعم لوجيستية متمركزة بحاسي مسعود ومهياة في شكل مديريات ومنشآت لدعم نشاطات المؤسسة، حيث أن رأس مال المؤسسة يقدر ب 14.800.000.000 دج ، ويقدر عدد عمال المؤسسة بكل فروعها ب 6940 عامل.

وهي يد عاملة كبيرة ومؤهلة ومختصة في جميع مجالات العمل، تحصلت على شهادات سنة 2004 : iso 14001 وفي سنة 2007 OHSAS وفي سنة 2008 : iso 9001 في مجال الجودة والصحة والسلامة والبيئة.¹

¹ محمد عبد الهادي، أساليب التوثيق بالبحوث العلمية، المكتبة الأكاديمية، ط1، الجزائر، 1995، ص 120

² عبد المجيد مروان، أسس البحث العلمي في إعداد الرسائل الإعلامية، مؤسسة الوراق، عمان، ط1، 2000، ص 126.

³ عبيدات محمد و أبو نصار محمد عقله، منهجية البحث العلمي، القواعد ومراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999. ص

⁴ محمد الصاوي محمد مبارك، البحث العلمي، أسسه وطريقة كتابته، مؤسسة الأهرام لنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998، ص30.

❖ شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة والفروع المكونة لها :

تتكون المؤسسة الوطنية للتنقيب من المديريات التالية :

فروع الإمداد: هو الوظيفة المختصة بإجراء اتصالات بين شركة ENAFOR ومصادر التموين ، حيث يلعب دورا هاما في سيرورة وظائف المؤسسة الوطنية للتنقيب ، كما يهتم بمجالات التشغيل الثلاث وهي إدارة التوزيع المادي، وإدارة حركة المخزون للداخلية، وبالتالي يمكن القول أنها مسؤولة الإدارة الإستراتيجية لتدفق المواد والمنتجات من وإلى وداخل المؤسسة بالإضافة إلى تخزينها.

فروع العمليات: وهو فرع يهتم بإدارة أنشطة الشركة ENAFOR وإدارات عمليات التشغيل بها يوم بيوم، حيث يتم رصد العمليات اليومية بالشركة و تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة كما أن هذا الفرع مسؤول عن تطوير و تصميم و تشغيل و تحسين النظم التي تمس و تكمن مسؤولية مسئول التشغيل في التأكيد من أن العمليات تتسم بالكفاءة والفعالية والإدارة السليمة للموارد، وتوزيع السلع والخدمات للعملاء.

مديرية الصيانة: يقوم قسم الصيانة بالمؤسسة على ضمان استمرار وحدات الإنتاج في العمل من خلال إصلاح الأعطال أو منع حدوثها، وهذا ما يوفر على المؤسسة خسائر كبيرة من جراء توقف الإنتاج.²

مديرية التنقيب: يقوم قسم التنقيب بإنجاز عمليات التنقيب واسترجاع آبار النفط والماء لفائدة مختلف العملاء في إطار الشروط الأمثل للسعر، الآجال، السلامة واحترام البيئة، منح العملاء الحلول المثلى لتطوير واستغلال الموارد البترولية، المشاركة في مفاوضات عقود استخراج آلات التنقيب، السهر على أن كل الخطوات المتخذة مسطرة في الإستراتيجية العامة للمؤسسة، السهر على تنفيذ الأهداف العمليانية المحددة من قبل المؤسسة.

مديرية التسويق: المؤسسة الوطنية للتنقيب تهتم بالتسويق كونه نظام تتفاعل فيه مجموعة الأنشطة التي تعمل بهدف تخطيط وتسعير وترويج وتوزيع السلع والخدمات البترولية.

مديرية الموارد البشرية: يمكن حصر مهام مديرية الموارد البشرية في المهام التالية:

الموارد البشرية، التكوين وتحسين المستوى، الاتصال، التسيير الإداري لمستخدمين المقر، متابعة مشاريع المؤسسة، الإعلام و التقارير.

مديرية تكنولوجيا المعلومات: يمكن حصر مهامها في المهام التالية:

إعداد وتنفيذ سياسة المؤسسة في ما يتعلق بنظام المعلوماتية والاتصال، ضمان تسيير معدات الإعلام الآلي والمكتبي للمؤسسة، ضمان تنفيذ استغلال وتطوير البرنامج الخاص للتسيير المدمج للمؤسسة و التطبيقات الخاصة، تطوير و تسيير شبكة الانترنت و

¹ Manuel Qualité, Santé / Sécurité et Environnement, EANAFOR, Année 2015 ,page 4.

² SOURCE: Manuel Qualité, Santé / Sécurité et Environnement, EANAFOR, Année 2015 ,page 19

الشبكة الداخلية للمؤسسة، إعداد وتنفيذ مخططات برامج الجودة، الصحة والسلامة والبيئة طبقا لسياسة المؤسسة والمعايير العالمية، لغرض المحافظة على صحة العمال وممتلكات المؤسسة والبيئة.

مديرية مراقبة التسيير المركزي: تقوم بالمهام التالية:

توجيه وتسيير عملية التدقيق، مراقبة التسيير الاستراتيجي، مراقبة معايير وإجراءات المناقصات، الإعلام والتقارير.

مديرية المالية والمحاسبة: تتمثل مهامها في:

تسجيل المعاملات المباشرة من قبل المؤسسة وإعداد الوضعيات المالية الدورية، البحث عن الموارد المالية، تسيير الخزينة وديون المؤسسة، تسيير حافظة الشركات الفرعية والمساهمات.

مديرية الجودة، الصحة والسلامة والبيئة: تسعى المؤسسة الوطنية للتتقيب من خلال هذه المديرية إلى تحقيق السلامة والأمن في العمل وحماية البيئة والمجتمع وتقوم بالمهام التالية:

- ضمان صيانة النظام المدمج الجودة، الصحة والسلامة والبيئة للمؤسسة والسهر على منح الشهادة في إطار تدقيقات المراقبة.

✓ مراقبة تسيير وتحسين من منظور الجودة، الصحة، الأمن، البيئة، العمليات لغرض ضمان فعاليتها وإرضاء متطلبات العملاء والأطراف المعنية.

✓ تطبيق التنظيم في ما يتعلق بالصحة، السلامة، البيئة، ومسك الرصد التشريعي.

✓ ضمان تفادي حوادث العمل والأمراض المهنية و ضمان طب العمل.

Ñ كونها هي المسؤولة على الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتتقيب.¹

❖ شرح الهيكل التنظيمي لمديرية الجودة، الصحة، الأمن والبيئة QHSE:

➤ مهام قسم الجودة، الصحة، الأمن والبيئة:

لمديرية الجودة، الصحة، السلامة و البيئة مهام لكل قسم لديها تتمثل هذه المهام في:

1- / قسم الصحة، الأمن والبيئة:

➤ إعداد برنامج المعاينات التقنية لمواقع العمل وتوصية كل الإجراءات التي من شأنها تحسين مستوى السلامة .

➤ السهر على تطبيق التنظيمات المتعلقة بالصحة،الأمن وحماية البيئة.

➤ القيام بالتحريات حول الحوادث والأخذ بعين الاعتبار كل الدروس لغرض تفادي تكرارها.

➤ ضمان اعتماد برنامج تدريب وتحسين المستخدمين في ما يخص الصحة، الأمن والبيئة.

➤ تنسيق مهام القسم و السهر على تسيير الموارد الموفرة.

➤ السهر على الامتثال للمعايير، القوانين والإجراءات السارية المفعول في المؤسسة وخاصة تلك المتعلقة بالجودة، الصحة، الأمن والبيئة.

¹ Idem, page 19

2- قسم السلامة الصناعية:

- تنفيذ مخططات التدخل في حالة الكوارث على مستوى المؤسسة والمشاركة في مخططات الإسعاف أو المساعدة المتبادلة.
- السهر على توفير و صيانة وسائل التدخل، المتابعة، مراقبة وتحديد المعدات وتجهيزات السلامة.
- التأكد من التدريب العالي المستوى لفرق التدخل للحالات الفعالة في حالات الكوارث.
- تنفيذ برنامج اقتناء وصيانة وسائل التدخل لغرض ضمان التوفر.
- تنفيذ برنامج معايير معدات الحماية ضد الحريق على مستوى مواقع العمل وتوصية كل الإجراءات التي من شأنها تحسين مستوى السلامة.
- التأكد من متابعة حركة معدات الحماية ضد الحريق، معدات الحماية الجماعية، والكشف عن الغاز للمؤسسة.
- التأكد من إنجاز جرد عقارات المديرية، وكذلك المعدات والمواد الاستهلاكية الطبية للهيئات التابعة لمديرية الموارد البشرية.
- السهر على توحيد جرد معدات الحماية ضد الحريق، معدات الحماية الجماعية، والكشف عن الغاز للمؤسسة، والمعدات والمواد الاستهلاكية الطبية المعينة في الورشات.
- تحديد و تحيين مخططات توريد قطع الغيار والمواد الاستهلاكية للاستغلال لمطفاآت الحريق، معدات الحماية من الحريق ومعدات الكشف والوقاية.
- السهر على تطبيق القرارات والإجراءات، التعليمات والتوصيات السارية المفعول في المؤسسة في ما يتعلق بإبرام الصفقات.
- تنسيق نشاطات القسم مع السهر على تسيير الموارد الموفرة .
- السهر على الامتثال للمعايير، المراجع، الإجراءات السارية المفعول في المؤسسة وخاصة تلك المتعلقة بالجودة، الصحة والسلامة والبيئة.¹

3- قسم تسيير نظام الإدارة المدمج:

- ضمان التسيير و الحفاظ على فعالية نظام إدارة الجودة والصحة والأمن والبيئة للمؤسسة، والسهر على الحفاظ على الشهادة في إطار تدقيقات المتابعة والتجديد.
- إدارة المخاطر والجوانب البيئية التابعة لنشاطات المؤسسة.
- تسيير مجمل عناصر القياس (التدقيقات، المعايير ومعالجة التجاوزات، تدقيق وتحسين نظام الجودة، الصحة، السلامة والبيئة للمؤسسة.
- التأكد من متابعة جداول المراقبة للأهداف الإستراتيجية للجودة، الصحة، السلامة والبيئة.
- برمجة التدقيقات الداخلية للجودة، الصحة، السلامة والبيئة و السهر على تنفيذها.
- ضمان إدارة و متابعة تأهيل مدقق الجودة، الصحة، الأمن والبيئة.
- دراسة تقارير لجان الصحة والأمن و البيئة للهيئات والورشات وإعداد النتائج.

¹ Idem, page 10-15

- القيام بترميز استمارات ووثائق إدارة المؤسسة (العمليات، الإجراءات و التعليمات.....).
- إعداد مخططات الإجراءات ومتابعة أهداف الجودة، الصحة، الأمن والبيئة.
- معالجة التجاوزات ومتابعة الإجراءات التصحيحية والوقائية.
- المشاركة في توحيد التقارير البيئية وتحديد كتيب الجودة، الصحة، الأمن والبيئة.
- إعداد و السهر على تطبيق برامج الوقاية.
- التحسين و التكوين الدقيق و الإضافي وكذلك الاتصال الخاص بالأمن.
- تنسيق نشاطات القسم مع السهر على تسيير وتحسين الموارد الموفرة.
- الامتثال للمعايير، المراجع، القوانين والإجراءات السارية المفعول في المؤسسة وخاصة تلك المتعلقة بالجودة، الصحة، السلامة والبيئة.

4- قسم الصحة في العمل:

- استغلال الوسائل المادية والبشرية اللازمة للحفاظ على صحة عمال المؤسسة.
- ضمان التغطية الصحية لمجمل هيئات المؤسسة في إطار الفحوصات الدورية وفحوصات التوظيف.
- إعداد التقارير المتعلقة بالصحة والأمن.
- تسيير خلايا الأزمات المنشأة من جراء الأمراض والأوبئة.
- السهر على تطبيق القرارات، الإجراءات، التعليمات والتوصيات السارية المفعول للمؤسسة المتعلقة بإبرام الصفقات.
- تنسيق نشاطات القسم مع السهر على تسيير وتحسين الموارد الموفرة.
- التقيد بالعمل وفق القوانين والإجراءات المتعلقة بالجودة، الصحة، السلامة والبيئة.¹

2-2 المجال الزمني: تحددت الفترة الزمنية لتوزيع الاستبيان من 2020/08/16 إلى غاية استرجاعه في 2020/08/31.

مجتمع الدراسة.

نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على طريقة المسح الشامل وهو الدراسة الشاملة لجميع وحدات مجتمع الإحصائي بهدف الحصول على معلومات إحصائية شاملة لخاصية أو أكثر من خواص المجتمع ومن ثم إجراء التحليل المنهجية اللازمة.²

لذا فقد أجريت الدراسة على 60 عامل نظرا لتسريح نصف العمال في ظل هذه الظروف الاستثنائية لجائحة كوفيد19 فكانت الدراسة على مستوى حفارتين، الأولى Rig 24، الثانية Rig 26 بحيث يعمل في كل حفارة 30 عامل، مقسمين إلى فوجين، فوج صباحا و فوج ليلا كل فوج فيه 15 عامل.³

¹ Idem, page 10 – 15

² فوزي غرايبة و آخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، نشر بدعم من الجامعة الأردنية، عمان، 1977.

³ محمد منير حجاب، أسس علمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر والتوزيع، القاهرة، ط3، 2000، ص20.

2-3 المجال البشري.

يتمثل المجال البشري لدراستنا الحالية في عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود البالغ عددهم في ظل الظروف الاستثنائية 60 عاملاً.

3-أدوات جمع البيانات

- بما أن استخدمنا المنهج الوصفي في تحليل و تفسير الظاهرة فإننا نوظف الاستبيان الذي يعتبر من أدوات البحث العلمي و الأداة المناسبة له.

❖ **الاستبيان:** هو نموذج يضم مجموعة أسئلة توزع على الأفراد من اجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف و يتم تنفيذ الاستبيان أما عن طريق استخدامنا أو أن ترسل إلى مبحوثين عن طريق البريد.¹

➤ وقد اعتمدنا الاستبيان في هذا البحث كأداة رئيسية، ويشتمل على ثلاثة محاور تخص موضوع الدراسة. وتمثل محاور الاستبيان فيما يلي:

➤ المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية.

➤ المحور الثاني: بدور التدريب الخاص في التقليل من حوادث العمل و إحساس العامل بالأمن.

➤ المحور الثالث: دور أساليب التوعية في زيادة شعور العامل بالانتماء للمؤسسة.

وزع الاستبيان على 60 عامل، لم يسترجع منها 10 استبيانات، استرجع 50 استبيان كانت كالتالي: 39 استبيان تم الإجابة فيه على كل الأسئلة، 07 استبيانات ملغاة لعدم الإجابة على معظم الأسئلة، 04 استبيانات كانت فارغة لم يتم فيها الإجابة على أي سؤال، بمعنى أن أفراد العينة 39.

4-الأساليب الإحصائية.

بعد جمع المعلومات باستخدام أداة الاستبيان اعتمدنا على بعض الأساليب الإحصائية في دراستنا ، وقمنا باستخدام برنامج Excel لمعالجة المعطيات في شكل جداول تكرارية ، من أجل توضيح هاته المعطيات بشكل أكبر.

• **التكرارات:** وهي عدد حالات تكرار الظاهرة في كل مرة.²

➤ **حساب النسبة المئوية:** وهي الوسيلة الإحصائية التي اعتمدنا عليها لعرض وتفسير البيانات المتحصل عليها وتحسب بالطريقة التالية: - النسبة المئوية = مجموع التكرارات * 100 / عدد أفراد العينة.³

¹ صلاح مصطفى الغول، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهناء للطباعة القاهرة، مصر 1982، ص 60.

² عبد الباقي زيدان، قواعد البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، دار المعرفة لنشر، ط2، 1974، ص 109.

³ عبد الباسط محسن محمد الحسن، أصول البحث الاجتماعي، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1991، ص 207.

الفصل الثالث

عرض ومناقشة وتحليل البيانات

1- عرض ومناقشة وتحليل البيانات.

1-1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات الشخصية.

1-2 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول.

1-3 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني.

2- عرض نتائج الدراسة الميدانية.

1-2 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول.

2-2 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني.

3- النتيجة العامة.

1- عرض ومناقشة وتحليل البيانات.

1-1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات الشخصية.

الجدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس.

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الجنس
100%	39	ذكر
00%	00	أنثى
100%	39	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن عدد الذكور يبلغ نسبة 100% وهذا يؤكد بأن الشركة الوطنية للتنقيب أغلب عمالها من الجنس ذكر خاصة على مستوى الحفارات وهذا راجع إلى طبيعة النشاط، الذي يتعامل فيه العمال مع الآلات، والذي يتطلب مجهود كبير، حيث أن نسبة الجنس أنثى من أفراد عينتنا كانت نسبة معدومة 00%، وهذا لميل الإناث إلى أعمال أخرى مثل: الطب و التعليم و مجالات الإدارة عموما دون غيرها من الأعمال في المؤسسات الصناعية و خاصة المتعلقة بحفارات التنقيب.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
25.64%	10	أقل من 30 سنة
43.58%	17	من 31 إلى 40 سنة
20.51%	08	من 41 إلى 50 سنة
10.25%	04	أكثر من 50 سنة
100%	39	المجموع

يوضح الجدول أعلاه الفئات العمرية للمبحوثين وبهذا نلاحظ أن الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة هي الفئة الأكبر مقارنة بالفئات الأخرى بحيث تمثل نسبتها 43.58%، ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 25.64%، ثم تليها الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة 20.51%، ثم آخر فئة عمرية هي أكثر من 50 سنة بنسبة 10.25%. من خلال ما سبق أن المؤسسة مكان الدراسة ENAFOR يمثل فيها عنصر الشباب النسبة الأعلى من خلال الفئتين من 31-40 سنة و أقل من 30 سنة، وهذا راجع لكون الشباب يتمتعون بقدرات فكرية و جسدية تساعدهم على الحركة و أداء العمل بسهولة كما أن لهم القدرة على استيعاب الأوامر و تنفيذها بسرعة و بدقة، ثم تليهم فئة من 41-50 سنة، أما الفئة العمرية أكثر من 50 سنة فتمثلها نسبة 10.25% و هي ضعيفة نسبيا و ذلك بسبب إقبال معظمهم على التقاعد.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين وفقا للمستوى التعليمي .

النسبة المئوية (%)	التكرارات	المستوى التعليمي
00 %	00	ابتدائي
30.76 %	12	متوسط
46.15 %	18	ثانوي
23.07 %	09	جامعي
100 %	39	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة مئوية هي مستوى الثانوي بـ : 46.15 %، وتليها نسبة 30.76 % لهم مستوى متوسط ، ثم تليها نسبة 23.07 % لديهم مستوى جامعي، و أخيرا نسبة 00% لمستوى الابتدائي، بحيث تولي المؤسسة أهمية كبيرة لمن يجيدون القراءة و الكتابة و لهم مستوى و خاصة من لديهم شهادات مهنية، وهذا راجع لكونهم لهم مهارات و معلومات في التخصص و في مجال عملهم، إضافة إلى ذلك أن هذه الفئات أيضا يسهل تدريبهم على تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية لمقدرتهم على التعلم و الاستيعاب و التقيد بماتة الإجراءات و كل ما يخص أعمالهم و مهامهم.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب المهنة

النسبة المئوية (%)	التكرارات	المهنة
30.76 %	12	إطارات
66.66 %	26	عمال على مستوى سطح حفارة
2.56 %	01	ممرضون
100 %	39	المجموع

يوضح الجدول التالي توزيع المبحوثين حسب المهنة التي يمارسونها بحيث أن العمال على سطح الحفارة كانت لهم النسبة الأكبر بـ : 66.66 %، ثم يليها إطارات بنسبة 30.76 %، ثم يليها الممرضون بنسبة 2.56 % . وبما أن الدراسة الميدانية كانت على مستوى حفارتين، الأولى Rig 24 ، الثانية Rig 26 ، بحيث يتضح لنا من خلال النسب المبينة في الجدول أعلاه أن الوظيفة التي يشغلها العمال متباينة كلا حسب الشهادة التعليمية و الاختصاص إذ نجد أن أغلبية العمال هم فئة عمال على سطح الحفارة مما يعني أن المؤسسة تعتمد على عدد كبير من العمال على مستوى سطح الحفارة ، وهذا نظرا لنشاطها.

الجدول رقم(05): يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرارات	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 سنوات	14	35.89 %
من 6 إلى 10 سنوات	08	20.51 %
من 11 إلى 15 سنة	10	25.64 %
أكثر من 15 سنة	07	17.94 %
المجموع	39	100%

يتضح من خلال الجدول التالي أن فئة أقل من 5 سنوات تمثل النسبة الأكبر بنسبة مئوية 35.89 %، ثم تليها فئة من 11 إلى 15 سنة بنسبة 25.64 %، ثم تليها فئة من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 20.51 %، و أخير فئة أكثر من 15 سنة بنسبة 17.94 %، من خلال كل هذه النسب تبين لنا أقدمية العمال داخل هذه المؤسسة.

حيث تساهم الفترة التي يقضيها العمال بالمؤسسة من خلق نوع من الانتماء و الارتباط بين مستويات التنظيم المختلفة و ذلك لأن هذه المدة تمكن العامل من تكوين علاقات اجتماعية و تكسبه قناعات و مواقف معينة نحو العمل و العمال و الإدارة و المؤسسة ككل، ولهذا فإن استمرار العمال في مؤسسة ما لمدة طويلة يعتبر مؤشرا هاما للاستقرار المهني الذي تتميز به المؤسسة.

2-1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول.

الجدول رقم(06): يبين استجابات العمال إذا كان التدريب والتكوين داخل محيط العمل يشعره بالأمن

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	39	100 %
لا	00	00 %
المجموع	39	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن كل استجابات المبحوثين بنسبة مئوية 100 % يرون بأن التدريب والتكوين الذي يتلقاه العامل داخل محيط العمل يشعره بالأمن لأن مواضيع التدريب والتكوين تهدف إلى وقاية العمال من الحوادث وتضمن استقرارهم وصحتهم، و هذا ما أكده ماسلو على حاجة الأمن، ووضعها ثاني حاجة بعد الحاجة الفيزيولوجية، و هي تهدف لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياة و استقرار العامل، و الشكل المقابل يوضح تنظيم الحاجات وفق الهرم الذي وضعه {ماسلو}.



الشكل رقم 01: هرم الحاجات وفق {ماسلو}

الجدول رقم (07): يبين استجابات العمال في إذا ما كان يتم تدريبهم على مجموعة مختلفة من الملصقات لتقليل من حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	36	92.30 %
لا	03	7.69 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات الباحثين بان المؤسسة تدرّبهم وتوفّر لهم مجموعة من الملصقات واللوائح التحذيرية في مكان العمل وذلك لتوعية العاملين بالسلامة المهنية، حيث أن الإجابة كانت نعم بنسبة مئوية 92.30 % في حين أجاب بـ : لا نسبة 7.69 % فالتدريب يستهدف خفض عدد الحوادث ، وبهذا يصبح العامل يقوم بسلوكيات آمنة و سليمة بدلا من السلوكيات الخطيرة التي قد تؤدي بهلاك حياته، و بالتالي تدريب العامل على مجموعة مختلفة من الملصقات التنبيهية تعتبر صمام أمان يحيط بالعامل و ينبهه من الحوادث، كما يهدف إلى تعليم العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب و أخطار الحوادث و تدريبه على الوسائل و الطرق الواجب إتباعها أثناء قيامه بعمله، مما نستنتج في الأخير أن المؤسسة تعمل على توفير كل ما يلزم لتحقيق ظروف عمل صحية خالية من الأخطار، و إن أبسط شيء على ذلك هو الملصقات و المطويات المتعلقة بقواعد ظروف العمل الصحية و الأمانة.

الجدول رقم (08): يبين استجابات العمال إذا ما كان التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات يعتبر وسيلة لتقليل من حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	39	100 %
لا	00	00 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال الجدول أن كل استجابات أفراد العينة كانت بـ : نعم بنسبة 100% وذلك لدور التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات و طرق العمل المأمونة و السلوك السليم أثناء العمل و بالأخص العمال الجدد، حيث يعمل التدريب الجيد بإعداد الأفراد و تأهيلهم لأداء أعمال معينة بإتقان و كفاءة على الأجهزة و المعدات و بطريقة تضمن سلامتهم من الوقوع في حوادث العمل، و من هنا نستنتج بأن المؤسسة تقوم بتدريب العامل على كل الأجهزة بحيث تجعل العامل في معزل عن الخطر في كل الظروف و هذا ما يشعره بالأمن.

الجدول رقم (09): يبين استجابات العمال نحو استفادة العمال من مواضيع التدريب لتقليل من حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
جيدة	36	92.30 %
غير جيدة	03	7.69 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات المبحوثين أن معظمهم يرون بأن مواضيع التدريب جيدة تفيدهم بشكل كبير في التقليل من حوادث العمل و كانت النسبة المئوية 92.30 %، أما نسبة 7.69 % ترى غير ذلك بأن مواضيع التدريب غير جيدة ولا تفيدهم في شيء، و من هنا نلاحظ بأن أغلبية أفراد العينة قد أجمعوا على أن مواضيع التدريب تساعدهم كثيرا على إنجاز أعمالهم و المهام الموكلة إليهم بصورة جيدة دون الوقوع في حوادث العمل، مما يدل على أن المواضيع التدريبية التي أقامتها المؤسسة بالتقليل من حوادث العمل قد توافقت إجراءات و قواعد الصحة و السلامة المهنية، و هذا ما يزيد من شعور العامل بالأمن و الاستقرار.

الجدول رقم (10): يبين استجابات العمال في إذا ما كان العامل يتلقى التدريب الكافي.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	29	74.35 %
لا	10	25.64 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال الجدول استجابات الباحثين بأنهم يتلقون التدريب الكافي بنسبة 74.35 %، أما نسبة 25.64 % يرون عكس ذلك بسبب الوقت الغير كافي في التدريب ونقص في الحصص وقلة التدريب في بعض المجالات، ومن خلال النسب نرى بأن أغلبية أفراد العينة يقرون بفرض التدريب التي يتلقاها العامل داخل المؤسسة كافية، وهذا راجع إلى اكتساب العامل معرفة جيدة في مجال العمل، وكذلك التوسع في مهاراته و قدراته و إحساسه بالأمان داخل المؤسسة وذلك من اجل عدم الوقوع في حوادث العمل.

الجدول رقم (11): يبين استجابات العمال على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها بعد المشاركة في التدريب.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	35	89.74 %
لا	04	10.25 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات الباحثين أن معظم العمال يستفيد من المعلومات التي تقدم لهم خلال فترة التدريب حيث تشعرهم بالأمن وذلك بنسبة مئوية 89.74 %، هذا يرجع إلى اعتماد البساطة والوضوح في تقديم المعلومة وأخذ الفروق في المؤهلات العلمية لدى العمال لتعميم الفائدة على الجميع والتركيز على التدرج في طرح الأفكار و لمعلومات، وإعطاء الفرصة الكافية للعمال للاستفسار وطرح انشغالاتهم، وترى نسبة 10.25 % بأنهم لم يستفيدوا من المعلومات خلال فترة التدريب.

الجدول رقم (12): يبين استجابات العمال على نوع التغيير الذي طرأ على أدايتهم بعد التدريب

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	35	89.74 %
لا	04	10.25 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات الباحثين على نوع التغيير الذي طرأ على أدائهم بعد التدريب، فكانت أن معظمهم أقرروا بأنها تغيرات إيجابية للأحسن لأخذ الحيطة والحذر أثناء تأدية مهامهم وذلك بنسبة مئوية كانت 89.74 %، وذلك يرجع إلى أن من بين الأهداف التي يرمي إليها التدريب هو القضاء على الأخطاء الطائشة من طرف العمال وتغييرها إلى أداءات إيجابية وقائية، تسهل لهم القيام بأعمالهم بارتياح وأمان، أما النسبة المتبقية من استجابات الباحثين والتي كانت 10.25 % فقد أكدت بأنه لم تتغير تصرفاتهم بعد التدريب وذلك لعدم إتباع التعليمات وأيضا اللامبالاة .

الجدول رقم (13): يبين استجابات العمال حول المشاركة في التدريب ومساهمتها في الوقاية من إصابات حوادث العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
دائما	24	61.53 %
أحيانا	15	38.46 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات الباحثين أن نسبة مئوية كانت 61.53 % ترى بأن المشاركة في التدريب تساهم دائما في الوقاية من إصابات حوادث العمل وذلك يرجع إلى الاستفادة الكبيرة من العملية التدريبية بدليل أن أغلبية العمال أقرروا بأن التدريب ساهم في تجنبهم عدة حوادث عمل كادت أن توقعهم في شبح الإصابات، وترى نسبة 38.46 % من الباحثين أن المشاركة في التدريب أحيانا ما تساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل.

الجدول رقم (14): يبين استجابات العمال على تقدير قلة أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	38	97.43 %
لا	01	2.56 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات الباحثين على قلة الأخطاء المرتكبة في العمل بعد المشاركة في التدريب، أن معظمها كانت بـ : نعم و ذلك بنسبة مئوية 97.43 % وذلك يرجع إلى التخطيط المحكم للعملية التدريبية، وتركيزها على تجنب العمال للأخطاء والتي تصدر من طرفهم، أما باقي استجابات الباحثين كانت نسبة مئوية 2.56 % فقد أقرت بأن الأخطاء المرتكبة في العمل من طرفهم واللامبالاة أثناء قيامهم بأعمالهم ناتجة منهم وذلك بعدم إتباع الأساليب الوقائية.

الجدول رقم (15): يبين استجابات العمال إذا ما كان العامل يشعر بالأمن بعد التدريب الخاص

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	36	92.30 %
لا	03	7.69 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات المبحوثين أن نسبة 7.69 % لا يشعرون بالأمن بعد التدريب الخاص، أما أغلبية العمال يشعرون بالأمن بعد التدريب الخاص بنسبة 92.30 % وهذا يؤكد بأن أغلبية العمال يشعرون بالراحة لأنهم يمارسون أعمالهم في مؤسسة توفر لهم تدريب خاص وكل ظروف العمل التي تضمن استقرارهم وتحمي صحتهم وحياتهم ومستقبلهم.

3-1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني.

الجدول رقم (16): يبين استجابات العمال إذا ما كانت المؤسسة تستخدم أسلوب المحاضرات في توعية العمال بخطورة الحوادث.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	35	89.74 %
لا	04	10.25 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات المبحوثين أن نسبة 89.74 % تقر بأن المؤسسة تستخدم أسلوب المحاضرة في توعيتهم بحوادث العمل، أما نسبة 10.25 % من المبحوثين تنفي استخدام المحاضرة كأسلوب لتوعيتهم بمخاطر العمل، بحيث يرى يقر أغلبية أفراد العينة بأن المؤسسة تعتمد على أسلوب المحاضرات و هي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من العمال بقسط كبير من المعلومات التوعوية المتعلقة بالوقاية من حوادث العمل، و يتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

الجدول رقم (17): يبين استجابات العمال إذا كان محيط العمل من حيث التجهيزات يعتبر مناسب ويشعرهم بالانتماء للمؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	30	76.92 %
لا	09	23.07 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين بنسبة 76.92% يرون بأن محيط عملهم من حيث التجهيزات مناسب ويشعرهم بالأمن والراحة وبأنهم ينتمون إلى المؤسسة، أما نسبة 23.07% يرون عكس ذلك نقص من حيث التجهيزات، و من هنا نلاحظ بأن أغلبية العمال يقرون بأن محيط عملهم مناسب من حيث التجهيزات و المعدات نظرا لأهميته في حماية العامل من أضرار الناتجة عن مخاطر العمل، مع إزالة مسبباتها من خلال تأمين احتياجات السلامة و توفير بيئة آمنة للمؤسسة و العاملين على حد سواء، كذلك حماية عناصر الإنتاج من التلف و هذا ما يؤدي إلى استقرار العامل و شعوره بالانتماء إلى المؤسسة.

الجدول رقم (18): يبين استجابات المبحوثين إذا كان يوجد ملصقات و لوائح تحذيرية داخل مكان العمل توعي العاملين.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
يوجد	37	94.87%
لا يوجد	02	5.12%
المجموع	39	100%

يتضح من خلال استجابات المبحوثين بأن مكان العمل يتواجد فيه ملصقات ولوائح تحذيرية توعي العاملين و تبهم داخل مكان العمل وذلك لتوخي الحيلة والحذر أثناء العمل وهي واضحة وكانت نسبة المئوية 94.87%، أما نسبة 5.12% تنفي ذلك، بحيث نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تعتبر هذه الملصقات و اللوائح التحذيرية من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت و بصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة و الصحة المهنية، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها، و أيضا لا تنجح هذه الإجراءات و القواعد إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له و لجميع العاملين معه، حيث تلخص هذه الملصقات و اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط أو تنشر في شكل صور أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الأدوات و تشغيل الأجهزة و وقاية أعضاء الجسم و رفع الأشياء و نقلها، أيضا تعريف العامل عن أماكن الخطر أسباب رائق و الانفجارات و عمل إشارات التحذير، و بهذه الملصقات و اللوائح التحذيرية يشعر العامل بالأمن و الانتماء للمؤسسة.

الجدول رقم (19): يبين استجابات العمال إذا كانت الإدارة تبذل الجهود الكافية على تقديم النصائح وتوعية عمالها.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	32	82.05%
لا	07	17.94%
المجموع	39	100%

يتضح لنا من خلال استجابات المبحوثين بأن الإدارة تقوم بدورها وتبذل كل الجهود والحرص دائما على تقديم النصائح وإرشادات لتوعية العمال حول المخاطر وكانت النسبة المئوية 82.05%، أما نسبة 17.94% ترى بأن الإدارة لا تبذل أي جهد ولا

يهمها أمر العمال، فمن خلال ما سبق نرى بأن أغلبية أفراد العينة ترى أن الإدارة تولي أهمية كبيرة للعمال، و يتمثل ذلك في حرص في حرص المشرف المباشر في المؤسسة أو التقني في تقديم الإرشادات و النصح و التوعية للعمال للوقاية من حوادث العمل، و ذلك قبل شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل أو عند استعمال مواد و أدوات لا يعرفون أخطارها مما يؤدي إلى إحساس العامل بالأمن و شعوره بالانتماء.

الجدول رقم (20): يبين استجابات العمال حول إذا ما كانت المؤسسة تعتمد أسلوب المحاكاة كأحد أساليب الوقاية من حوادث العمل أم لا.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
يوجد	30	76.92 %
لا يوجد	09	23.07 %
المجموع	39	100 %

✓ يتضح لنا من خلال استجابات الباحثين بأن المؤسسة تعتمد على أسلوب المحاكاة ويوجد بين أفرادها وتعتبره أحد أساليب الوقاية من الحوادث وكانت النسبة 76.92 %، أما نسبة 23.07 % من أفراد العينة ترى بأنه لا يوجد أسلوب المحاكاة ولا تعتمد عليه المؤسسة كأحد أساليب الوقاية من حوادث العمل، من خلال الجدول تفر أغلبية أفراد العينة أن أسلوب المحاكاة معتمد من قبل المؤسسة للوقاية من حوادث العمل، وهذا ما يؤدي إلى الثقة المتبادلة بين الإدارة والعمال وتفهم الإدارة لمشاكل عمالها ومحاولة إيجاد الحلول لها والسهر على توعية العامل في الوقاية من حوادث العمل مما يزيد شعوره بالانتماء للمؤسسة.

الجدول رقم (21): يبين استجابات العمال إذا كان هناك حملات إعلامية تعتمد عليها المؤسسة كأسلوب للتوعية بطريقة الوقاية من حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	26	66.66 %
لا	13	33.33 %
المجموع	39	100 %

يتضح لنا من خلال استجابات الباحثين بأنه توجد حملات إعلامية تعتمد عليها المؤسسة كأسلوب للتوعية والوقاية من حوادث العمل وكانت النسبة المئوية 66.66 % ويقولون بأنها مفيدة، أما باقي الباحثين نسبة 33.33 % ترى بأنه لا توجد حملات إعلامية، من خلال ما نلاحظه في الجدول بأن الجهات المسؤولة عن السلامة في المؤسسة تقوم بحملات إعلامية تتم بموجب خطة حقيق أفضل فعالية ممكنة، و تقوم بهذه الحملات من أجل المساعدة في أعمالها ضد الحوادث و حماية عمالها، و بالمقابل فإن

الحملة الإعلامية يمكن أن تعتمد أو تكمل التدابير الوقائية الأخرى، سواء أن تكون مؤثرة في العمال بمواضيع جديدة أو تذكرهم بأوضاع أو حركات توجب عليهم الأخذ بها في العمل من أجل السلامة، كما أن الحملات الإعلامية تلعب دورا رئيسيا في إقناع العمال حتى في حالة لا شعورية تقود في الكثير من الحالات إلى الرضا بالأمر بشكل أفضل كأن تبرز له الحملات الإعلامية الخطر الذي ينجم عن عدم استعماله الوسائل الوقائية، فتثير في نفسه شعورا بشدة إلى التقيد بتلك التعليمات.

الجدول رقم (22): يبين استجابات العمال في طريق اعتماد المؤسسة على الأفلام التعليمية كأسلوب للوقاية من حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	28	71.79 %
لا	11	28.20 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال الجدول استجابات المبحوثين بنسبة 71.79 % تقر بأن المؤسسة تعتمد على الأفلام التعليمية كأسلوب للوقاية وذلك بيث بعض الفيديوهات حول حوادث العمل بهدف تنمية الوعي الأمني في صفوف العمال بتلك المخاطر لتجنب الوقوع فيها، ويرون بأنها مفيدة جدا، أما نسبة 28.20 % تنفي وجود تلك الأفلام التعليمية.

الجدول رقم (23): يبين استجابات العمال إذا ما كان هناك فريق مختص يقوم بالتوعية والوقاية وتحذير العمال من المخاطر المهنية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
يوجد	32	82.05 %
لا يوجد	07	17.94 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات المبحوثين أنه يوجد فريق مختص يقوم بتوعيتهم وتحذيرهم من المخاطر المهنية حيث كانت النسبة المئوية 82.05 %، أما نسبة 17.94 % تنفي وجود فريق مختص يقوم بتوعيتهم، حيث يتضح من خلال النسب أن المؤسسة يتواجد فيها فريق مختص و يتمثل في مهندس السلامة و يرتبط به التنظيم العملي للوقاية و تأمين التدابير الوقائية و يسهر على فعاليتها، بالإضافة لمهندس السلامة هناك أيضا الطبيب التي تتلخص وظيفته في نقل المعلومات التي يستطيع الوقوف عليها من خلال الفحوص و الزيارات لمكان العمل إلى المسؤولين فيها ممدى الخطورة التي تحدد الصحة العمالية، وبهذا الاهتمام يشعر العامل بالانتماء لمؤسسته.

الجدول رقم (24): يبين استجابات المبحوثين حول توفر مكان العمل على الإسعافات الأولية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	37	94.87 %
لا	02	5.12 %
المجموع	39	100 %

من خلال الجدول نلاحظ استجابات المبحوثين أن نسبة 94.87 % وهي نسبة عالية توضح ضرورة الإسعافات الأولية وهي متوفرة وكافية في مكان العمل لتجنب تأزم الوضع، وقد تنجح في إنقاذ العامل من الموت، وهذا من خلال تزويده بكل المستلزمات الضرورية التي قد تبعد الخطر عن حياته وهنا نلاحظ بأن العاملين مقتنعين بحجم الإسعافات الموجودة بمؤسستهم، ويدل ذلك على أن مسئول الوقاية والأمن الصناعي يقدم ويوفر هذه الإسعافات الأولية وبشكل مستمر أثناء العمل لتفادي أضرار جسمية للعمال في الشركة، وهو أمر إيجابي لإعطاء جو مطمأن للعمال، ونلاحظ أن نسبة 5.12 % إجابة ب: لا وترى بأنها قليلة وغير كافية.

الجدول رقم (25): يبين استجابات العمال على طبيعة محتويات أساليب التوعية الوقائية إذا ينتفعون منها

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
نعم	36	92.30 %
لا	03	7.69 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات المبحوثين أن أغلب العمال ينتفعون من أساليب التوعية الوقائية حيث كانت النسبة المئوية % 92.30، أما نسبة 7.69 % تنفي ذلك، ومنه نستنتج بأن محتويات أساليب التوعية الوقائية دور كبير في شعور العامل بالانتماء للمؤسسة، حيث ساهمت هذه الأساليب في تثبيت المعلومات لديهم حول حوادث العمل والمخاطر التي تحيط بهم، و تتيح لهم محتويات أساليب التوعية الوقائية الفرصة لمواجهة وتجنب المشكلات والحوادث التي تواجههم و كيفية التعامل معها أثناء العمل.

الجدول رقم (26): يبين استجابات العمال على توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
كلها	22	56.41 %
جزئية	16	41.02 %
منعدمة	01	2.56 %
المجموع	39	100 %

يتضح من خلال استجابات الباحثين توضيح محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر الحوادث، أن نسبة 56.41% أفروا بأنها توضحها بصفة كلية، وذلك يرجع لنجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية، أي الاستفادة منها أكيدة ومضمونة، والنصائح والإرشادات والتعليمات والسبل الوقائية التي تتضمنها واقعية وسهلة التطبيق من طرفهم، أما نسبة 41.02% من الباحثين ترى بان الاستفادة من أساليب التوعية الوقائية تكون بصفة جزئية، وفي الأخير نسبة 2.56% من الباحثين ترى بان الاستفادة من أساليب التوعية منعدمة.

الجدول رقم (27): يبين استجابات العمال إذا كانت تطبق محتويات أساليب التوعية الوقائية أثناء القيام بالعمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
كلها	25	64.10%
بعضها	12	30.76%
لا تطبق	02	5.12%
المجموع	39	100%

يتضح من خلال استجابات الباحثين على أن تطبيق محتويات أساليب التوعية الوقائية أثناء القيام بالعمل، أن معظمها تراوحت ما بين "كلها و بعضها" و ذلك بنسبة مئوية كانت على التوالي ب: 64.10% و 30.76%، وذلك يرجع إلى إيمان العمال بالفوائد التي تخلفها محتويات أساليب التوعية الوقائية ودورها الكبير في تجنبهم المخاطر والمشاكل التي تخلفها أعمالهم، فيما أن نسبة 5.12% ترى بأنها لا تطبق.

2- عرض نتائج الدراسة الميدانية.

2-1 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول.

هل يؤدي التدريب الخاص إلى التقليل من حوادث العمل و إحساس العامل بالأمن؟

✓ من خلال تحليل الجدول رقم "6" أفرت نسبة 100% من العمال أن التدريب والتكوين داخل محيط العمل يؤدي تلقائيا لشعور العامل بالأمن، وهذا يرجع إلى اهتمام المؤسسة بالعمال، ثقة المؤسسة بالعامل والعمل الجماعي وهذا ما أكده العمال.

✓ من خلال تحليل الجدول رقم "7" أن نسبة 92.30% أفرت لنا أن تدريب العمال يؤدي للتقليل من حوادث العمل بنشر ملصقات، وتوعية العمال بالسلامة المهنية وإفادتهم بالتدريب نحو الأفضل، وكذلك إتاحة الفرصة لهم للتعرف على حوادث العمل ومدى خطورتها.

- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "8" أقرت نسبة 100 % أن التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات تقلل من حوادث العمل، وهذا يرجع إلى التدريب على كيفية استعمال والتحكم في أجهزة ومعدات المؤسسة من اجل تجنب الأضرار الناجمة عنها، مع إعطاء الفرصة لمعرفة سير هذه الآلات وذلك من اجل التقليل من نسبة حوادث العمل.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "9" أن نسبة 92.30 % تبين أن مواضيع التدريب تقلل من حوادث العمل، قد يرجع هذا إلى اكتساب العامل المهارات والقدرات الكافية لأداء العمل بطريقة جيدة، ومن اجل التعرف على الحوادث الناجمة التي تصادفه في العمل والتقليل منها. و هذا ما يؤكد الجدول رقم "10" بأن أغلبية المبحوثين بنسبة 74.35 % إجابة بأن فرص التدريب التي يتلقاها العامل داخل المؤسسة كافية، وهذا راجع إلى اكتساب العامل معرفة جيدة في مجال العمل، وكذلك التوسع في مهاراته و قدراته و إحساسه بالأمان داخل المؤسسة وذلك من اجل عدم الوقوع في حوادث العمل.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "11" أن نسبة 89.74 % تبين أن العمال يستفيدون من المعلومات المتحصل عليها في فترة التدريب، هذا راجع إلى اكتساب معلومات جديدة تخص طبيعة عملهم وإعطائهم الفرصة الكافية في كيفية الاستفسار وطرح الانشغالات، وهذا يشعر العامل بالأمن وعدم وقوعه في الحوادث.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "12" أقرت نسبة 89.74 % أن هناك تغيرات طرأت في أداء العمال بعد التدريب، وهذا راجع إلى تقيد العمال بالمعلومات المقدمة إليهم أثناء التدريب والعمل بما بعده من اجل اخذ الحيطة والحذر وشعور العامل بالأمان داخل المؤسسة وعدم وقوعه في حوادث العمل.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "13" أقرت نسبة 61.53 % بأن التدريب يساهم في الوقاية من حوادث العمل، وهذا راجع إلى إعطاء المؤسسة المعلومات الكافية أثناء فترة التدريب وتوضيح صورة المؤسسة وأهدافها وكيفية العمل على تحقيقها دون إصابات، وهذا يؤدي إلى الوقاية من إصابات حوادث العمل.
- ✓ من خلال الجدول رقم "14" أقرت نسبة 97.43 % أن أخطاء العمل أصبحت قليلة بعد التدريب، وهذا راجع إلى فهم العمال طريقة العمل واكتساب مهارات والتركيز على تجنب الأخطاء، وهذا من اجل شعور العامل بالأمان داخل المؤسسة وعدم وقوعه في حوادث العمل.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "15" أقرت نسبة 92.30 % أن التدريب الخاص يساهم في إحساس العامل بالأمان، وهذا راجع إلى وعي العمال بما يقومون به أثناء العمل داخل المؤسسة ودرجة خطورته، وذلك من اجل تجنب الوقوع في الأخطاء والإحساس بالأمان داخل المؤسسة.

2-2 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني.

هل لأساليب التوعية دور في زيادة شعور العامل بالانتماء للمؤسسة ؟

- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "16" أقر ما نسبته 89.74 % أن أسلوب المحاضرة في المؤسسة له دور فعال في توعية العمال، وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بعمالها واعتبارهم العنصر الأساسي المحرك للعملية الإنتاجية وتحقيق أهداف هذه المؤسسة، وهذا يزيد من شعور العامل بالانتماء للمؤسسة.

- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "17" أقرت ما نسبته 76.92% أن محيط العمل بتجهيزاته مناسب في زيادة شعور العامل بالانتماء، وهذا راجع إلى الثقة المتبادلة بين العامل والمؤسسة في ضل توفيرها لكل مستلزمات العمل وما يطلبه العامل من أجهزة ومعدات التي تساعد في العمل، فكل هذه المستلزمات تجعل العامل يشعر بالانتماء للمؤسسة وانه عنصر منها.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "18" أقرت ما نسبته 94.87% أن اللوائح والملصقات التحذيرية واضحة داخل مكان العمل، هذا يرؤدي إلى توعية العمال من اجل عدم الوقوع في أخطاء داخل مكان العمل، وهذا بدوره يزيد من ثقة العامل بالمؤسسة مع شعوره بأنه جزء منها وينتمي إليها.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "19" أقرت ما نسبته 82.05% أن الإدارة تبذل جهدا في الحرص على سلامة العامل، وهذا راجع إلى اعتبار المؤسسة بأن العامل هو العنصر الفعال فيها وهو الذي يسهر على بذل الجهد الكافي من اجل تحقيق أهدافها، وذلك ما يجعل المؤسسة تبذل الجهد الكافي في الحرص على سلامته وتقديم له النصائح من اجل الزيادة في شعور العامل بالانتماء إلى هذه المؤسسة.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "20" أقرت نسبة 76.92% أن أسلوب المحاكاة في المؤسسة هو أسلوب معتمد من قبل المؤسسة للوقاية من حوادث العمل، وهذا ما يؤدي إلى الثقة المتبادلة بين الإدارة والعمال وتفهم الإدارة لمشاكل عمالها ومحاولة إيجاد الحلول لها والسهر على توعية العامل في الوقاية من حوادث العمل مما يزيد شعوره بالانتماء للمؤسسة.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "21" أقرت نسبة 66.66% أن الحملات الإعلامية مفيدة ولها دور في الوقاية من حوادث العمل، هذا يرجع إلى استخدام كل الوسائل الإعلامية في المؤسسة بنشر طرق العمل الصحيحة التوعوية، وكيفية استخدام بعض الوسائل بطريقة صحيحة تحمي العامل من حوادث العمل.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "22" أقرت نسبة 71.79% أن الأفلام التعليمية هي أسلوب للوقاية من حوادث العمل، وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالعامل وتسهيل عملية الوقاية وفهم طريقة العمل بالأجهزة من اجل الوقاية من الإصابات، وكل هذا يزيد من ثقة العامل بالإدارة وشعوره بالانتماء للمؤسسة.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "23" أقرت نسبة 82.05% انه يوجد فريق مختص يسهر على صحة العامل ويقوم بتوعيته وتحذيره من المخاطر المهنية، وهذا الأخصائي يقيم بالدور التوعوي الذي يركز فيه على أهم المخاطر المهنية وكيفية التعامل معها، مما يدل على اهتمام المؤسسة بالعامل.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "24" أقرت نسبة 94.87% توفير المؤسسة للإسعافات الأولية في مكان العمل لتفادي الأضرار الجسمية للعمال في المؤسسة، وأيضا من اجل خلق الجو المناسب للعمل وحماية العامل من كل أخطار العمل، وهو ما يدل على اهتمام المؤسسة بالجانب الصحي للعامل وبأنه جزء منها، وهذا ما يشعر العامل بالانتماء للمؤسسة.
- ✓ من خلال تحليل الجدول رقم "25" أقرت نسبة 92.30% أن العمال ينتفعون بالمحتويات التوعوية المقدمة من طرف المؤسسة، وهذا راجع إلى أهمية هذه المحتويات وكيفية التعامل معها والعمل بها، وهذا ما يؤكد الجدول رقم "26" حيث أن نسبة

56.41 % أقرت أن هذه المحتويات توضح بصورة كلية مخاطر العمل، وهو ما يبين الدور الذي تلعبه هذه المحتويات في نشر التوعية الوقائية والتقليل من حوادث العمل.

✓ من خلال تحليل الجدول رقم "27" أقرت نسبة 64.10 % انه يتم تطبيق الأساليب التوعوية أثناء العمل، ونسبة 30.76 % تبين انه يتم تطبيق بعض أساليب الوقاية، هذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يقوم به العامل وإيمان العمال بالفوائد التي تخلفها هذه الأساليب في تجنب حوادث العمل.

3- النتيجة العامة.

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج خلصنا إلى أن لإستراتيجية الأمن الصناعي دور كبير في استقرار العمال لدى المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR، فالمؤسسة توفر تدريب وتكوين خاص من اجل التقليل من حوادث العمل مع استفادة العمال من هذا التدريب، واستخدام بعض الأساليب من اجل توعية ووقاية العمال داخل المؤسسة من بينها أسلوب المحاضرة والمحاكاة والحملات الإعلامية.....الخ.

كما أنها تعمل على تقديم النصائح التوعوية للعاملين لإعطائهم مساحة للعمل بحرية وأمان، والتي من شأنها التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، فكل هذه الأساليب تؤدي إلى زيادة شعور العامل بالانتماء والاستقرار في المؤسسة، وهذا راجع إلى طبيعة العمل فكل عمل له أسلوب معين يتبع من طرف العامل من اجل القيام بذلك العمل وعدم الوقوع في الأخطاء المهنية. و من خلال التساؤلات التي تم الاعتماد عليها بغيت الوصول إلى الإجابة على التساؤل العام للدراسة تبين أن إستراتيجية الأمن الصناعي لها دور في استقرار عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.

الخاتمة

الخاتمة

لقد تم في هذه الدراسة تناول موضوع بعنوان " إستراتيجية الأمن الصناعي ودورها في استقرار العمال، والذي كنا نهدف من خلاله إلى الكشف عن طبيعة هذا الدور في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR. وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي وعينة قدرت بـ: 39 عامل المأخوذة من مجتمع البحث البالغ عددهم 60 عامل بطريقة المسح الشامل واستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات. و من خلال دراستنا لهذا الموضوع نستنتج أن الأمن الصناعي يؤخذ بعين الاعتبار في إمكانيته وقدرته في استقرار العمال وتعزيز انتماء العامل للمؤسسة ورفع الروح المعنوية للعامل. و لكن لا نستطيع الجزم بأن كل مؤسسة تطبق كل الأساليب الوقائية، لكنها تعتمد على البعض منها، ذلك بأن الوقاية تختلف من وقت إلى آخر بحسب الظروف والخطط الإستراتيجية وطبيعة العمل، بحيث يلعب الأمن الصناعي دورا هاما في استقرار العمال داخل المؤسسة.

قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

المعاجم والقواميس:

1- المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2005.

2- ابن منظور، لسان العرب، للطباعة، القاهرة، مصر، 1973.

3- إبراهيم مذکور وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتابة، 1975.

قائمة الكتب :

4- صلاح مصطفى الغول، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهناء للطباعة القاهرة، مصر 1982.

5- عبد الباقي زيدان، قواعد البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، دار المعرفة لنشر، ط2، 1974.

6- عبد الباسط محسن محمد الحسن، أصول البحث الاجتماعي، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، 1991.

7- عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة، مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.

8- عبد الحميد محمد، دراسات الجمهور في بحوث الإعلام، عالم الكتاب، مصر، ط1، 1993.

9- عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1999.

10- عبيدات محمد و أبو نصار محمد عقله، منهجية البحث العلمي، القواعد ومراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999.

11- عبد الوهاب احمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.

12- محمد على محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب الإسكندرية، مصر، ط2، 1975.

13- محمد منير حجاب، أسس علميه لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر والتوزيع، القاهرة، ط3، 2000.

14- محمد الصاوي محمد مبارك، البحث العلمي، أسسه وطريقة كتابته، مؤسسة الأهرام لنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998.

15- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973.

16- محمد عبد الهادي، أساليب التوثيق البحوث العلمية، المكتبة الأكاديمية، ط1، الجزائر، 1995.

- 17- محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي، دار الكتب الجامعية، مصر، ط1، 1975.
- 18- هشام هاشم رفعت، عقد العمل في الدول العربية، الدار القومية للنشر، مصر، 1996.
- 19- يوسف جحيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 20- جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1، 2017.
- 21- عبد المجيد مروان، أسس البحث العلمي في إعداد الرسائل الإعلامية، مؤسسة الوراق، عمان، ط1، 2000.
- 22- عائشة التايب، النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، دار المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011.
- 23- فوزي غرايبة و آخرون، أساليب البحث العلمي قي العلوم الاجتماعية و الإنسانية، نشر بدعم من الجامعة الأردنية، عمان، 1977.
- المجلات و الملتقيات :
- 24- فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سوناطراك، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الشلف، الجزائر، عدد 8، سنة 2012.
- 25- العايب سليم(جامعة البلدية)، بن زباني محفوظ(جامعة ورقلة)، دور الأمن الصناعي في التقليل من الحوادث و الأمراض المهنية، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي و السوسيوولوجي 15 و16 جانفي 2013.
- المذكرات و الأطروحات:
- 26- سلامة أمينة، الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث. ل.م.د في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2017.
- 27- صالح بن نوار، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الصناعي ، جامعة قسنطينة، 1995 {غير منشورة}.

28- دراسة أحمد بن دية، عبد الله معروف، مسببات حوادث العمال داخل المؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص، عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2013/2012.

29- فايدة نوال، حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، جامعة الدكتور طاهر مولاي - سعيدة، 2016/2015.

30- بلعيد عصام، الأمن الصناعي وفعالية التنظيم، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل.م.د، في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي - تبسة، 2016/2015.

31- ربيعة خرامسية، دور الثقافة العمالية في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل.م.د علم الاجتماع، تخصص عمل و تنظيم، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، 2018/2017.

32- حديبي سمير، حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، رسالة ماجستير تخصص العمل و السلوك التنظيمي، جامعة منتوري - قسنطينة -، 2009/2008.

الجرائد و القوانين:

33- الجريدة الرسمية، قانون العمل الجزائري 90\11، المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21أفريل 1990.

المواقع:

34- نقلا عن موقع منتديات طلاب أجامعه العربية، المفتوحة ملخص الوحدة الثامنة، منتديات طلاب الجامعة العربية المفتوحة تم التوثيق في 11\3\1428هجري، 30مارس 2007م، الساعة 14:45ظهرا..

35-SOURCE: Manuel Qualité, Santé / Sécurité et Environnement, EANAFOR, Année 2015.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية التخصص : عمل وتنظيم
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا المستوى : ماستر " 2 "

تبيي

الرجاء الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان - التي تدخل في إطار إعداد مذكرة
شهادة في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم والموسومة "
بدراسة إستراتيجية الأمن الصناعي و دورها في استقرار العمال مع وضع علامة (x) أمام
الخيار المناسب من لخيارات الموضوعة أمامكم وذلك بدقة وتركيز ، مع ضرورة الإجابة على
جميع أسئلة الاستبيان ، وذلك لضمان دقة وموضوعية النتائج.

أخي العامل إن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى في كنف السرية

ولن تستغل إلا لأغراض علمية.

وشكرا مسبقا عن تعاونكم الصادق .

✓ أشرف عليه الأستاذة . د : بن زاف - ج-

✓ إعداد الطالب : غبشي أحمد

السنة الجامعية: 2019 - 2020

«استراتيجية الأمن الصناعي ودورها في استقرار العمال»

الاستمارة

الملحق رقم 01: الاستمارة

أ/- المحور الأول: البيانات الشخصية :

- 1) الجنس : ذكر أنثى
- 2) السن : أقل من 30 سنة من 31 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة
- 3) المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4) المهنة:
- 5) عدد سنوات العمل: أقل من 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

ب/- المحور الثاني : هل يؤدي التدريب الخاص إلى التقليل من حوادث العمل و إحساس العامل بالأمن ؟

- 6) هل التدريب و التكوين الذي تتلقاه داخل محيط العمل يؤدي لشعورك بالأمن ؟
 نعم
 لا

- في حالة الإجابة بـ "لا" لماذا ؟

- 7) هل يتم تدريب العمال لتقليل من حوادث العمل على مجموعة مختلفة من المصنقات ؟
 نعم
 لا

في حالة الإجابة بـ : "نعم" أذكر بعض أنواع المصنقات :

- 8) هل التدريب الجيد على الأجهزة والمعدات يعتبر وسيلة للتقليل من حوادث العمل من وجهة نظرك ؟
 نعم
 لا

- في حالة الإجابة بـ : "لا" لماذا :

9) كيف ترى مواضيع التدريب من ناحية استفادة العمال للتقليل من حوادث العمل؟

جيدة

غير جيدة

نعم

لا

10) هل يتلقى العامل التدريب الكافي؟

- في حالة الإجابة بـ : "لا" لماذا؟

11) هل يستفيد العمال من المعلومات المتحصل عليها خلال فترة التدريب والتي من شأنها أن تشعر العامل بالأمن؟

نعم

لا

نعم

لا

12) هل طرأت تغيرات في أداء العمال بعد التدريب من خلال أخذ الحيطة و الحذر؟

- في كلتا الحالتين لماذا؟

أحيانا

دائما

نعم

لا

هل المشاركة في التدريب تساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل؟

هل أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب قليلة؟

- في حالة الإجابة بـ : "لا" لماذا؟

نعم

لا

13) هل ساهم التدريب الخاص في إحساس العامل بالأمن؟

ج -/ المحور الثالث : هل لأساليب التوعية دور في زيادة شعور العامل بالانتماء للمؤسسة؟

نعم

لا

14) هل يتم استخدام أسلوب المحاضرة لتوعية العمال بخطورة وحوادث العمل وتجنبها؟

نعم

لا

15) هل محيط العمل من حيث التجهيزات يعتبر مناسب في زيادة شعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة؟

لا يوجد

16) هل يوجد ملصقات و لوائح تحذيرية لتوعية العاملين داخل مكان العمل؟ يوجد

17) هل تبذل الإدارة الجهود الكافية وحرص على تقديم النصائح و التوعية للعاملين ؟

نعم

لا

18) هل تعتمد مؤسستكم أسلوب المحاكاة كأحد الأساليب للوقاية من حوادث العمل ؟

يوجد

لا يوجد

19) هل تعتمد مؤسستكم على الحملات الإعلامية كأسلوب للتوعية بطريقة الوقاية من حوادث العمل ؟

نعم

لا

- في حالة الإجابة بـ : "نعم" كيف تقيم هذه الحملات الإعلامية

20) هل تعتمد مؤسستكم الأفلام التعليمية كأسلوب للوقاية من حوادث العمل ؟

نعم

لا

- في حالة الإجابة بـ : "نعم" هل هي مفيدة ؟

21) هل يوجد فريق مختص يقوم بالتوعية والوقاية و تحذير من المخاطر المهنية؟ يوجد لا يوجد

22) هل يتوفر مكان العمل على الإسعافات الأولية – الأدوية، الضمادات، قارورة الإطفاء..... الخ ؟

نعم

لا

- إذا كان بـ : " لا" لماذا

نعم

لا

23) هل ينتفع كل العمال بمحتويات أساليب التوعية الوقائية ؟

24) نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة:

كلية

جزئية

منعدمة

25) هل يتم تطبيق محتويات أساليب التوعية الوقائية أثناء القيام بالعمل ؟

كلها

بعضها

لا تطبق

الملحق رقم 02: شهادات الإيزو والأوهساس المتحصل عليها من طرف المؤسسة الوطنية للتنقيب

BUREAU VERITAS
Certification



ENAFOR

BP 211 Hassi Messaoud 30500 Ouargla

Algérie

Bureau Veritas Certification Certifie que le système de management de l'organisme susmentionné a été audité et jugé conforme aux exigences de la norme :

Standard

ISO 14001 : 2004

Domaine d'activité

**PRESTATION DE FORAGE ET WORK OVER DE PUIITS D'HYDROCARBURES,
ET DTM (DÉMONTAGE, TRANSPORT, MONTAGE) - MAINTENANCE PÉTROLIÈRE -
ENGINEERING - TRANSPORT DE MATÉRIEL ET D'ÉQUIPEMENTS - MAINTENANCE
DES VÉHICULES ET D'ENGINS - HÔTELLERIE.**

Date de début du cycle de certification: 02 Juin 2014

Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de l'organisme, ce certificat est valable jusqu'au: 01 Juin 2017

Date originale de certification : 06 Juin 2008

Affaire n° : 02.1748847

Date : 30 Juillet 2014

Omar BENAICHA
Directeur Général

Patrick LIBIHOU
Vice-Président Nord-Ouest
Afrique Centrale

Adresse de l'organisme certifié: Brandon House, 100 Borough High Street, London SE1 1LB United Kingdom
Bureau local: Bureau Veritas Maroc - 7, Boulevard de la Résistance, 20 210 Casablanca - Maroc



Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat ainsi que l'applicabilité des exigences du système de management peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, vous pouvez téléphoner au : 00 312 927 543 340



BUREAU VERITAS
Certification



ENAFOR

BP 211 Hassi Messaoud 30500 Ouargla

Algérie

Bureau Veritas Certification Certifie que le système de management de l'organisme susmentionné a été audité et jugé conforme aux exigences de la norme :

Standard

OHSAS 18001 : 2007

Domaine d'activité

**PRESTATION DE FORAGE ET WORK OVER DE PUIITS D'HYDROCARBURES,
ET DTM (DÉMONTAGE, TRANSPORT, MONTAGE) - MAINTENANCE PÉTROLIÈRE -
ENGINEERING - TRANSPORT DE MATÉRIEL ET D'ÉQUIPEMENTS - MAINTENANCE
DES VÉHICULES ET D'ENGINS - HÔTELLERIE.**

Date de début du cycle de certification: 02 Juin 2014

Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de l'organisme, ce certificat est valable jusqu'au: 01 Juin 2017

Date originale de certification : 06 Juin 2008

Affaire n° : OZ 174864T

Date : 30 Juillet 2014

Patrick LIBHOUJ
Vice-Président Nord-Ouest
Afrique Centrale

Adresse de l'organisme certificateur : Bureau Veritas Maroc - 7, boulevard de la Résistance
20 210 Casablanca - Maroc

Des informations supplémentaires concernant le premier de ce certificat ainsi que l'application des exigences du système de management peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, vous pouvez téléphoner au 00 33 1 21 12 11 11.



BUREAU VERITAS
Certification



ENAFOR

BP 211 Hassi Messaoud 30500 Ouargla
Algérie

Bureau Veritas Certification Certifie que le système de management de l'organisme susmentionné a été audité et jugé conforme aux exigences de la norme :

Standard

ISO 9001 : 2008

Domaine d'activité

**PRESTATION DE FORAGE ET WORK OVER DE PUITTS D'HYDROCARBURES,
ET DTM (DÉMONTAGE, TRANSPORT, MONTAGE) - MAINTENANCE PÉTROLIÈRE -
ENGINEERING - TRANSPORT DE MATÉRIEL ET D'ÉQUIPEMENTS - MAINTENANCE
DES VÉHICULES ET D'ENGINS - HÔTELLERIE.**

Date de début du cycle de certification : 02 Juin 2014

Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de l'organisme, ce certificat est valable jusqu'au : 01 Juin 2017

Date originale de certification : 06 Juin 2008

Affaire n° : 02.1748647

Date : 30 Juillet 2014

Omar BENAÏCHA
Directeur Général

Patrick LIBRIHOU
Vice-Président Nord-Ouest
Afrique Centrale

Adresse de l'organisme certifié : Bureau Veritas Maroc - P. 2000000 de la Méditerranée,
20 170 Casablanca - Maroc

Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat ainsi que l'application des exigences du système de management peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, vous pouvez téléphoner au : 00 33 1 52 54 5 54.

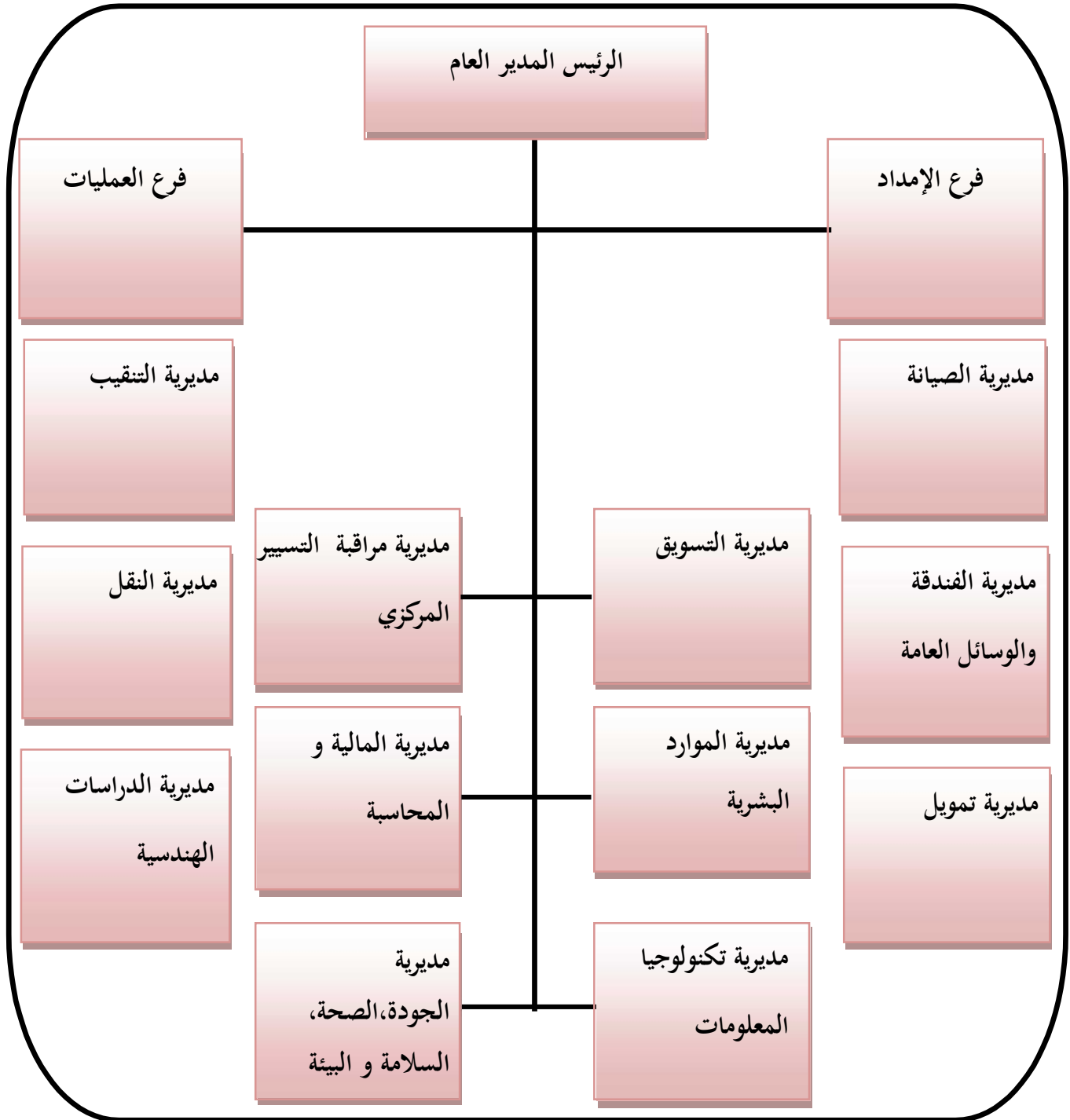
cofrac



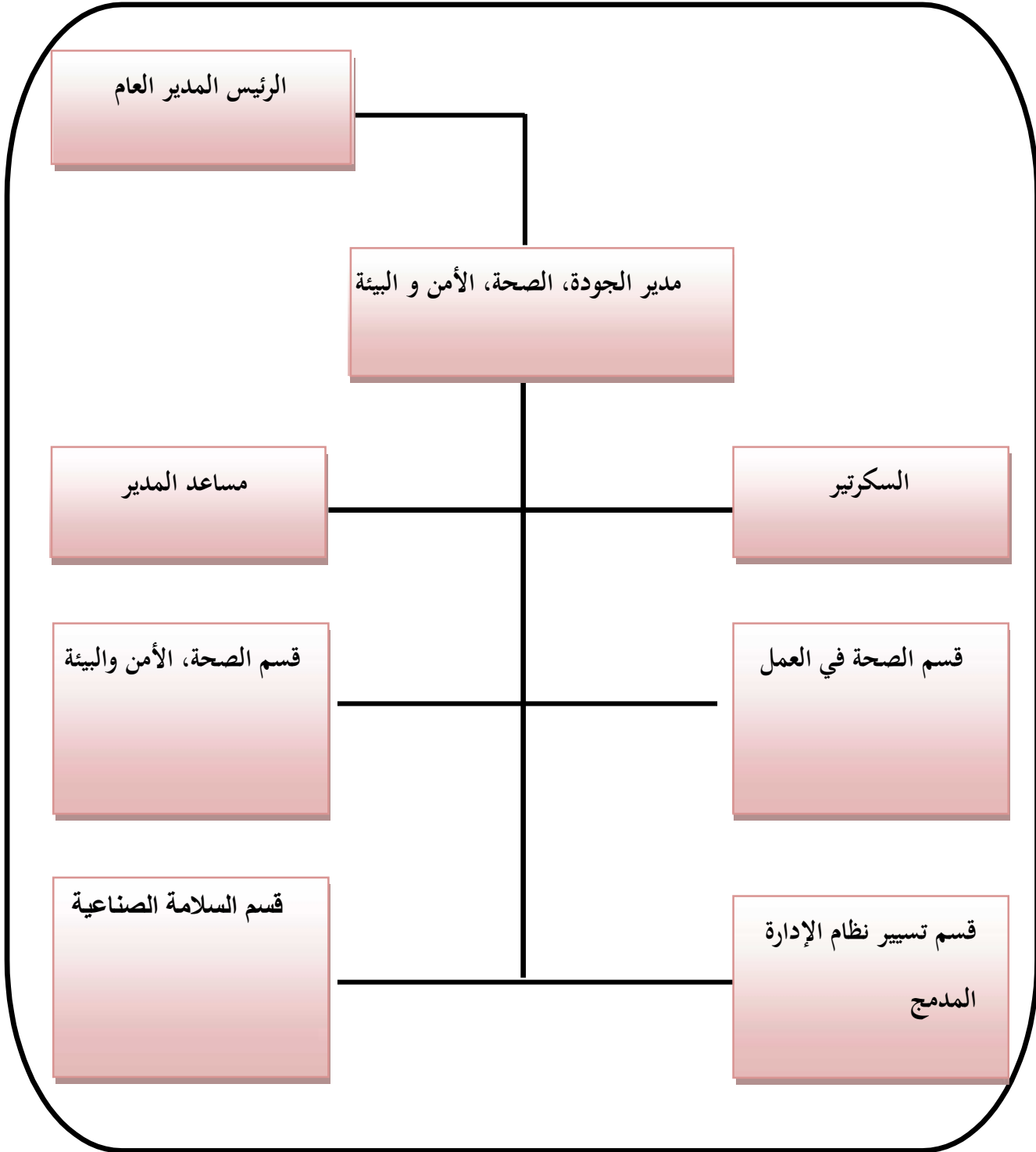
**CERTIFICATION
D'ENTREPRISES
E. DE PERSONNELS**
ALLOCATION DE 10 000
POINTS
UNIFORMES, 100
ANNÉES 2014-15



الملحق رقم 04: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR



الملحق رقم 05: الهيكل التنظيمي لمديرية الجودة، الصحة، الأمن والبيئة QHSE



ملخص الدراسة

سعت الدراسة إلى الكشف عن دور إستراتيجية الأمن الصناعي في استقرار العمال داخل المؤسسة الوطنية للتنقيب " ENAFOR"، حاسي مسعود -ورقلة-، و لتنفيذ البحث اعتمد الطالب على المنهج الوصفي، كما تم تبني الاستبيان و الاعتماد عليه كأداة أساسية لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بالبحث، شمل مجتمع البحث كافة العاملين في الحفارة Rig 24 و الحفارة Rig 26 و البالغ عددهم 60 عاملا، تم توزيع 60 استبيان و استرجع منها 50 وتم استبعاد 7 منهم لعدم صلاحيتها و 4 فارغة، فكان مجموع الباحثين 39 عاملا، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة توفر كافة الوسائل و أدوات السلامة لعمالها، و التزام العمال دائما بأساليب التوعية و بالتعليمات بارتداء معدات السلامة، كما أن ظروف العمل داخل المنشأة مناسبة و صحية، كما أن اتجاه العاملين حول إجراءات المعمول بها للوقاية من حوادث العمل متوفرة و مناسبة و تساهم بشكل كبير في إحساس العامل بالأمن و الانتماء للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجية، الأمن الصناعي، الاستقرار، المؤسسة.

Résumé :

L'objectif de cette étude est découvrir et dévoiler le rôle de la stratégie de sécurité industrielle dans la stabilité des travailleurs au sein de la Société nationale d'exploration (forage) "ENAFOR", Hassi Messaoud - Ouargla -. Pour mettre en œuvre la recherche, l'étudiant s'est appuyé sur l'approche descriptive. Le questionnaire a également été adopté et utilisé comme outil de base pour la collecte de données et d'informations liées à la recherche. La communauté de recherche comprenait tous les travailleurs des pelleteuses; Rig 24 et Rig 26, qui comptaient 60 travailleurs, 60 questionnaires ont été distribués et 50 ont été extraits d'eux, 7 d'entre eux ont été exclus parce qu'ils n'étaient pas valides et 4 étaient vides, donc le total des répondants était de 39 travailleurs, et l'étude a conclu que l'institution fournit tous Les moyens et les outils de sécurité pour leurs travailleurs qui doivent toujours adhérer aux méthodes de sensibilisation et aux instructions pour porter des équipements de sécurité.

Les conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise sont convenables et saines, et l'orientation des travailleurs sur les procédures en place pour prévenir et se protéger des accidents du travail est disponible, adéquate et contribue de manière significative au sentiment de sécurité et d'appartenance du travailleur à l'entreprise.

Mots clés: stratégie, sécurité industrielle, stabilité, entreprise.