

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع و الديموغرافيا

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالب: تماسيني احمد فاتح

بعنوان:

دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية
دراسة ميدانية بمؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب
تقرت

أعضاء اللجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
برقية سهيلة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة ورقلة	رئيسا
ايناس بوسحلة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا
بوساحة نجاه	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024

شكر و عرفان

باسم الله الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله .

الشكر للوالدين رحمة الله عليهما وأدخلهما الجنة برحمته .

اشكر الأستاذة المشرفة الدكتورة إيناس بوسحلة على الإشراف وعلى

المجهودات والتوجيهات وجعلها الله في ميزان حسناتها رغم الظروف .

الشكر للعائلة الصغيرة على الدعم والصبر طيلة هذه السنوات وأخص

بالذكر قرّة عيني إسرائ ورفيدة.

وإلى كل أساتذة وعمال الإدارة طيلة هذه السنوات .

شكر خاص إلى أخي ورفيق الدرب محمد فيصل طرابلسي .

إلى كل دفعة سنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل .

إلى إدارة شركة سوناطراك قاعدة الأنابيب بتقرت عل كل التسهيلات .

أحمد فاتح

فهرس المحتويات

	الشكر و العرفان فهرس المحتويات فهرس الجداول فهرس الاشكال
	مقدمة
الفصل الأول : المدخل العام للدراسة	
3	تمهيد
3	أولا : إشكالية الدراسة
5	ثانيا: فرضيات الدراسة
5	ثالثا : مبررات اختيار الدراسة
6	رابعا: أهمية الدراسة
6	خامسا : أهداف الدراسة
7	ساسا: مفاهيم الدراسة
<u>9</u>	سابعا : الدراسات السابقة
<u>12</u>	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة	
<u>15</u>	تمهيد
15	اولا: المنهج المعتمد في الدراسة

16	ثانيا : مجالات الدراسة
17	ثالثا : مجتمع وعينة الدراسة
18	رابعا : أدوات جمع البيانات
25	خلاصة
الفصل الثالث : عرض ومناقشة النتائج	
25	تمهيد
25	أولا : عرض ومناقشة النتائج الدراسة
	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
	الاستنتاج العام للدراسة
	خاتمة
	قائمة المصادر المراجع
48	الملاحق
	الاستبيان
	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
24	الجدول رقم (01) : يمثل سن المبحوثين .
25	الجدول رقم (02) : يمثل الخبرة المهنية
27	جدول رقم (03) :يمثل علاقة وجود اللوائح بسلامة المهنية
28	جدول رقم (04) : يمثل القوانين الضرورية بالنسبة للعامل
29	جدول رقم (05) : يمثل مواقع وجود اللوائح
30	جدول رقم (06) : يمثل اللغة المستعملة
31	جدول رقم (07): يمثل توفير الإمكانيات لتطبيق الإجراءات و قواعد السلامة المهنية
32	جدول رقم (08) : يمثل وجود تعاون بين العاملين في تطبيق إجراءات السلامة المهنية
32	جدول رقم (09): يمثل تلقي تدريب الكافي للعمال على وسائل السلامة نظريا و تطبيقيا
33	جدول رقم (10) : يمثل توفر المؤسسة على الأدوات والوسائل الحديثة للسلامة
34	جدول رقم (11) : يمثل كيف يقوم المشرف المباشر بتوجيهك
35	جدول رقم (12): يوضح يمثل كيف يتصرف المشرف معك في حال تغيبت عن العمل
36	جدول رقم (13) : يمثل معاملة المشرف بصرامة
37	جدول رقم (14) : يمثل كيفية توزيع المشرف منشورات ومخطوطات إرشادية
38	جدول رقم (15) : يمثل إشراك المشرف للعمال في إتخاذ القرار
38	جدول رقم (16) : يمثل اعتماد المؤسسة على الحوافز للتقليل من حوادث العمل .
39	جدول رقم (17): يمثل وجود تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
23	شكل رقم (01) : يمثل الجنس .
25	الشكل رقم (02) : يمثل المستوى التعليمي .

مقدمة

المقدمة:

منذ بدأت الثورة الصناعية في أوروبا ازداد الاهتمام بالمنظمات على اختلاف أشكالها وتعدد نشاطاتها بالموارد البشري لقد واجه العمال عبر التاريخ أنواع من المخاطر وهذا راجع إلى عدة أسباب وعوامل كما يعود نصيب منها إلى عامل التسيير والتنظيم السائد ويعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل و المجالات المتبعة في الوقاية من الإصابات الجسدية والنفسية على مستوى المنشآت حجر الزاوية في ظل التطور الرهيب التقني والصناعي والتكنولوجي الذي شهدته المجتمعات ، ومع مرور الزمن زادت الأخطار كما ونوعا وتفاقم الوضع نتيجة التوسع في الاعتماد على الآلة في عملية الإنتاج والاهتمام بأهداف ومصالح المنظمة على حساب الفرد مما ولد لدى هذا الأخير بالشعور بعدم الراحة والطمأنينة نتيجة غياب ونقص معدات الحماية والوقاية وتعد برامج السلامة المهنية في حياة المنظمة من أولويات الرئيسية للمنظمة على مستقبلها وحمايتها واستمرارها.

ولقد زاد اهتمام المفكرين والباحثين في هذا المجال وذلك لتفاقم خطر الحوادث الناتجة عن العملية الإنتاجية وقد كان السباق في هذا المجال العالم الألماني يعود له الفضل في هذا المجال. وبعده جاء اهتمام المؤسسات والمنظمات في موضوع السلامة المهنية وإعطائها أهمية بالغة من خلال وضع استراتيجيات وخطط وقواعد تنظيمية ورقابية من أجل الحفاظ على السلامة المهنية داخل المؤسسة ، ومن هنا أصبح هذا الموضوع ذو أهمية ووجب الاهتمام به ودراسته ومن هنا تكمل دراستنا التالية في معالجة والوقوف على دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية وتحليلها سوسيولوجيا وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على خطة من ثلاث فصول:

الفصل الأول: وهو المدخل العام للدراسة حيث يحتوي على إشكالية الموضوع ، فرضيات الدراسة و أسباب اختيار الموضوع مع الأهمية والأهداف وتحديد المفاهيم الإجرائية ذات الصلة بالدراسة والاعتماد على بعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: المتعلق بإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي يتكون من كل منهج الدراسة المستخدم وكذا تحديد مجالات الدراسة مكانا وزمانا و المورد البشري إضافة إلى تحديد مجتمع وعينه الدراسة و الأدوات التي من خلالها تمكنا من جمع البيانات وقد استعنا بالاستبيان كأداة رئيسية والملاحظة كأداة مساعدة.

الفصل الثالث: الذي جاء تحت عنوان عرض وتحليل نتائج الدراسة والذي احتوى على كل من عرض وتحليل نتائج.

الفصل الأول المدخل العام للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: مبررات اختيار الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

الخلاصة

تمهيد:

يعتبر موضوع السلامة المهنية بالغ الأهمية حيث جلب انتباه المفكرين مما دفعهم إلى الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر محور الدراسة ولن تكون فعالة وناجحة مالم تحافظ على سلامة العامل في بيئة العمل ، وفي هذا الصدد قمنا بطرح الإشكالية انطلاقا من تحديد مبررات الدراسة ، وأسباب اختيار الموضوع ، ثم تحديد أهداف الدراسة ،وبعدها المفاهيم الإجرائية مع ذكر أهم الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة ، كل ذلك سيتم تناوله مفصلا في هذا الفصل .

أولا: إشكالية الدراسة:

أصبحت الدول تولي اهتماما كبيرا للمنظمات نظرا للدور الذي تلعبه في عملية التقدم ،حيث أصبحت المنظمة أكثر تطورا و تعقيدا ولما أصبحت بيئتها متغيرة أنجر عنها مشكلات عديدة وأضحت المسؤولية أكبر على عاتق الإدارة في سبيل الموائمة بين استمرار المنظمة ومتطلبات هذا التطور و التغيير، وللحفاظ على المورد البشري الذي ينتمي إليها أصبح من الضروري أن يطرح مفهوم السلامة المهنية نفسه في المنظمة على اعتبار أنه مطلب ضروريا في المنظمات فهو يهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة عن طريق اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية التي تجعل الفرد والجماعات يعملون في بيئة عمل خالية من المخاطر ،هذه البيئة يمكن إيجادها فقط عن طريق تطبيق مجموعة الإجراءات الوقائية المختلفة سواء كانت إجراءات تقنية، او إجراءات صحية وتنظيمية وغيرها، فجميع هذه الإجراءات يجب أن تكون موجهة نحو منع وإزالة مسببات الحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.

ومن بين العمليات المهمة لسلامة المهنية هي الرقابة التنظيمية المهمة لمتابعة مدى التزام العاملين داخل المؤسسة بتطبيق التعليمات واللوائح التنظيمية بما تتضمنه من أساليب ونظم رقابية تساعد على الوقوف على أداء العاملين والتزامهم ، فهي المرحلة التي تنطلق منها التصويبات والتعديلات التي قد تطرأ على

العمليات التنظيمية بصفة عامة وسلوكا و افعال العمال بصفة خاصة ، فالرقابة التنظيمية هي الوظيفة التي تسعى المؤسسة من خلالها إلى متابعة أداء موردها البشري والتزامه باللوائح التنظيمية والإدارية للتحقق من انجاز الأهداف المعلنة عنها كما أنها تكشف الأخطاء والانحرافات الموجودة ومحاولة تصحيحها.

وتختلف الرقابة التنظيمية في قواعدها و أساليبها ونظمها من مؤسسة إلى أخرى، فباختلاف العوامل التنظيمية قد تختلف مواقف العمال تجاه العملية، وإذا كان من بين أهداف الرقابة التنظيمية في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب- تقرت- هو تحقيق السلامة المهنية من خلال الوقوف على مدى تطبيق الإجراءات الوقائية فإن أنماط الفعل المرتبطة بالسلامة المهنية لدى عمال هذه المؤسسة قد تكون موجهة بقناعات وثقافات شخصية لا تتوافق مع سياسة المؤسسة في تحقيق السلامة المهنية الأمر الذي دفعنا في هذه الدراسة للبحث عن مساهمة الرقابة التنظيمية في ضبط وتعزيز إجراءات السلامة المهنية وذلك من خلال التساؤل المركزي التالي :

هل تساهم الرقابة التنظيمية بمؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب في ضبط وتعزيز السلامة المهنية ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة :

تساهم الرقابة التنظيمية بمؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب في ضبط وتعزيز السلامة المهنية للعمال.

الفرضيات الجزئية :

1- يساهم الالتزام بالنظم الرقابية (القوانين واللوائح التنظيمية) في تعزيز السلامة المهنية للعمال في مؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب .

2- تساهم الاساليب الرقابية في تعزيز السلامة المهنية للعمال في مؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب .

ثالثا : مبررات اختيار الدراسة

الأسباب الموضوعية :

* محاولة الوصول إلى نتائج من شأنها أن تساهم في تخفيض أو التقليل من حوادث العمل.

* إثراء الجانب المعرفي في ميدان حوادث العمل والسلامة المهنية وهذه الأخيرة بإعتبارها مؤشرا هاما على

نجاح الأفراد وسلامتهم في المنظمة مع محاولة فتح المجال لبحوث لها علاقة بموضوع الدراسة .

* كون هذه الدراسة متعددة الأبعاد والجوانب ليس ذات الطابع الإنساني و الاجتماعي فحسب بل ذات

طابع اقتصادي ومدى الاهتمام بصحة وسلامة العامل في مكان العمل بإعتباره العنصر الأساسي في

العملية الإنتاجية.

رابعاً: أهمية الدراسة

*تكمّن أهمية موضوع الدراسة في صحة والسلامة المهنية خصوصاً في المنشأة الصناعية للحفاظ على المورد البشري لأنه حجر الأساس التنموية في ظل التطور الرهيب لوسائل التكنولوجيا.

*الأهمية التي توليها المنظمات لتنظيم ومراقبة العمل من أجل تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وذلك لضبط الأساليب الرقابية.

*ضرورة وجود برامج السلامة المهنية للوقاية من الأخطار المهنية وذلك بتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة، وتجنب المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض المهنية التي تكلف المنظمة التكاليف المادية والمعنوية عن طريق التعويضات المدفوعة للعاملين وذويهم من بعدهم وكذلك تعطل العمل .

*كما تكمن أهمية الدراسة في إمكانية اعتماد نتائجه من أصحاب المؤسسات لتطبيق برامج السلامة التي تقلل من حوادث العمل.

خامساً : أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف أساسي هو الكشف عن مساهمة الرقابة التنظيمية في ضبط السلامة المهنية بمؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب وذلك من خلال تحقيق هدفين هما:

-الكشف عن مساهم الالتزام بالنظم الرقابية (القوانين واللوائح التنظيمية) في ضبط السلامة المهنية للعمال.

-الكشف عن مساهم الأساليب الرقابية في ضبط السلامة المهنية للعمال .

سادسا: مفاهيم الدراسة

الرقابة التنظيمية: ان الباحث في مفهوم الرقابة التنظيمية يجد اختلافا في تعريفها وهذا راجع الى اختلاف الباحثين حول الرؤى

لغة : الرقابة من فعل رقب بمعنى رصد وأنتظر وارتقب بمعنى أشرف على الشيء والرقابة والمراقبة تعني التدقيق بالنظر¹

إصطلاحا : هناك عدة مفاهيم للرقابة التنظيمية اختلفت باختلاف الرؤى وتعددتها :

عرفها محمد عثمان اسماعيل حميد على أنها النشاط الذي يساعد على التحقق من اداء الانشطه تتم بكيفية محده لها طبقا للانظمه والانشطه والقوانين التي تحكم اداء العامل الإداري العام وكذلك تحقيق الأهداف المرجوة والاستراتيجيات المرسومة²

* تعرفت على إنها وظيفة تشمل في متابعه اداء وانشطه التنظيم والتأكد من انجاز النتائج المستهدفه واتخاذ الاجراءات الوقائية لتجنب ظهور تلك الانحرافات الموجودة في النظام³

عرفها هنري فايول على أن الرقابة بمفهوم الإشراف الدائم كما يلي الإشراف والمراجعة من سلطة اعلى بقصد معرفه كيفيه تسيير الأعمال والتأكد من المواد المتاحة تستخدم وفقا للخطة الموضوعه⁴

¹ يوسف شكري فرحات:معجم الطلاب (عربي .عربي) دار الكتب العلمية لبنان ط2 2001 ص.227 .

² نسرين محمد عمر :الرقابة الإدارية في تحسين جودة الخدمات الصحية رسالة مقدمة لنيل شهادة درجة الماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط 2014 ص 11

³ عبد الله محمد عبد الرحمان، إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية ،ط1،دار المعرفة الجامعية،2009م ،ص152.

⁴ أبو شامة عباس ،الأمن الصناعي ،أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ط1999، 1،ص85

عرفها كوترز على أنها نوع من أنواع الوظائف الاداريه التي تهدف الى جعل عمليات واحداث العمل في المؤسسة مطابقته للخطط المرسومه¹

تعريف الإجرائي للرقابة التنظيمية: هو إجراء يقصد به التنظيم والإشراف العمليات وخطط واستراتيجيات المنظمة وذلك بهدف ضمان الامتثال والتقيد بالنظام والقوانين والتشريعات التي تدير المؤسسة داخليا بغية تحقيق الأهداف والخطط ومحاولة تصحيح ما قد يخرج عن المسار الصحيح والحسن للعمل داخل المنظمة .

السلامة المهنية:

لغة: هي العافية والبراءة من العيوب والآفات والنجاة من المهالك والعيوب والمخاطر².

اصطلاحا : توفر الأشياء الوقائية من الخطر الذي يهدده وهي المحافظة على الأرواح وذلك باتخاذ الاحتياطات الوقائية والإجراءات الاستباقية لمنع الحوادث والدمار والآفات من خلال تخطيط استراتيجيات وقائية وبرامج استباقية وهي العمل على توفير بئر آمنه للأفراد المتواجدين في تلك المنطقة وتوفير كل متطلبات وإزالة أسباب المباشرة والغير مباشره للحوادث والحالات الاستثنائية التي تتوفر فيها عوامل السلامة.³

عرفت على انها مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم والحماية مناسبة بحيث يمكن بواسطتها الوقاية والتقليل من عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل ومنعها من خلال وضع برامج الحماية عن طريق

¹ طارق طه ،التنظيم النظرية الهياكل التطبيقات ،ط1 ،الدار الجامعية مصر ، 2007م ،ص72 .

² ياسر سليمان محمد بلول، تطبيق إجراءات السلامة لمبنى سكني، مذكرة ماجستير في إدارة التشييد ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان ،2014،ص2.

³ ياسر سليمان محمد بلول ،مرجع سابق ،ص 22

دراسة كل من كل من عمل من الأعمال والوظائف وتحليلها لمعرفة المخاطر والإصابات التي قد يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن من ذلك¹.

تعريف الإجمالي لسلامة المهنية:

هي كل الإجراءات التي ترسمها وتتخذها السلطة العليا من أنشطة وبرامج واحتياطات وبرامج استباقية واستشرافية تتعلق بالعنصر البشري وبسلامته المهنية والتي قد تؤدي بالعالم إلى مخاطر وتهديدات مثل الأمراض وإصابات مهنية ويتم ذلك من خلال توفير الظروف النفسية و الصحية والمادية الكامنة الخالية من كل من شأنه أن يسبب أو يعرض الأفراد إلى الخطر.

المفاهيم المساعدة :

ضبط : لغة : لزوم الشيء أو حبسه 2

اصطلاحا : عرفه rivero : مجموع تدخلات الإدارة التي تهدف إلى فرض حرية نشاط الأفراد
للإضباط المطلوب للعيش في المجتمع في إطار محدد3

التعزيز : لغة : جاء في لسان العرب عززت القوم أعزرتهم القوم وعزرتهم قويتهم4

إصطلاحا : يعرفه دولار و ميلر : حدث يزيد من احتمالية حدوث إستجابة معينة 5

¹ عمر وصفي عقيلي ، إدارة الأفراد ، دون دار النشر، سنة 1988م ، ص495 .

2 ابن منظور:لسان العرب ج8،دار إحياء التراث العربي للطباع و النشر،لبنان ،1999م ،ص16،15 .

3 طاهري حسين:القانون الإداري والمؤسسات الإدارية ،التنظيم الإداري و النشاط الإداري ،دار الخلدونية ط1 ،الجزائر 2007 ، ص71 .

4 لسان العرب ،ابن منظور ،دار صادر ،بيروت ،1414هـ ،ج15 ،ص375 .

5عناية حسن القبلي، التعزيز في الفكر التربوي الحديث ،شركة أمان للنشر والتوزيع ط1 ،2014م ،ص11.

سابعا الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى : للباحث (برزيو عمر) بعنوان :واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الجزائرية وآليات الوقاية منها، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ،أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس تنظيم وعمل،جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (2022-2023).

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي :ما هو واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية واهم إجراءات الوقاية منها ؟

إعتمد الباحث على جملة من الفرضيات هي:

- 1- تساهم عمليات التحسيس و الإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية .
- 2- يساهم التدريب في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية .
- 3- يساهم التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية .
- 4- تساهم إجراءات وأساليب التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية من الأمراض المهنية.
- 5 - توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq a$) لأراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للخصائص الشخصية المتمثلة في المؤهل العلمي ،المسمى الوظيفي الخبرة المهنية.

ولمعالجة مشكلة الدراسة وإثبات صحة الفرضيات اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ،وقد قام الباحث باختيار العينة العشوائية الطبقية ،حيث تمثل عينة الدراسة في 95 مفردة ،وقد اعتمد على الأدوات التالية في إجراء الدراسة :هي المقابلة والملاحظة و الاستبيان .

وتوصل الباحث لنتائج التالية :

1- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية .

2- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية .

3- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية .

4- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة قواعد وإجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية .

الدراسة الثانية :

الباحث مسعود نجيمي المعنونة بالرقابة التنظيمية وعلاقتها بتتمية مهارات المورد البشري ، دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة اطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية تخصص عام اجتماع التنظيم والعمل والموارد البشرية 2019-2020

هدفت هذه الدراسة إلى تأثير النظام الرقابي على المورد البشري

وانطلقت من الفرضية الرئيسية هي: تسهم الرقابة التنظيمية في تنمية مهارات المورد البشري

انبثق عليها فرضيات فرعية:

- يسهم الالتزام بالقوانين واللوائح التنظيمية في تنمية التعلم التنظيمي لدى المورد البشري

- يسهم تحديد الادوار التنظيمية في زيادة فعالية الأداء الوظيفي لدى المورد البشري .

- تسهم الرقابة المباشرة في تنمية الكفاءة لدى المورد البشري

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، واستعان الباحث العينة العشوائية البسيطة ، وحجم الدراسة 146

مفردة ، واعتمدت على تقنية الاستبيان في جمع البيانات .

وصلت الدراسة الى النتائج التالية :

1. وضوح القوانين التنظيمية أهمية و أن تطبيقها يساعد على انجاز العمل

2. المبحوثين يقومون بانجاز المهام حسب القواعد التنظيمية

3. توجد علاقة للأقدمية في العمل (الخبرة المهنية) على الحضور في الوقت المحدد إلى مكان

العمل.

- الاستفادة من الدراسات السابقة :

أفادت الاطلاع على الموضوع بشكل كافي .

تحديد الجانب النظري والتطبيقي

تحديد منهج الدراسة

تحديد ادوات جمع المعلومات .

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل تطرقنا إلى أهم المراحل التي يمر بها البحث السوسولوجي ، بداية من بناء الإشكالية الدراسة ثم أسباب اختيار الموضوع ،مرورا بأهداف ووصولاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ،إضافة إلى توضيح الفرضيات ،تلتها تحليل الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً : المنهج المعتمد في الدراسة

ثانياً : مجالات الدراسة

1 -المجال المكاني

2-المجال الزمني

3- المجال البشري

ثالثاً : مجتمع وعينة الدراسة

رابعاً : أدوات جمع البيانات

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل تناول الإجراءات المنهجية باعتبارها المرحلة الثانية من البحث السوسولوجي وخطوة مهمة جدا وذلك بتحديد المنهج المراد استخدامه، مع تحديد المجالات (المكاني، الزمني، البشري) تم مجتمع البحث وعينة البحث و أخيرا الأدوات التي تحلل بها البيانات .

أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة

عرف على أنه: عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها¹.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج البحث الميداني والذي عرفه موريس أنجرس على أنه: "منهج يسمح بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى مجموعة من المبحوثين ، بغض النظر عن تنوع الاهتمامات ويسمح للباحث باستخدام تقنيات متنوعة لجمع المعطيات ويطبق عموماً على مجموعات واسعة من الأفراد ويتم عادة استخدامه عن طريق الاستعانة بالمعاينة وذلك بانتقاء جزء من مجموع هؤلاء الأفراد ، كما يمكن أن يجرى التحقيق كذلك على مجموعات صغيرة جداً ، والتي ليس من الضروري معاينتها دائماً"².

* في دراستنا هذه تم الاعتماد هذا المنهج من خلال الانتقال من الجانب النظري إلى الجانب الميداني من أجل تقصي الظاهرة ، بمعنى نقوم بوصف دقيق للظاهرة محل الدراسة المتمثلة في السلامة المهنية واستخراج المؤشرات الدالة عليها والوقائع وكذا الرقابة التنظيمية و الوصول إلى العلاقة السببية بين هذين المتغيرين ، من خلال جمع البيانات اللازمة ،والإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية ، و للوقوف على صحة الفروض المقدمة من عدمه ، و القياس اعتماداً على النهج الكمي والكيفي ، و الوصول إلى نتائج الدراسة ،من خلال وصف دور الرقابة التنظيمية في تحقيق السلامة المهنية داخل بيئة العمل .

¹ عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات ،مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2001،ص22.

² موريس أنجرس ،منهجية البحث في العلوم الإنسانية ،تدريبات علمية ،ترجمة بوزيد صحراوي ،دار القصبه للنشر ،الجزائر ،2،206،ص106.

ثانيا : مجالات الدراسة

1- المجال المكاني : أنجزت هذه الدراسة في مؤسسة قاعدة الأنابيب سوناتراك - فرع تقرت ، تقع مؤسسة قاعدة الانابيب سوناتراك تقرت في المنطقة الصناعية لولاية تقرت ، حيث تتربع على مساحة شاسعة تقدر مساحتها ب (10523م) ،يحدها من الشمال مطاحن الواحات ،ومن الجنوب الطريق الوطني الرابط بين ولاية لمغير و ولاية ورقلة ،ومن الشرق فرقة الدرك الوطني ،ومن الغرب مركز المراقبة التقنية للسيارات .

2- المجال الزمني : تم انجاز هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2024/2023 وقد تمت على ثلاثة مراحل زمنية هي:

1-المرحلة الأولى هي المرحلة الاستطلاعية:

تم فيها الاطلاع على التراث النظري الذي كتب حول الموضوع والنزول إلى الميدان من اجل الإطلاع على الواقع وقد تم خلالها التعرف على الدراسات السابقة وتحديد بعض الأبعاد والمؤشرات بالإضافة إلى التعرف على مجتمع البحث وإمكانية إجراء الدراسة بالمؤسسة السالفة الذكر وقد استغرقت أسبوعين من 24 مارس إلى 7أفريل .

2-المرحلة الثانية : مرحلة بناء الاستمارة الأولية:

وعرضها على الاستشاريين أو ما يسمى الخبراء ثم النزول بها إلي الميدان من أجل تحكيمها وقد ضمت الاستمارة الأولية 35 سؤالاً وبعد تصحيحها وتحكيمها مع عينة من العمال قدرة عددهم ب06 عمال تم تعديل بعض الأسئلة وإلغاء البعض الأخر لتحتوي الاستمارة النهائية على 19 سؤالاً وقد استغرقت هذه العملية من 10 أفريل إلى 13 أفريل

3- المرحلة الثالثة وهي مرحلة النزول الفعلي للميدان:

حيث تم النزول بالاستمارة النهائية متكونة من 19 سؤالاً وقد استغرق توزيعها من 14 أبريل إلى 24 أبريل لتبدأ مرحلة تفريغ البيانات وتحليلها .

4 المجال البشري : يتمثل المجال البشري للدراسة في المجتمع الأصلي الذي سوف نقوم بإجراء

الدراسة الميدانية عليه ، وهو عمال سونا طراك قاعدة تقرت المتمثل في 156 عاملاً . وهو الحيز الذي

سوف نقوم بمعالجة جوانب الظاهرة محل الدراسة من خلال تقصي العلاقة بين متغير الرقابة التنظيمية والسلامة المهنية.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الذين يكونون موضوع مشكلة البحث . إذ هي كل الأفراد أو الأحداث أو المشاهدات موضوع البحث أو الدراسة . إذا استطاع الباحث إجراء دراسة على جميع أفراد المجتمع فإن دراسته تكون نتائج أقرب للواقع و أكثر دقة و نسمي ذلك (مسحاً) ، و لكن قد يجد صعوبة في التعامل مع أفراد المجتمع لعدة أسباب مما سيضطر لإجراء الدراسة على مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة و هذه المجموعة نسميها عينة الدراسة. 1

وفي هذه الدراسة يتمثل مجتمع البحث في عمال مؤسسة سونا طراك قاعدة الأنابيب،

العينة العشوائية الطبقية: تعد أفضل الطرق لسحب العينة من المجتمع غير متجانس ،وهذا لأن المجتمع غير المتجانس إذا ما سحبت منه عينة عشوائية بسيطة فإنها لن تعبر عن المجتمع بشكل دقيق ،وقد تسبب ظهور تحيز لأحد طبقات المجتمع دوناً عن غيرها 1.

¹ نادية سعيد عيشور :منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية دليل الطالب في المجاز بحث سوسولوجي ، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر و التوزيع، قسنطينة-الجزائر 2017ص226 .

حجم الطبقة الفرعي = $\frac{\text{حجم الطبقة} \times \text{حجم العينة}}{\text{حجم المجتمع}}$

حجم المجتمع

15 إطار 40 عون تحكم 101 أعوان التحكم

$$32 = \frac{50 \times 101}{156} \quad 13 = \frac{82 \times 12}{156} = \frac{50 \times 40}{156} \quad 5 = \frac{80 \times 4}{156} = \frac{50 \times 15}{156}$$

156

156

156

$$50 = 32 + 13 + 5$$

إذا من خلال هذه العملية نختار حجم العينة 50 مفردة، والتي تمثل عينة الدراسة في مختلف الرتب .

رابعاً : أدوات جمع المعلومات

تستخدم البحوث الاجتماعية أدوات تفرضها طبيعة الموضوع، ومدى الإمكانيات المتاحة لإنجازه، فهذه التقنيات تسهل جمع المادة العلمية التي تشكل التصور العام للدراسة والتي تؤدي في النهاية إلى الوصول إلى نتائج علمية¹.

الملاحظة: تعتبر الملاحظة إحدى أدوات جمع البيانات، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات

التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو الوثائق والسجلات أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب¹.

¹ محمد أحمد عبد الرحمان، محمود علي البدوي : مناهج وطرق البحث الاجتماعية، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية 2002، ص17

وقد تم الاعتماد على تقنية الملاحظة خلال الزيارات المتكررة للقاعدة بما يفيد في الإستطلاع الأولي لظاهرة السلامة المهنية والتعرف على خصائص مجتمع البحث بصفة خاصة حيث أفادتنا الملاحظة البسيطة في تكوين فكرة عن بيئة العمل السائدة والمؤشرات الدالة عن الظاهرة قيد الدراسة والمتمثلة في الانضباط و الاحترام في العمل واحترام القواعد واللوائح التنظيمية ، والإمكانيات اللوجيستكية التي تسخرها الإدارة .

2- الاستبيان:

وهي أداة لجمع المعلومات تتكون من مجموعة محاور وتدرج تحت كل محور عبارات تغطي البيانات المراد الحصول عليها يقوم الباحث بتوزيعها على المبحوثين ثم يأخذها منهم و قد يرسل إليه من خلال شخص ما او الوسائط فيجيبون عليها ويرسلونها مرة أخرى للباحث¹

والوصول إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة قمنا بتصميم إستبيان موجه للعمال وذلك بعد إطلاعنا على مختلف الأدبيات والكتابات التي وردت حل موضوع السلامة المهنية ومن خلال الدراسات السابقة تمكنا من تصميم إستبيان يتكون من ثلاثة محاور أساسية وهي كالتالي :

المحور الأول : يشمل البيانات الشخصية للعامل ،الجنس ،السن، المستوى التعليمي ، والخبرة المهنية.

المحور الثاني: يتمثل في دور الإلتزام بالقوانين واللوائح في التقليل من حوادث العمل من الفقرة 5 إلى الفقرة 11 حيث تضمن هذا المحور 8 أسئلة.

المحور الثالث: يتمثل في دور التدريب في نضوج الثقافة الأمنية لدى العمال من 12 إلى 20 سؤال تضمن هذا المحور 8 أسئلة .

¹ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية و التدريبات) دار الكتاب الحديث، د ط، القاهرة ، 2004. ص 148.

خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المنهجية والتطبيقية ، وتوضح لنا آليات إجراء هذه الدراسة فبعدما تعرضنا لتحديد الدقيق لمجال المكاني والزمني والبشري ، وكذا تطرقنا إلى المنهج المتبع في الدراسة مع تحديد مجتمع البحث والعينة ثم الأدوات والمتمثلة في الاستبيان كأداة رئيسية والملاحظة كأداة مساعدة ، وأخيرا الأسلوب الإحصائي المطبق في تحليل البيانات المتحصل عليها .

الفصل الثالث عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً عرض وتحليل فرضيات الدراسة

1- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى

2- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية

ثانياً مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية

ثالثاً النتائج العامة للدراسة

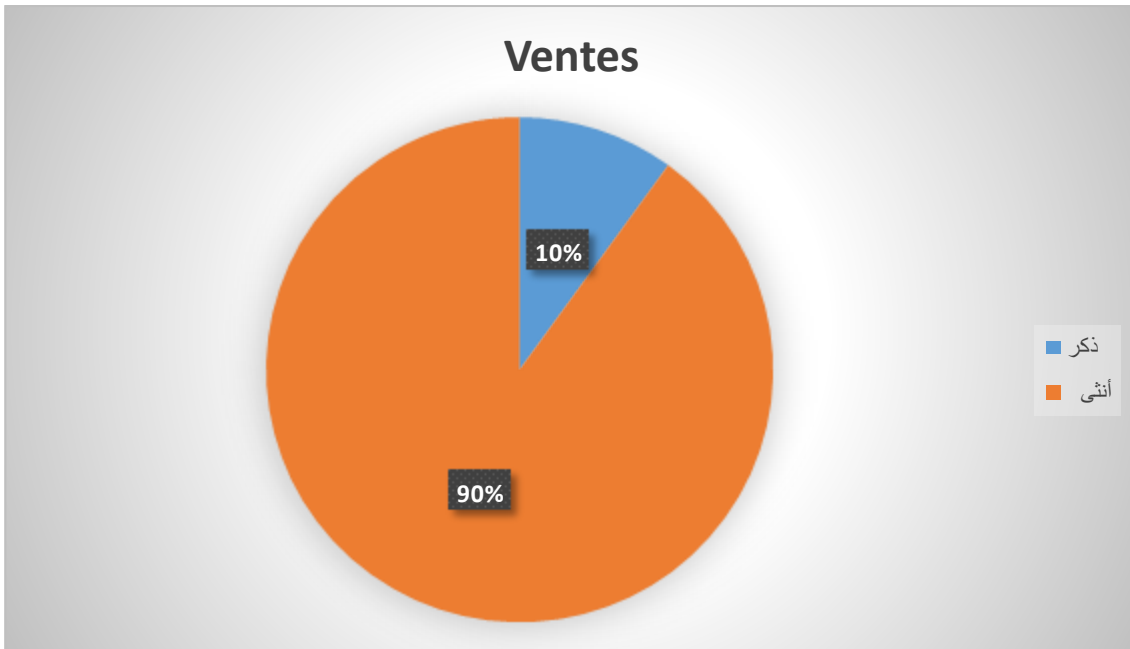
تمهيد :

بعد قيامنا بعرض مجالات الدراسة ومنهج وعينة الدراسة في هذا الإطار علينا تحليل مختلف المعطيات الإحصائية وإخضاعها للتحليل الكمي والكيفي ،وسنحاول في هذا الفصل تحليل البيانات ومناقشتها وتفسيرها .

اولا: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية

شكل رقم (2) يمثل جنس المبحوثين



تبين لنا المعطيات الواردة في الدائرة النسبية رقم (1) المتعلق بجنس المبحوثين أن نسبة الذكور 90% من مجتمع الدراسة تمثله فئة الذكور ،مقارنة بنسبة التي تمثلها فئة الإناث البالغ عددهن (0.5) أي ما يعادل 10% من أفراد العينة .

نستنتج من خلال نتائج المعطيات أن إرتفاع نسبة الذكور راجع إلى طبيعة العمل في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب ذات الطابع الاقتصادي الذي يتطلب الجهد العضلي وهو المحور الأساسي وكذا قوة التحمل وهو ما لاحظناه ، إضافة إلى آلات الرفع الكثيرة الموجودة والشاحنات وهذا راجع إلى طبيعة النشاط الذكوري وعلى خلاف نسبة الإناث التي في أغلب الأحيان ما نجدهن في الإدارات .

الجدول رقم (01) : يمثل سن المبحوثين .

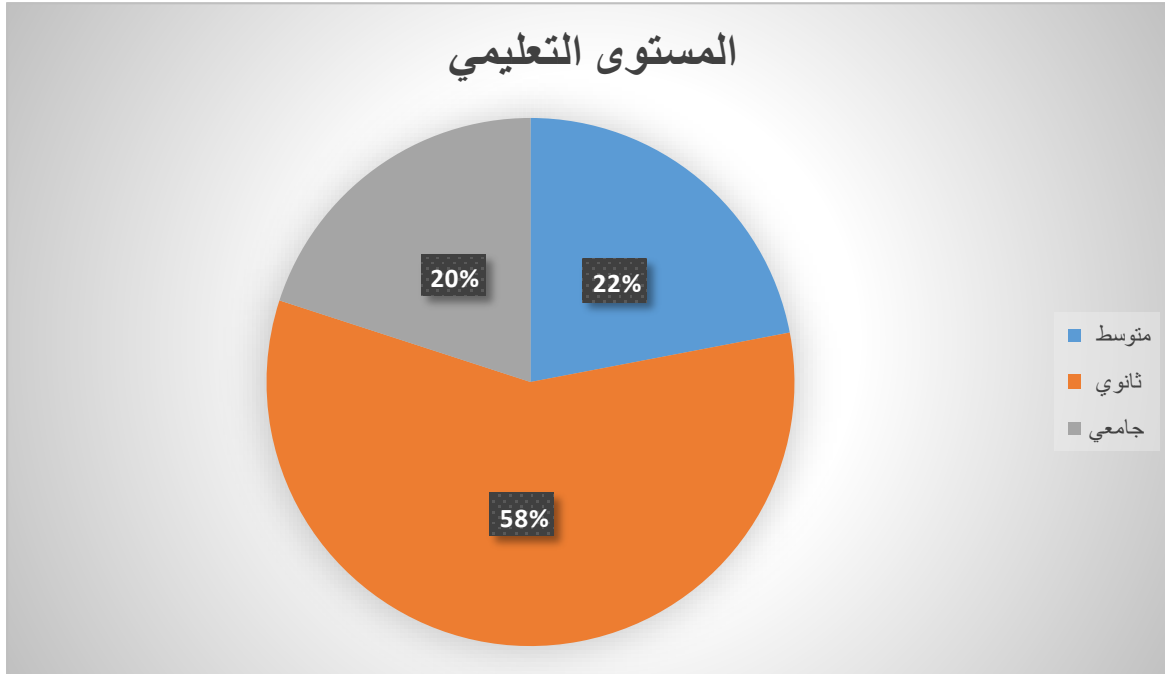
النسبة	التكرارات	الفئات العمرية
6%	3	[أقل من 30 سنة]
54%	27	[31 إلى 40 سنة]
24%	12	[41 إلى 50 سنة]
16%	8	[51 إلى 60 سنة]
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال محتويات المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة 54% تعتبر أكبر نسبة للفئة العمرية ما بين 31 إلى 40 سنة ، وتليها نسبة 24% للفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة ، ثم نسبة 16% للفئة العمرية من 51 إلى 60 سنة ، وأخيرا نسبة 6% للفئة العمرية أقل من 30 سنة.

نستنتج من خلال هذه المعطيات التي بين أيدينا أن ارتفاع نسبة المبحوثين للفئة العمرية الثانية من 31 إلى 40 سنة وهذا راجع إلى اعتماد المؤسسة على الفئة الشابة التي تتميز بالحيوية و العطاء و النشاط البدني والذهني ، أما الفئة الثانية 41 إلى 50 سنة وهي الفئة من الجيل الاول والسباق في المؤسسة يتم تقليص حجم العمل عنهم نظرا لتراجع مردودهم الانتاجي وذلك لضعف طاقتهم وعدم قدرتهم على بذل

مجهود أكثر وإعطاء المزيد، لكن تبقى هذه الفئة أكثر خبرة طويلة، أما فئة 51 إلى 60 سنة الأكثر ممارسة لم تعد المؤسسة تعتمد عليهم لسبب ضعف القوة المرفولوجية وإحالة على التقاعد، أما الفئة أقل من 30 سنة فهي في مرحلة البناء والتطور للمؤسسة وهذا لنقص خبرة هذه الفئة .

الشكل رقم (2) : يمثل المستوى التعليمي .



من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الشكل البياني (02) (الدائرة النسبية) المبين أعلاه يتبين لنا توزيع حسب مستوى التعليمي للمبحوثين.

من خلال النتائج بينت ان العمال ذو مستوى تعليمي المتوسط بنسبة 22%، كما أجاب (29) من المبحوثين بأنهم حاصلين على مستوى التعليم ثانوي أي بنسبة 58% ' كما افرزت النتائج عن وجود (10) عمال لديهم مستوى تعليم جامعي أي بنسبة 20% .

من خلال القراءة السوسولوجية للشكل البياني رقم (02) الدائرة النسبية أن العمال دون مستوى تعليم الثانوي تمثل نسبة أكبر بنسبة 58% وهذا راجع إلى أن نسبة العمال الحاصلين على شهادات من التكوين و المعاهد وهذا راجع الى قدم المؤسسة , كما ان المؤسسة تعتمد على تكوين العمال لصالحها.

الجدول رقم (02) : يمثل الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
10%	5	[أقل من 5 سنوات]
20%	10	[5 إلى 10 سنوات]
46%	23	[11سنوات إلى 16 سنة]
24%	12	[أكثر من 16 سنة]
100%	50	المجموع

الخبرة المهنية : يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (3) المتعلق بالخبرة المهنية للمبحوثين أن الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم من 11 إلى 16 سنة احتلت المرتبة الأولى بنسبة 46% ، أما الفئة الثانية وهي أكثر من 16 سنة وهي ثاني نسبة مقدرة ب 24% ، واحتلت الفئة 5 إلى 10 سنوات نسبة 20% ، أما فئة أقل من 5سنوات وهي الأخيرة بنسبة 10%.

نلاحظ من خلال القراءة ان فئة العمال الذين يمتلكون الخبرة المهنية أكثر من 16 جاءت في المركز الاول بنسبة قدرت بـ 24% لأن المؤسسة تقوم على عامل خبرة وهذا مايعتبر إضافة لمؤسسة ونقل الخبرة الى العمال الأقل خبرة لكسبهم الثقة والمحافظة على استمرارية المؤسسة التي تعتبر من أكبر المؤسسات في الجزائر .

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى :

5-هل هناك لوائح لها علاقة بالسلامة المهنية ؟

جدول رقم (03) : يمثل تماثل اللوائح بسلامة المهنية

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	50	100%
معارض	0	0%
المجموع	50	100%

من خلال هذه المعطيات في الجدول رقم(3) أن كل المبحوثين أجابو بأن وجود لوائح لها علاقة بالسلامة المهنية ، والتي بينت نسبة 100 % من إجابة العينة ،لأن معظمهم أقررو بوجود لوائح وإرشادات السلامة ولم نجد أي تكرار أجيب بعدم وجود لوائح من طرف المؤسسة أي نسبة 0 %.

من خلال القراءة السوسيولوجية للبيانات المتعلقة بالجدول رقم (3) المتعلق باللوائح التي لها علاقة بالسلامة المهنية نفسر إجابة المبحوثين بإجابة "نعم" ، أن مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب تبدي الاهتمام الكبير باللوائح و الإرشادات لتجنب الحوادث داخل القاعدة والحرص على سلامة وأمن العمال والعمل على تطبيقها .

6- هل القوانين ضرورية بالنسبة لك ؟

جدول رقم (04) : يمثل القوانين الضرورية بالنسبة للعامل

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	50	100%
معارض	0	0%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم(4) أن أغلبية المبحوثين أقرروا بأن القوانين ضرورية بالنسبة للعمال وهذا بنسبة مئوية قدرت ب 100 % في حين أنه لا يوجد من أجاب (لا) والتي كانت نسبتها المقدرة ب 0 % .

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول المبين رقم (4) أن المؤسسة تضع القوانين للإلتزام بها وهي ضرورية للحفاظ على صحة وسلامة العمال وعلى تنفيذ كل القوانين ما أمكن ذلك.

7- هل ترى مواقع اللوائح موجودة في مكانها أم لا ؟

جدول رقم (05) : يمثل مواقع وجود اللوائح

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
موافق	42	84%
معارض	8	16%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (5) أن المبحوثين أقرّوا أن مواقع اللوائح موجودة في مكانها وذلك بنسبة 84 % في حين أقرّ آخرون بأن مواقع اللوائح غير موجودة في مكانها بنسبة قدرت 16 %.

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (5) أن المؤسسة حريصة على وضع اللوائح في الأماكن المخصصة لها، وهذا خاصة بجانب الآلات والشاحنات للإرشاد العمال إلى طريقة العمل الصحيحة وهذا تقاديا لأي حادث في محيط العمل.

8 - بأي لغة يتم توعيتكم ؟

جدول رقم (06) : يمثل اللغة المستعملة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
50%	25	العامية
30%	15	لغة العربية
20%	10	فرنسية
100%	50	المجموع

يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (6) أن اللغة المستعملة في مؤسسة سوناتراك قاعدة الأنابيب هي العامية بنسبة 50 % بينما الفصحى بنسبة 30 %، واللغة الأجنبية 10 % .

من خلال الملاحظات في الجدول رقم (6) وهذا بعد إجراءنا للجولة الاستطلاعية أن الفئة التي تنتمي للمستوى التعليمي الثانوي وحتى المتوسط لأن هذه الفئة تستعمل اللغة البسيطة والمتداولة والمفهومة لكل

الفئات أما الفصحى فهي للفئة الجامعية، أما اللغة الأجنبية فهذا لكون القاعدة لا تتوفر على شريك أجنبي.

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية :

يتم تدريب العمال على قواعد السلامة المهنية نظريا وتطبيقيا .

جدول رقم (07): يمثل توفير الإمكانات لتطبيق الإجراءات و قواعد السلامة المهنية

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	50	100%
معارض	0	0%
المجموع	50	100%

من خلال القراءة الإحصائية المبينة في الجدول رقم (07) يتبين لنا أن جميع المبحوثين أجابو (نعم) يتم تدريبهم على قواعد السلامة المهنية نظريا وتطبيقيا ، وذلك بنسبة قدرت 100% ، وهذا ما يبيؤكد إهتمام المؤسسة بالعمال وتطوير قدراتهم وبذل جهود إضافية من أجل تعزيز ثقافة السلامة المهنية وخاصة أن التدريب يلعب دورا مهما في تطبيق أسس وقواعد السلامة وذلك لتجنب الحوادث ،وهو عامل أساسي عند (تايلور) يجب تدريب العمال بعد إختيارهم على العمل المسند إليهم وهو مبدأ من مبادئ التنظيم العلمي للعمل .

9 - هل يوجد تعاون بين العاملين في تطبيق إجراءات السلامة المهنية

جدول رقم (08) : يمثل وجود تعاون بين العاملين في تطبيق إجراءات السلامة المهنية

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	45	90%
معارض	5	10%
المجموع	50	100%

من خلال القراءة الأولية للشواهد الكمية الموضحة في الجدول (08) نلاحظ أن مؤسسة قاعدة الأنايب بتقرت تلقن عمالها كيفية التدريب على خطة الطوارئ وهذا بنسبة قدرت 90 وهي نسبة كافية أمام المبحوثين الذي كانت إجابتهم سلبية بنسبة 10 .

يمكن تفسير النتائج هذه من خلال الجدول رقم (08) أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لعامل التدريب الكافي على خطة الطوارئ لما لها من فائدة للفرد وللمؤسسة.

جدول رقم (09): يمثل تلقي تدريب الكافي للعمال على وسائل السلامة نظريا و تطبيقيا

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	44	88%
معارض	6	12%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول رقم (09) أن عدد المبحوثين أكدوا بأن مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنايبب تقرت تقوم بعملية التدريب الكافية والمقدر عددهم بنسبة **88%**، في حين أن عدد من المبحوثين أجابو بأن التدريبات غير كافية نظريا وتطبيقا والمقدر نسبتهم **12%**.

من خلال تفسير النتائج المتوصل إليها في الجدول رقم (09) ،بأن المؤسسة تهتم إهتماما كبيرا لعملية التدريب على وسائل السلامة نظريا وتطبيقيا ،لما له من تأثير على العامل والخطر الذي يحدث به في بيئة العمل ،وكذلك لنظر مدى إستعداد العامل لأي طارئ ،وهو عامل أساسي عند (تايلور) لأنه جعل تدريب العمال بعد إختيارهم على العمل المسند إليهم وهو مبدأ من مبادئ التنظيم العلمي للعمل .

جدول رقم (10) : يمثل توفر المؤسسة على الأدوات والوسائل الحديثة للسلامة

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	48	96%
معارض	2	4%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية في الجدول رقم (10) أن معظم المبحوثين أجابو بأن المؤسسة تتوفر على الأدوات والوسائل الحديثة ، وهذا بالنسبة قدرت **96%**، أما الآخرين الذين أجابو ب " لا " قدرت نسبتهم **4%** وهي قليلة جدا .

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول المبين أعلاه رقم (10) نقول أن مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنايبب تقرت تولي إهتماما كبيرا للوسائل الحديثة ،وكذا استعمال التجهيزات والتقنيات الحديثة بشكل مستمر وهذا للحفاظ على العنصر البشري من المخاطر الموجودة في بيئة العمل .

ثانيا : عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (11) : يمثل كيف يقوم المشرف المباشر بتوجيهك

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	47	94%
معارض	3	6%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) والمتعلق بتوجيه المشرف المباشر ،ف نجد أغلبية العمال أكدوا أنهم يتلقون توجيهات من المشرف المباشر وقد قدرت نسبتهم ب94%، في حين أقر آخرون ب "لا " و المقدر نسبتهم ب6% .

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (11) يبين لنا أن توجيه عامل ضروري وخطوة أساسية ،وهي من عناصر العملية الإدارية (هنري فا يول) الذي يؤكد أن التوجيه خطوة أساسية التي توجه العامل نحو تشكيل الخبرة والوعي من طرف مصالح وهيكل إدارية لتحقيق الأهداف المرجوة .

جدول رقم (12): يمثل الإجراءات التي تتخذ في حالات التأخر

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
62%	31	إنذار شفوي
30%	15	إنذار كتابي
08%	04	عقوبات مالية
100%	50	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) والمتعلق بكيفية تصرف المشرف معك في حال تغييب عن العمل، فإن المبحوثين أقروا بأن الإنذار الشفوي هو الذي يحتل المرتبة الأولى بنسبة 62 %، أما الإنذار الكتابي فيأتي في المرتبة الثانية بنسبة 30 %، وأخيرا الخصم من الراتب بنسبة 8 % .

من خلال القراءة السوسولوجية للمعطيات الموضحة في الجدول رقم (12) يتبين لنا أن المشرف يختار الطريقة المناسبة للحفاظ على التدرج في حال تغييب العامل عن العمل فإن نسبة الإنذار الشفوي والتي تقدر ب 62 % وهي نسبة عالية جدا أما الإنذار الكتابي فيعتبر في المركز الثاني وأخيرا الخصم الذي في المركز الأخير يستعمله المشرف بعد استنفاد العمليتين .

جدول رقم (13) : يمثل نمط القيادة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
92 %	46	متسلط (غير متسامح)
08%	04	متساهل
100%	50	المجموع

يوضح هذا الجدول رقم (13) والتعلق بمعاملة المشرف حيث كانت نسبة الذين يعاملون بصرامة أكبر

بنسبة 92 %، أما المبحوثين الذين يعاملون بمرونة فهم يمثلون نسبة 08%

نلاحظ من خلال القراءة السوسولوجية أن أغلبية المبحوثين في الجدول رقم (13) يعاملون بصرامة وذلك

أن طبيعة العمل في القاعدة أو كثرة الأخطاء قد تؤدي إلى مخاطر على صحة وسلامة العامل وأن

المشرف يرفض المرونة في حال الإلتزام باللوائح والقوانين ويؤدي ذلك إلى نوع من التسبب في بيئة العمل

جدول رقم (14) : يمثل كيفية توزيع المشرف منشورات إرشادية

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	50	100%
معارض	00	% 00
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (14) المتعلق بتوزيع المشرف منشورات ومخطوطات إرشادية أن جميع المبحوثين

أجابو ب نعم بنسبة 100% بينما تتعدم بنسبة 00%

من خلال القراءة السوسيوولوجية للجدول رقم (14) أن المشرف يحرص على توزيع المناشير والمطويات

الإرشادية للعمال وهذا دليل على أن هذه المؤسسة تسهر على سلامة العمال وتوجيههم من المخاطر

الصناعية .

جدول رقم (15) : يمثل إشراك المشرف للعمال في إتخاذ القرار

النسبة المئوية	التكرار	الاجابات
86%	43	موافق
14 %	7	معارض
100%	50	المجموع

يوضح الجدول رقم (15) والمتعلق بإشراك المشرف في عملية إتخاذ القرار أن (43) من المبحوثين يقوم المشرف بإشراكهم في عملية إتخاذ القرار أي بنسبة 86% في حين (7) من المبحوثين أجابو بنسبة 14 %

من خلال هذه المعطيات يمكن تفسيرها أن المبحوثين في الجدول رقم (15) أقروا بأن إشراكهم في عمالية إتخاذ القرار يؤدي إلى إستقرار في العمل وإرتياح العامل وإنجاز مهامه بالشكل المطلوب .

جدول رقم (16) : يمثل إعتداد المؤسسة على الحوافز للتقليل من حوادث العمل .

النسبة المئوية	التكرار	الاجابات
100 %	50	موافق
00 %	00	معارض
100 %	50	المجموع

يوضح الجدول رقم (16) والمتعلق باعتماد المؤسسة على الحوافز للتقليل من الحوادث أن المبحوثين أجابو ب نعم بنسبة 100 %، في حين تتعدم آراء المبحوثين .

من خلال القراءة السوسيولوجية نلاحظ أن أغلبية المبحوثين في الجدول رقم (16) أقروا بنعم بنسبة 100% اي عامل التحفيز مهم جدا للعامل لأن (تايلور) إعتد عليه كعامل لتحسين الإنتاجية وقد أدت إلى زيادة الإنتاجية في المصنع الصلب .

جدول رقم (17): يمثل وجود تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة

الاجابات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	45	90 %
معارض	5	10 %
المجموع	50	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) المتعلق بتقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة أن العمال أجمعوا على أن الإدارة تقوم بتقييم المخاطر وهذا واضح من خلال النسبة والمقدرة 90%، أما الذين أجابو ب " لا " فقد قدرت نسبتهم ب 10% فقط .

من خلال القراءة السوسيولوجية للجدول رقم (17) يتبين لنا أن المؤسسة تضع الإجراءات لتحديد ومن خلاله إلى تقييم الإطار القانوني للسلامة المهنية والحفاظ على سلامة العامل والقيام بعملية الإشراف وكل هذا يصب في صالح العامل لأن طبيعة العمل تتطلب ذلك .

ثانيا : مناقشة لنتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها وبعد إستعراضنا للجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى وهي "يساهم الإلتزام بالنظم الرقابية (القوانين واللوائح التنظيمية) في ضبط السلامة المهنية للعمال في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب ومن خلال الإجابة عن التساؤلات (05)،(06)،(07)،(08)،(09)،(10)،(11)، والتي تهدف إلى الإلتزام بالقوانين واللوائح في التقليل من حوادث العمل ،مع توفير الإمكانيات لتطبيق إجراءات وقواعد السلامة المهنية ، كما يلعب التدريب دورا مهما لدى العمال وما يؤكد الجدول رقم (3)،(4)،(7) وهذا ما أكدته دراسة الباحث (برزيو عمر) إنطلاقا من فرضية يساهم التدريب في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية ،كما تساهم إجراءات وأساليب التوعية في مجال الصحة والسلامة المهنية.

بناء على هذه النتائج نستنتج أن الفرضية الأولى والتي كانت محل دراسة أثبتت الدراسة الميدانية صحتها

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

بعد تفرغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية والتي مفادها "تساهم الأساليب الرقابية في تعزيز السلامة المهنية للعمال في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب "وإنطلاقا من الإجابة على التساؤلات التالية : (12)،(13)،(14)،(15)،(16)،(17) يتبين لنا أن الأسلوب الرقابي يساهم في تعزيز السلامة المهنية ،ومؤشر الذي يقيس الإشراف يشعر بالسلامة ،ولأن عنصر الرقابة مهم جدا عند "هنري فايول " فإن

الرقابة تأتي بعد التوجيه وهي عبارة عن معايير تراقب من خلالها المؤسسة الأداء الذي كان وفق إطار توجيه محدد الهدف .

بناء على هذه النتائج نستنتج أن الفرضية الثانية أثبتت صحتها .

الاستنتاج العام للدراسة :

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريتها بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنايبب - تقرت - جاءت هذه الدراسة لتوضح دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية ، كما جاءت هذه الدراسة بهدف كشف عن مساهمة الرقابة التنظيمية في ضبط وتعزيز السلامة المهنية ، وكذلك الكشف عن مساهمة الإلتزام بالنظم الرقابية في ضبط السلامة المهنية للعامل .

*أسفرت النتائج عن دور الإلتزام بالقوانين واللوائح في التقليل من حوادث العمل والتي إعتمدت فيها المؤسسة على وضع لوائح لها علاقة بالسلامة المهنية ،وتوفير الإمكانيات لتطبيق الإجراءات وقواعد السلامة المهنية ،وتعاون العاملين في تطبيق إجراءات السلامة المهنية .

أسفرت النتائج على أهمية دور المشرف في التوجيه السليم على سلامة البيئة و الأمن الصناعي ودور المشرف في التوجيه والمعاملة مع العمال .

الخاتمة :

في الأخير قمنا في هذا البحث بالتطرق نظريا وتطبيقيا إلى كل من الرقابة التنظيمية والسلامة المهنية في مؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب تقرت ، وذلك من خلال إستعمال التحليل لمفهومي ، الرقابة التنظيمية كمتغير مستقل من خلال أبعادها والسلامة المهنية كمتغير تابع ،حيث يعتبر متغير الرقابة التنظيمية عامل موقفي آخر يؤثر على السلامة المهنية وذلك بتطبيق نظام رقابي أكثر صرامة من أجل الحد من المخاطر المهنية .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المعاجم والقواميس :

1 يوسف شكري:معجم الطلاب (عربي - عربي) دار الكتب العلمية ،لبنان ،ط2، 2001م،ص227 .

ثانيا الكتب :

1 أبو شامة عباس ،الأمن الصناعي ،أكاديمية نايف العربية ،الرياض ،ط1 ،1999م،ص85.

2 نايف برنوفي سعاد :الإدارة أساسيات الأعمال .ط1 ، وائل للنشر والتوزيع 2001م ،ص339 .

3 طارق طه ، التنظيم النظرية الهياكل التطبيقات ،ط1 ،الدار الجامعية مصر ،2007 م ،ص72 .

4 عبد الله محمد عبد الرحمان ،إدارة المؤسسات الإجتماعية ،بين الإتجاهات النظرية والممارسات الواقعية ،ط1 ،دار المعرفة الجامعية ،2009 م ،ص152.

5علي فلاج ،مبادئ الإدارة الأصول والأساليب العلمية ،ط1 ،دار المناهج للنشر والتوزيع ، مصر ،2013م ،ص340 .

6 فيصل حسونة ،إدارة الموارد البشرية ،ط1 ،أسامة للنشر والتوزيع، عمان ، 2008م ،ص192 .

7 بن نوار ،فعاليات التنظيم في المؤسسات الإقتصادية ،ط1 ، مخبر علم الإجتماع الإتصال والترجمة ،الجزائر ،2006م ،ص86 .

8 محمد نايف أوكشك ،الإدارة المدرسية المعاصرة ،ط1 ،دار جرير ، عمان ،2006م ،ص67 .

- 9 كمال المغربي ،الإدارة أصالة المبادئ ،ووظائف المنشأة مع حداثة و تحديات القرن الحادي والعشرين ،ط1 ،دار الفكر للنشر ،عمان 2007 م،ص262 .
- 10 عمر وصفي عقيلي ، الإدارة المعاصرة ،ط1 ،دار زهران للنشر و التوزيع ،عمان ،2013م ،ص435.
- 11 عمر محمد الشويكي ،مبادئ الرقابة على أعمال الإدارة وتطبيقها ،المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،جامعة الدول العربية ،العدد 250 ، عمان ،1981م ، ص 55 .
- 12 عمر وصفي عقيلي ،إدارة الأفراد ،دون دار نشر ،1988م ،ص495 .
- 13 نادر أحمد أبوشيخة ،إدارة الموارد البشرية ،دار صفا للنشر والتوزيع ،الأردن ،ط1 ،ص483 .
- 14 عمار بوحوش ،محمد محمود الدنبيات ،مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2001م ،ص22 .
- 15 مورييس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الإنسانية ،تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي ،دار القصبه للنشر ، الجزائر ،ط2 ،2006م ، ص 106 .
- 16 محمد أحمد عبد الرحمان ، محمود علي البدوي ، مناهج وطرق البحث الإجتماعية ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية 2002 م،ص17 .
- 17 رشدي لقواسمة ،جمال أبو الرز وآخرون ، مناهج البحث العلمي ، منشورات جامعة القدس المفتوحة ،عمان ،2012م ،ص72 .
- 18 أحمد قاضي،دليل السلامة و الأمن الصناعي ، القاهرة ، مصر الجديدة 1996 م.

19 سناء محمد سليمان ، أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية و التربوية ، علم الكتب ، القاهرة ، 2010م، ص 19 .

20 أحمد عياد مدحل لمنهجية البحث العلمي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2006 م، ص 62.

21 د.أيمن عبد المجيد، د.أباهر السقا ، دليل ومبادئ عمل التطبيقية حول البحوث الميدانية في الأراضي الفلسطينية المحتلة ، جامعة بيرزيت ، 2014م، ص 20.

22 محمد عيدات واخرون، منهجية البحث العلمي " القواعد و المراحل التطبيقية"، دار وائل للنشر، مصر، ط2 ، 1999م، ص 56.

23 طاهري حسين ،القانون الإداري والمؤسسات الإدارية التنظيم والنشاط الإداري دار الخلدونية ، ط1،الجزائر ، 2007م ،ص 71.

ثالثا : الأطروحات و الرسائل الجامعية :

1 مسعود نجيمي ،الرقابة التنظيمية وعلاقتها بتنمية مهارات المورد البشري ،دراسة ميدانية

بجامعة زيان عاشور الجلفة ،أطروحة الدكتوراه في العلوم الإجتماعية تخصص علم إجتماع تنظيم

والعمل والموارد البشرية ،جامعة زيان عاشور الجلفة (2019-2020).

2 - (برزيو عمر) بعنوان :واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الجزائرية وآليات الوقاية منها، دراسة

ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ،أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس تنظيم وعمل،جامعة الشهيد

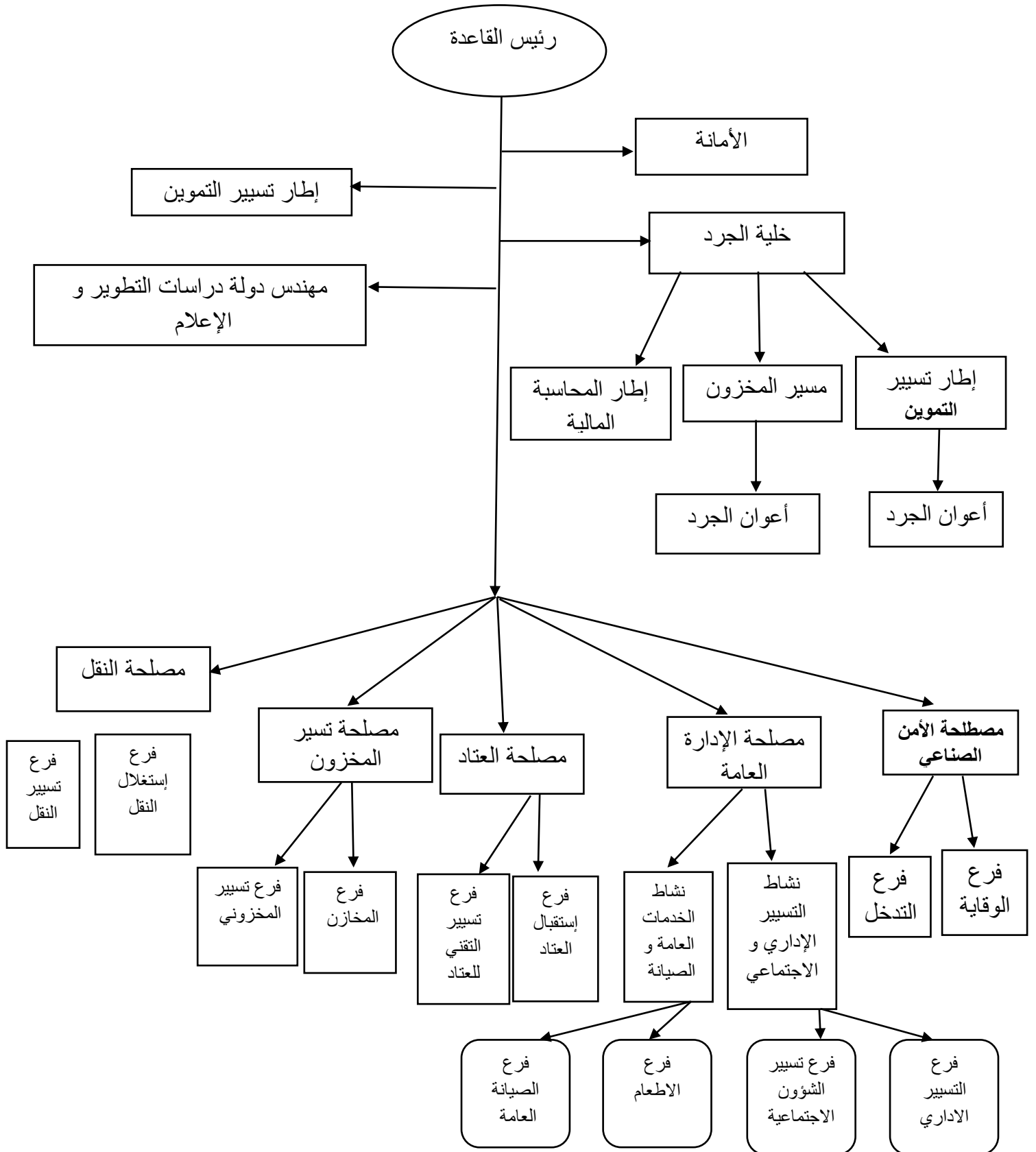
حمه لخضر الوادي (2022-2023).

رابعاً: المجالات و المقالات

- 1 خالدي محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة المهنية بالجزائر وفقا للمعايير الدولية ،مجلة إدارة الأعمال والدراسات الإقتصادية ، جامعة الجلفة ،الجزائر العدد الرابع ،ص202 .

الملاحق

الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب - تقرت -



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



أخي العامل - أختي العاملة

تحية طيبة و بعد :

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل و التي تحمل عنوان " دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية " يشرفني اختيار مؤسستكم لدراستنا الميدانية ' ونظراً لأهمية رأيكم في إجراء الدراسة نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلتنا بدقة , كما نحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير .

* ملاحظة : الرجاء وضع علامة () أمام الإجابة المناسبة مع الإجابة المناسبة مع الإجابة على جميع الأسئلة .

تحت إشراف:

من إعداد الطالب:

د. إيناس بوسحلة

تماسيني أحمد فاتح

السنة الجامعية 2024/2023

محاور الاستبيان:

1- البيانات الشخصية .

2 - دور الالتزام بالقوانين واللوائح في التقليل من حوادث العمل

3 - دور المشرف المباشر في التوجيه السليم إلى سلامة البيئة والأمن الصناعي .

المحور الأول : البيانات الشخصية

1 - الجنس : ذكر أنثى

2 - السن :

3 - المستوى التعليمي : متوسط

ثانوي جامعي

- من 5 إلى 10

4 - الخبرة المهنية : - أقل من 5 سنوات

- أكثر من 15

- من 11 إلى 15

المحور الثاني: دور الالتزام بالقوانين و اللوائح في التقليل من حوادث العمل

5 - هل هناك لوائح لها علاقة بالسلامة المهنية ؟

نعم لا

6 - هل القوانين ضرورية بالنسبة لك ؟

نعم لا

7- هل ترى مواقع اللوائح موجودة في مكانها أم لا ؟

نعم لا

8- بأي لغة يتم توعيتكم ؟

عامية فصحي أجنبية

9 - يتم توفير الإمكانيات لتطبيق الإجراءات وقواعد السلامة المهنية .

نعم لا

10- هل يوجد تعاون بين العاملين في تطبيق إجراءات السلامة المهنية

نعم لا

11- يتم تدريب العمال على وسائل و أدوات السلامة المهنية .

نعم لا

12- يتم تدريب العمال على قواعد السلامة المهنية نظريا و تطبيقيا

نعم لا

دور المشرف المباشر في التوجيه السليم إلى سلامة البيئة و الأمن الصناعي

13 - يقوم المشرف بتوجيهك

نعم لا

14 - كيف يتصرف المشرف معك في حال تغيبت عن العمل .

نعم لا

15 - هل يعاملك المشرف بصرامة ؟

نعم لا

16 - يوزع المشرف مطويات و مناشير إرشادية

نعم لا

17- تعتمد المؤسسة على الحوافز لتقليل من الحوادث

 لا نعم

18- يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة

 لا نعم

ملخص الدراسة :

تناولت هذه الدراسة دور الرقابة التنظيمية في تعزيز السلامة المهنية من خلال دراسة ميدانية قمنا بها على عينة من شركة سوناطراك قاعدة الأنابيب تقرت ، فكانت الإشكالية ممثلة بالسؤال المركزي التالي: هل تساهم الرقابة التنظيمية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب في ضبط وتعزيز السلامة المهنية للعمال؟ ومن خلال محاولة إثبات صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على : دور الرقابة التنظيمية بمؤسسة سوناطراك قاعدة الأنابيب في ضبط وتعزيز السلامة المهنية للعمال ، حيث استخدمنا منهج البحث الميداني الذي يوافق بشكل كبير خصوصية هذه الدراسة إذا قمنا بإختيار عينة مكونة من 50 مبحوث (مفردة) ، كما استخدمنا الإستبيان كأداة لجمع البيانات ، ثم قمنا بإجراء التحليل عن طريق المنهج الكمي والكيفي معاً وبعد التحصل على النتائج من مجموعة الجداول التي قمنا بمعالجتها إحصائياً و سوسيلوجيا و لقد توصلنا إلى النتائج التالية :

-يساهم الإلتزام بالنظم الرقابية (القوانين و اللوائح التنظيمية) في ضبط السلامة المهنية .

- تساهم الأساليب الرقابية في تعزيز السلامة المهنية

الكلمات المفتاحية : الرقابة التنظيمية ,السلامة المهنية , الضبط ,التعزيز .

summary:

This study addressed the role of regulatory oversight in enhancing occupational safety through a field study we conducted on a sample of the Sonatrach Pipebase Company, Touggourt. The problem was represented by the following central question: Does regulatory oversight at the Sonatrach Pipebase Corporation contribute to controlling and enhancing occupational safety for workers?

And by trying to prove the validity of the main hypothesis, which states: The solidarity of regulatory oversight at the Sonatrach Pipeline Foundation in controlling and enhancing the occupational safety of workers, we used the field

research approach with the use of the descriptive approach, which largely agrees with the specificity of this study if we choose a sample consisting of 50 respondents (Single) 'We also used the questionnaire as a tool for collecting data' Then we conducted the analysis through both the quantitative and qualitative approach and after obtaining the results from a set of tables that we processed statistically and sociologically, we reached the following results:

–Compliance with regulatory systems (laws and regulations) contributes to controlling occupational safety.

key words - Regulatory oversight-Occupational safety-Setting-Reinforcement

