

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني على العمال في بيئة العمل
-دراسة ميدانية بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة بأم الطبول-

إشراف الأستاذة:
د/ بوعالية شهرزاد

إعداد الطالبة:
بوكسيبة كلثوم
لغبال فدوى

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	د/ بوحنيكة نذير
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	أستاذ محاضراً	د/ بوعالية شهرزاد
عضوا ممتحنا	جامعة الطارف	أستاذ محاضراً	د/ العابد

السنة الجامعية: 2024-2025

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

سيدنا محمد وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين، وبعد:

اللهم لك الشكر ابتداء ... ولك الشكر انتهاء ... شكر معترف بعظيم فضلك وجليل نعمك

أن وفقتنا وباركت لنا في وقتنا وجهدنا حتى أنجزنا هذا العمل وسخرت لنا من أعانونا

وأخذوا بأيدينا إلى طريق النجاح، حيث تعجز كلمات الشكر والعرفان أن تفيهم حقهم لذا:

نتقدم بخالص الشكر والعرفان ونحن نضع هذا البحث بين يدي أستاذتنا الفاضلة

"بوعالية شهرة زاد"

لما أبدته من رعاية واهتمام ينمان عن سعة اطلاع ورصانة في المنهج، وكذلك تشكر

كل الأساتذة الذين قدموا لنا يد العون ولم يبخلوا علينا بنصائحهم وارشاداتهم.

ويطيب لنا أن نعترف بالفضل الكبير الذي لقيناه من إدارة قسم علم الاجتماع وتنظيم وعمل

إذ لم يبخلوا علينا بأي الجهد والتوجيه.

الإهداء

الحمد لله بارئ النسمة الخالق من الكلمة الناطق بالبيان والحكمة لأهل العلم بالعربية لا بالأعجمية
إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظان إلا بذكرك ولا تطيب
الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك لك الشكر والحمد والثناء الحسن
إلى منارة العلم والإمام المصطفى إلى الأمي الذي علم التعليم إلى رسولنا الكريم محمد رسول الله
الحبيب المصطفى عليه أفضل الصلاة والسلام

الحمد لله الذي بنعمته تم الصالحات

لم يبق لآخرين ما يقدموه لي فإن والدي قد فعل كل شيء إلى سندي وملجأ الأمن داعمي
ومشجعي الدائم... حين ينادوني باسمه أسعد وأزدهي.. بأبني ابنته وثمرته

من رأيت انعكاس نجاحي وفرحي بيقا في عينه، لا أستطيع أن أقول لك شكرا فهي لا تقال إلا في
النهايات وأنا أرى نفسي دائما في البداية إلى من جعل نفسه شمعة تحترق لتضيء لنا درب النجاح ...
أرجوا من الله عز وجل أن يمد لنا بعمرك لترى ثمارا قد حان قطفها إليك نبض قلبي

" نوار لغبال "

إذا رزقت بفرحة ... فابدأ مع أمك رفيقتي وأماني بطلتي ومعلمتي الأولى.. من علمتني معنى الحنان
والعطاء.. معنى الصبر والقوة والحب من كان دعاؤها ورضاها وصلتي في المسيرة ... إلى ينبوع
الذي لا يكل العطاء، إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى الاسم الذي يخفي سر

نجاحي " أمال حريزي "

كنتن شعاع الأمل في أيامي الدراسية، فلكن مني أصدق الدعوات وامتنان لا يقدر بثمن

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكرهم فؤادي إلى شموع دربي "إخوتي" **نرجس**
ونريمان " إلى من كان سندي في ضعفي ورفيقي في وحدتي إلى من يقف دائما بجانبني بصمت الرجال
الكبار "أخي الغالي" **معتز بالله** " أنتم السند حين يميل الطريق، والضحكة حين يضيق الصدر كنتم
ولازلتم الأمان والدعم والفرح في حياتي هذا النجاح ليس لي وحدي بل هو لكم بمحبتكم بتشجيعكم

بصبركم أهدىكم تخرجي فأنتم فرحتي الكبرى إلى من كان دعائهم سر نجاحي " جدي وجدتي " **خميسة**

و **حمدي** أطل الله عمرهما في طاعته، إلى كل العائلة الكريمة، إلى خالاتي وأبناء قلبي **صبيرة**

و **رجاء** و **وخولة** وأبنائهم **صلاح** **مريم** **ضحى** **أيوب** **نعمة** **ريمان** **آسيات** **أسيد** إلى زوج أختي

العزیز الذي كان دائما خير داعم ومشجع أشكره من أعماق قلبي على ما قدمه لي من دعم وتحفيز طوال مسيرتي الدراسية فله مني كل الاحترام والتقدير **جمال** إلى رفيقة دربي وصديقة قلبي وأختي التي لم تنجها أُمي "كلثوم" لك يا من كنت النور في أيامي والسند في لحظات تعبي، يا من كنت البلم في أوقات الشدة والفرح في لحظات كثيرة في حياتي شكرا لن أنسى أبدا دعواتك وكلماتك التي كانت تمسح عن قلبي غناء الطريق، وإلى صديقتي الغالية **دزيرية** لك مكانة خاصة في القلب وذكريات لا تنسى عشتها معك شكرا لضحكك وموافقك النبيلة وروحك الطيبة آدام الله صحبتنا

وإلى صديقاتي العزيزات **صبرينة** **بثينة** **رحاب** **روميساء** **إيمان**

وإلى نفسي

رفيقتي في كل مراحل هذا أهدىك امتناني فأنت التي قاومت، صبرت، وسرت رغم التعب

هذه الثمرة لك، فاستحفيتها عن جدارة

وفي ختام هذا المشوار احمك الله عدد ما أنعمت وعدد ما سترت وعدد ما يسرت... لك الحمد حتى

ترضى، ولك إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا

فما كان من توفيق فمك وحدك وما كان من تقصير فمني فلك الحمد أولا وآخرا ظاهرا وباطنا وصلى الله

وسلم على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم

الإهداء

ما سلكنا البدايات إلا وكان بتسييره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات غلا بفضلته وكان

فضل الله عليّ عظيم

مهما كتبت من عبارات تخرج فلن أجد أصدق من قوله تعالى:

" يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات "

الحمد لله الذي بنعمته تم الصالحات

أهدي تخرجي

إلى من اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى من أفنى عمره من

أجلي ومن أجل ايصالي نحو القمم إلى من كلله الله بالهيبة والوقار أبي الغالي "الطيب بوكسيبة"

إلى من رأنتي بقلبها قبل عينيها إلى الظل الذي أوي إليه كل حين إلى بسمة الحياة وسر نجاحي أمي

الغالية "وردة بوكسيبة"

فكل الشطر له يجزيكما حقكما يا أجمل عطايا الله دتم لي وعسى أن أكون مصدر فخر لكما

إلى سندي وضلعي الثابت وخليل قلبي اخوتي "أسامة، عبد الغفور" فأنتم الأمان والدعم والفرح في

حياتي أهديكم تخرجي

إلى من كانوا معي في كل لحظة وضحكهم تسند قلبي قبل يومي أخوتي

"مروى" رانيا" فأنتم النور الذي أضاء دربي

إلى رفقاء دربي وبيت أسراري وملجأى الذين دائماً وأبداً بجانبني

"فدوى" نرجس" دزيرية"

أدام الله صحبتنا

إل من كانت معي لحظة بلحظة ووقفت بجانبني في السراء والضراء لتحقيق طموحي إلى من غرست في

القيم وسقيت روعي بالحب جارتي الحبيبة

"حليمة بومنصورة"

فأنتي الحزن الدافئ الذي ألبأ إليه أهدي لك نجاحي

إلى من شاركوني بالتعب قبل الفرح وكانوا نورا وسط القمة بنات عمي

"ابتسام" دنيا" ريمة" نجوى" رندة" هزار" فريال" حفظكم الله ورعائهم

إلى من كان دعائهم بلسم نجاحي وحنانها بلسم جراحي جداتي

"عزيزة" مباركة أسأل الله أن يحفظكم ويطول في أعماركم

إلى من رافقوني وأرشدوني وساندوني في كل مشاوير حياتي عماتي وخالاتي

"ناجية" دليلة" عليمة" هادية" ربيعة" نجاه" أهديكم تفوقي ولكم مني جزيل الشكر والامتنان

إلى أولئك الذي شاركوني الدرب بحبهم ودعواتهم إلى صديقاتي أهدي لكم نجاحي

" صبرينة" رحاب" روميساء " رحاب" رحمة" فريال"

فأنتم جزء لا يتجزأ من هذا الإنجاز

إلى من علمني حرفا طيلة مساري الدراسي ولم يبخل بعباءه أستاذتي الأفاضل كل باسمه ومقامه

إلى كل ممن اتسع قلبي لهم الأخيرة لصفحة من حياتي ختمت بالنجاح والتفوق فهنيئا لنفسي التي

راهننت وصبرت على النجاح وآخر دعواتي أن الحمد لله على حسن الختام والتمام

الملخص

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني على العامل في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بأم الطبول باعتبار أن سلامة العامل تمثل أحد الشروط الأساسية لتحقيق الإنتاجية والاستقرار داخل المؤسسة، وقد تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستمارة، والتي وزعت على عينة مكونة من 30 عامل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بأم الطبول.

تكتسي هذه الدراسة أهمية من خلال تناولها لتأثير الأخطار المهنية على الاستقرار المهني على العمال مما يساهم في فهم أعمق لتأثير ظروف العمل على العاملين، ويساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل لضمان سلامة واستقرار عمالها.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة واضحة بين تكرار التعرض للأخطار المهنية وبين انخفاض مستوى الاستقرار المهني لدى العمال.

سواء من الناحية النفسية أو الوظيفية، كما بينت النتائج أن غياب وسائل الوقاية أو ضعفها يزيد من احتمالية هذه الأخطار وخلصت نتائج الدراسة التالية:

- الأخطار المهنية تؤثر على العامل مما يقلل من استقراره المهني ولهذا يجب مع المؤسسة الاهتمام بالعامل وتوفير ظروف مناسبة له.
- زيادة الأخطار في بيئة العمل تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وجودة العمل، مما يؤثر على الاستقرار المهني، وهذا دافع لتحسين بيئة العمل والتقليل من الأخطار المهنية.
- تعرض العامل للأخطار يؤثر على معنوياته ورضاه عن العمل مما يؤدي إلى قلة التفاعل وزيادة التغيب، ولهذا يجب على المؤسسة توفير بيئة عمل آمنة وصحية لتحقيق الأمان لأن الأمان يولد الاطمئنان، والاطمئنان يولد الرضا والتفاعل.
- الأخطار المهنية تؤدي إلى تدهور العلاقات داخل بيئة العمل، مما يساهم في زيادة التوترات ويؤثر سلبا على الاستقرار المهني، فمن خلال ذلك يجب أن تقوم المؤسسة بتعزيز التواصل بين العمال والإدارة ووضع بروتوكولات واضحة للسلامة.

الصفحة	العنوان
-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	الملخص
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي الجانب النظري للدراسة	
14	أولاً: إشكالية الدراسة
16	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
16	ثالثاً: أهمية الدراسة
17	رابعاً: أهداف الدراسة
17	خامساً: تحديد المفاهيم
19	سادساً: الدراسات السابقة
33	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الأخطار المهنية	
36	تمهيد
37	أولاً: تعريف الخطر
38	ثانياً: تعريف الأخطار المهنية
40	ثالثاً: تصنيف الأخطار المهنية
42	رابعاً: أسباب الأخطار المهنية
45	خامساً: دور المختص الأرغونومي في ميدان الصناعة
47	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاستقرار المهني	
50	تمهيد
51	أولاً: تعريف الاستقرار المهني

الفهرس

51	ثانيا: محددات الاستقرار المهني
54	ثالثا: أهمية الاستقرار المهني
55	رابعا: أهداف الاستقرار المهني
56	خامسا: مظاهر الاستقرار المهني
59	خلاصة الفصل
الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
62	تمهيد
63	أولا: مجال الدراسة
66	ثانيا: الدراسة الاستطلاعية
67	ثالثا: المنهج المستخدم
67	رابعا: وصف مجتمع الدراسة واختيار العينة
71	خامسا: أداة جمع البيانات
73	سادسا: أساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها	
76	تمهيد
77	أولا: عرض نتائج الدراسة
91	ثانيا مناقشة وتحليل النتائج
93	ثالثا: النتيجة العامة
94	التوصيات
95	الاقتراحات
97	خاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس	67
02	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب السن	68
03	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	69
04	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	70
05	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب طبيعة العمل	71
06	يوضح مدى شعور العامل بالاستقرار في وظيفة الحالية	77
07	يوضح اسهام بيئة العمل في تعزيز الاستقرار المهني للعامل	77
08	يوضح مدى رغبة العامل في الاستمرار داخل نفس المؤسسة على المدى الطويل	78
09	يوضح حرص العامل على إنجاز المهام في الوقت المحدد دون تأخير	78
10	يمثل مدى شعور العامل بالانتماء للمؤسسة التي يعمل بها	79
11	يمثل ثقة العامل في قرارات إدارة المؤسسة المتعلقة بالعامل	80
12	يمثل حرص العامل على تطوير أدائه الوظيفي بمرور الوقت	80
13	يبين أكثر الأخطار المهنية التي يتم مواجهتها في بيئة العمل	81
14	يبين التعرض لحوادث مهنية خلال العمل	82
15	يبين مدى وعي العمال بالأخطار المهنية في بيئة العمل	82
16	يمثل التدريبات الدورية حول الرقابة من الأخطار المهنية	83
17	يمثل واقع التبليغ عن الحوادث المهنية في بيئة العمل	84
18	يمثل تكرار حدوث الأخطار المهنية في بيئة العمل	84
19	يمثل الأخطار المهنية المرتبطة برفع الأحمال الثقيلة أو الحركات المتكررة وتأثيرها على العضلات والمفاصل	85
20	يمثل الإجراءات الواضحة للحماية من الأخطار المهنية	86
21	يوضح أثر التعرض للحوادث المهنية على الشعور بعدم الأمان في بيئة العمل	87
22	يوضح مدى تأثير الأخطار المهنية على مستوى الرضا الوظيفي	87
23	يمثل مدى تأثير الأخطار المهنية في دفع العامل للتفكير في ترك العمل	88
24	يمثل تأثير التعرض لحوادث العمل مع الرغبة في الاستمرار المهني	88
25	يمثل تأثير التعرض المستمر للأخطار المهنية على الإنتاجية والأداء في العمل	89
26	يبين كيفية تأثير الأخطار المهنية على الأداء في العمل	89

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
57	يمثل تخطيط وتنمية الموارد البشرية	01
67	أعمدة بيانية توضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس	02
68	أعمدة بيانية تمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب السن	03
69	أعمدة بيانية توضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	04
70	أعمدة بيانية تمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	05
71	أعمدة بيانية تبين التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب طبيعة العمل	06

مقدمة

مقدمة:

تعتبر بيئة العمل من أكثر المجالات عرضة للتغيرات والتحديات المستمرة وذلك بفعل بعض التحولات الصناعية والتكنولوجية المتسارعة، وتزايد متطلبات سوق العمل، وبينما تسعى المؤسسات إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الفعالية، يواجه العاملون فيها مجموعة من الأخطار المهنية التي قد تؤثر سلبا على صحتهم الجسدية والنفسية وتنعكس بدورها على استقرارهم المهني فالأخطار المهنية لم تعد محصورة في الحوادث الظاهرة والملموسة فقط.

بل أصبحت تشمل أيضا الجوانب الخفية مثل التوتر المستمر، والإرهاق، والضغط النفسي وكلها عناصر تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على شعور العامل بالأمان والاستقرار داخل المؤسسة.

أن موضوع السلامة المهنية لم يعد ترفا إداريا، بل صار جزءا من منظومة العمل الحديثة، ويقاس نجاح المؤسسة بمدى قدرتها حماية عمالها وتهيئة بيئة آمنة لهم.

لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني على العمال في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بأم الطبول وعليه تم تقسيم الدراسة إلى الجانب النظري والجانب الميداني.

الجانب النظري: ويضم 3 فصول وهي على النحو التالي:

الفصل الأول: بدأت الدراسة بتقديم الفصل التمهيدي عرضنا من خلاله إشكالية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديدي المفاهيم، ثم ختامنا بالدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا في هذا الفصل إلى تمهيد ثم تعرف الخطر وتعريف الأخطار المهنية ثم تطرقنا إلى تصنيف الأخطار المهنية ثم أسباب الأخطار المهنية وأخيرا دور المختص الأرغونومي في ميدان الصناعة خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: تم التطرق في هذا الفصل إلى تمهيد وتعريف الاستقرار المهني، محددات الاستقرار المهني أهمية الاستقرار المهني، أهداف الاستقرار المهني، مظاهر الاستقرار المهني، خلاصة الفصل.

الجانب الميداني: ويتضمن هذا الجانب الميداني للدراسة فصلان يعتبران حجر الزاوية للدراسة، وهما على النحو التالي:



مقدمة

الفصل الرابع: ويتضمن الإجراءات الميدانية للدراسة وتم التطرق فيه إلى ما يلي ويحتوي على المجال المكاني والمجال الزمني، الدراسة الاستطلاعية، المنهج المستخدم، وصف مجتمع الدراسة واختيار العينة، أداة جمع البيانات وأخيرا أساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الخامس: ويمثل عرض النتائج ومناقشتها وهو يحتوي على عرض نتائج وتحليلها، يحتوي على عرض نتائج الأسئلة والتعليق عليها وتحليل وتفسير النتائج على ضوء الأسئلة، بالإضافة إلى الاستنتاج العام والخاتمة.

الفصل الأول

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

أولاً: الإشكالية

تعد المؤسسات بمختلف أنواعها من أهم الفواعل الاجتماعية والاقتصادية في أي مجتمع، حيث تؤدي دوراً محورياً في دفع عجلة التنمية وتحقيق الأهداف الكبرى للدولة، وبالرغم من امتلاك المؤسسات العديد من الموارد المتنوعة التي تقوم بتوظيفها من أجل نجاحها وتحقيق أهدافها، إلا أن المورد البشري يعتبر داخل هذه المؤسسات أحد أبرز الركائز التي تعتمد عليها لتحقيق الكفاءة والإنتاجية والفعالية، إذ أن العامل هو المحرك الأساسي لكل العمليات التنظيمية وهو من يقوم بالتخطيط والتنفيذ، ودون هذه الموارد البشرية لا يمكن أن تنشأ أو تكون هناك مؤسسة لذلك تعمل المؤسسات جاهدة للاعتناء بهذه الموارد بتهيئة ظروف عمل مناسبة وملائمة لكي تؤدي الوظائف الموكلة لها بأفضل كفاءة ومهارة، مما يعود ذلك بنفع على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ونظراً إلى ذلك فإن الهيكل التنظيمي والمناخ التنظيمي من العناصر الأساسية التي تشكل بيئة العمل داخل المؤسسة حيث يؤثران بشكل مباشر على شعور العمال بالراحة والاستقرار داخل المؤسسة فهي تشمل جميع الظروف المحيطة بالعمال أثناء أداء مهامه اليومية، بدءاً من المكان نفسه مروراً بالأدوات والمعدات المتوفرة وصولاً إلى العلاقات الاجتماعية بين الزملاء وأسلوب الإدارة.

فالبينة التي تتمتع بالسلامة والصحة المهنية مع توفير كافة وسائل الراحة اللازمة تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام للعمال، وتقليل مشاعر الضغط النفسي والجسدي التي قد يتعرضون لها عندما يشعر العامل بالأمان في بيئة عمله، يزداد دافعه للعمل ويصبح أكثر قدرة على التركيز والإنتاج، مما يساهم في رفع مستوى العمل داخل المؤسسة، وأصبح من الضروري الحفاظ على الاستقرار المهني للعمال في بيئة العمل وذلك من خلال ضمان استمرارية وتحقيق الاستقرار النفسي والمهني للعامل، فعندما يشعر العامل بالأمان الوظيفي ويعرف أن مستقبله المهني مضمون يصبح أكثر ارتباطاً بالمؤسسة وأكثر التزاماً بها وهذا الاستقرار يقلل من معدل ترك العمل ويعزز من ولاء العمال للمؤسسة مما يقلل من التكاليف التي نتحملها الشركات نتيجة لتكرار عمليات التوظيف والتدريب كما أن الاستقرار المهني يسمح للعمال بتطوير مهاراتهم ومواصلة التقدم في مسارهم المهني، مما يساهم في نمو المؤسسة بشكل عام، ومع ذلك فإن هذه المؤسسات أو المنظمات الصناعية منها أو الخدماتية العامة أو الخاصة فإنها تتعرض إلى عدة أخطار التي ينبغي على العامل إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، فظاهرة الوقوع في الخطر المهني من الظواهر المتفشية في المنظمات الصناعية ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة بمنأى عن الخطر المهني والتي تعد جزءاً لا يتجزأ من بنية العمل فالمؤسسة بغض النظر عن نوع نشاطها تظل عرضة لمجموعة من

المخاطر التي قد تنشأ نتيجة ظروف العمل أو الأدوات المستخدمة أو حتى الضغوط النفسية على العاملين فالحوادث المتكررة والأوضاع البيئية غير الملائمة أو حتى الشكاوي المتعلقة بالآلام الجسدية والنفسية أي كل الإصابات الناتجة عن العمل قد تحد من قدرة العامل على الاستمرار في وظيفته وتجبره على التوقف لفترات طويلة للتعافي، كما أن التعرض المستمر لمخاطر بيئية قد يزيد من معدلات الإجهاد النفسي مما يؤثر على الرغبة في العمل ويؤدي إلى تدهور معنويات الموظفين في بيئات العمل التي تنقر إلى التدابير الوقائية، قد يتراد القلق لدى العمال مما يؤثر على مستوى إنتاجيتهم واستقرارهم في العمل وهذه المؤشرات تعتبر دليلاً هاماً على مدى استقرار العامل وقدرته على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن العامل قد يواجه صعوبات في التكيف مما يؤثر على استقراره المهني وقدرته على الاستمرار في العمل بكفاءة.

ومن هنا فإن توفير بيئة عمل آمنة واستقرار مهني ورفع مستوى كفاءة وسبل الوقاية وحماية العاملين منها والذي ينعكس إيجابياً على إنتاج المؤسسة والمجتمع ككل.

ومن هذا المنطلق ارتأينا الوقوف عند هذه الظاهرة ودراستها بشكل مفصل بهدف الوصول إلى حلول فعالة تساهم في توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، فيجب على المؤسسة أن تتخذ إجراءات وقائية لضمان سلامة العاملين والحفاظ على صحتهم، لذلك يجب أن تتبنى المؤسسات سياسات واضحة لتقليل هذه المخاطر من خلال تحسين ظروف العمل، تقديم التدريب اللازم للعمال حول كيفية التعامل مع المخاطر وتوفير أدوات حماية ملائمة.

وذلك بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير الأخطار المهنية على الاستقرار المهني على العمال في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux في أم الطبول؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي أنواع الأخطار المهنية ومستوى انتشارها في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux في أم الطبول؟

2. ما مستوى الاستقرار المهني في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux في أم الطبول؟

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

أ- أسباب ذاتية:

1. الحصول على شهادة ماستر أكاديمي.
2. دراسة الأخطار المهنية والاستقرار المهني دراسة سوسولوجيا لإبراز أهمية هذين المتغيرين ودورهما في المؤسسة.
3. الاعتقاد بأن الاستقرار المهني أحد عوامل نجاح واستمرارية المؤسسة.
4. التعرف على ما يستحقه العمال من حماية في مجال عملهم وخاصة أننا مقبلون على الحياة العملية وأردنا التعرف على الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها العامل وكيف يتم التعويض عنها.

ب- أسباب موضوعية:

5. التدريب على المنهجية العلمية في صياغة ونقد المواضيع في إطار التخصص.
6. محاولة الكشف ولفت لانتباه وبتسليط الضوء على أهمية الظاهرة المدروسة بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بألمانيا.
7. إثراء مكتبة العلوم الاجتماعية والإنسانية بدراسة الأخطار المهنية والاستقرار المهني.

ثالثاً: أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في تحسين بيئة العمل في مؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وجودة العمل.
- تسلط الدراسة الضوء على ضرورة حماية صحة وسلامة العمال، من خلال تعزيز الوعي بكيفية التعامل مع الأخطار المهنية.
- تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تساهم في تحقيق استقرار سوق العمل من خلال توفير بيئة عمل مستقرة وأمنة للعمال.
- تقدم الدراسة إضافة قيمة للبحث الأكاديمي في مجال السلامة المهنية والعلاقة بين الأخطار المهنية والاستقرار المهني.

رابعاً: أهداف الدراسة

- الكشف عن مدى تأثير الأخطار المهنية على استقرار العمال في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بأم الطبول.
- التعرف على أبرز أنواع الأخطار المهنية ومستوى انتشارها في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux.
- تحديد مستوى استقرار العمال في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux.

خامساً: تحديد المفاهيم

1. مفهوم الأخطار المهنية:

لغة: يعد مصطلح Risque احتمالاً بين شخص وخطر Danger وما يتسبب في تلف كالحادث والإصابة والمرض (عبد الله الطنجي، 2005، ص 67).

اصطلاحاً: هي المراهنة أي كل ما يعتمد على الحظ دون أن يكون للإنسان تدبير فيه احتمالية الخسارة والضياع، أو التصرف الذي قد يؤدي إلى ضرر ويقال خاطر بنفسه أي فعل ما يكون الخوف فيه أغلب (أحمد محمد عبد الرحمان، 2021، ص 60).

التعريف الفقهي للأخطار المهنية:

تعرف الأخطار المهنية أنها ذلك الالتزام الذي يحمل في جوانبه الريبة أي عدم التأكد المرفقين باحتمال وقوع النفع أو الضرر حيث يكون هذا الأخير إما تدهور أو خسارة.

تعرف الأخطار المهنية على أنه احتمال وجود وضعية مضرّة (خطرة) يمكن أن تسبب في حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني، إذن في مصطلح الخطر يرد دائماً معنى (احتمال).

كما يعرف معظم أصحاب ومسؤولي العمل بأن الأخطار المهنية هي وضعية شاذة غير عادية قد تؤدي إلى حادث عمل أو مرض مهني عندما تجتمع بعض هذه الحوادث والأمراض المهنية غالباً ما تحمل إصابات خطيرة على العامل والمؤسسة (وسيلة طالب، 2024، ص 18).

تتعلق الاخطار المهنية بكل عمل مؤجر أي يتقاضى العامل مقابل إنجازه راتب معين، وهو ينتج نتيجة ميكانيزمات الإنتاج، استعمال مواد كيميائية عديدة، تعدد الأنشطة، وهذا ما يزيد من الحوادث والأمراض

المهنية بالمؤسسة، كما تتعدى هذه الأخطار بالمؤسسات الصناعية لتشمل العمل في المكاتب، الخدمات التجارة، كما نجدها أيضا خارج أماكن العمل (عبد الله الطنجي، 2005، ص 67).

التعريف الإجرائي للأخطار المهنية:

هي كافة الأخطار التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية مهامه في العمل نفسها أو الأدوات المستخدمة فيه أو حتى الطريقة التي يتم بها أداء العمل ومن المهم ان نفهم أن الأخطار المهنية لا تقتصر على المجالات الصناعية فقط، بل يمكن أن توجد في جميع القطاعات بما في ذلك القطاعات الحسية والتعليمية، وكذلك في الأعمال المكتبية أو خدمات النقل.

2. تعريف الاستقرار المهني:

لغة: بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، ودوام.

اصطلاحا: هو استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه (حمومية 2020، ص 12).

كما يعرف كذلك أنه: "بقاء الموظف في عمله وعدم نقله إلى عمل آخر، وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة إلى أخرى إلى فعالية أكثر ونفقات أقل" (بخلي ريمة، 2016، ص 9).

ويعني أيضا: "قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين فيها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات والهزات المختلفة" (حمومية، 2020، ص 12).

التعريف الإجرائي:

لاستقرار المهني هو حالة من الأمان الوظيفي والرضا عن العمل، حيث يشعر الفرد بالاطمئنان تجاه مستقبله المهني ويستطيع الحفاظ على وظيفته لفترة طويلة دون خوف من فقدانها، يشمل الاستقرار المهني عدة جوانب، مثل الأمان المالي، وتوفر الفرص للتطور والنمو الوظيفي، والقدرة على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، بالإضافة إلى شعور الموظف بالانتماء إلى بيئة العمل.

سادسا: الدراسات السابقة

• الدراسة الأولى: (2010-2011) لـ مشعلي بلال

1. عنوان الدراسة: رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك.
2. أهداف الدراسة: سعت من خلال هذا البحث للوصول إلى الأهداف التالية:
 - معرفة مدى مساهمة برامج السلامة في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.
 - إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.
 - محاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء - حوادث العمل - برامج السلامة المهنية.
3. تساؤلات الدراسة: على ضوء ما سبق تأتي إشكالية البحث معبرة عن التساؤل الآتي:
 - ما مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؟
4. منهج الدراسة: لمعالجة مشكلة البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة من عدمها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري نظرا لما تقتضيه الدراسة القائمة وذلك لوصف طبيعة الظاهرة المراد بحثها.

وفي الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه من خلال هذا المنهج يمكن جمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة وتبويبها وتحليلها بهدف دراستها.

وكذا الاعتماد على المنهج الإحصائي كطريقة من طرف البحث التي تعتمد الأسلوب الكمي في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.
5. عينة الدراسة: وقد بلغ حجم هذه العينة 80 عامل ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام متنوعة.
6. أداة الدراسة: تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات المختلفة بغرض الوصول لأكبر قدر ممكن من المعطيات المرغوبة واللازمة والتي تخدم موضوع البحث وهي: المقابلة - الملاحظة - الاستمارة.
7. نتائج الدراسة:
 - تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.

- ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، لان معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتقادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.
- المؤسسة مقتصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.
- العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية ولا يجبرون الإدارة على توفير مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية.
- وضع برامج سلامة مهنية وتطبيقها فعلا سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال.
- **الدراسة الثانية: (2015-2016) لـ سيني جعفر**
- 1. **عنوان الدراسة:** مذكرة لنيل شهادة الماجستير بعنوان " دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل.
- 2. **أهداف الدراسة:** إن الهدف من هذه الدراسة هو:
 - التوصل على فهم الإجراءات والتدابير التي تتخذها إدارة المخاطر لصياغة استراتيجيتها وتحليلها.
 - إبراز دور استراتيجية إدارة المخاطر في المنظمة ومساهمتها في حماية الأفراد والتنظيم، وكذا مساهمتها في خفض حوادث العمل.
 - الإشارة إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عامل الاتصال وتفعيله لتحقيق التنسيق بين مختلف مستويات الإدارة والأفراد.
 - التأكيد على ضرورة مراجعة ممارسات إدارة المخاطر بالمنظمات الجزائرية وضرورة دعمها بمختصين أرغنوميين.
 - التأكيد على ضرورة التكوين في مجال الأمن والسلامة، وخاصة التشديد في تكوين المسؤولين والعمال دون إهمال التكوين في مجال الاتصال، ونشر ثقافة الوقاية في الوسط المهني والارتقاء بالعمال إلى أن يمارسها بقناعة وإصرار من غير ارغام ولا رقابة.
 - التأكيد على ضرورة التحقق من تطبيق ما هو مسطر في الاستراتيجية على أرض الواقع وتكثيف الرقابة الهادفة إلى تنمية السلوك الوقائي.

3. تساؤلات الدراسة:

1. ما هو دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال، وما هو دورها في خفض الحوادث المهنية؟
2. منهج الدراسة: وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.
3. عينة الدراسة: شملت الدراسة عمال مركز الميكانيك، وزعت على 200 مستخدم استرجعت منها 160 استمارة بنسبة 80% من إجمالي الاستمارات الموزعة.
4. أداة الدراسة: من أجل جمع البيانات والمعلومات من ميدان البحث تم الاعتماد على الملاحظة والمقابلة ومراجعة الوثائق الداخلية الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى الاطلاع على القوانين والمرجعيات الوطنية الخاصة بالأمن والوقاية المهنية.
5. نتائج الدراسة: وجاءت النتائج موافقة لفرضيات البحث حيث بينت أنه كلما اهتمت المؤسسة بالمحاور العشر المذكورة في مقدمة الملخص كلما انعكس ذلك إيجابيا على تنمية السلوك الوقائي لدى العمال. كما تبين أن استراتيجية إدارة المخاطر المهنية تلعب دورا فعال في رفع مستوى يقظة العامل وحمايتهم وحماية المؤسسة من مخاطر مرتقبة ووقايتها من الوقوع في التهديدات. كما أنها تساهم في خفض حوادث العمل وهو ما يضمن سلامة المؤسسة والأفراد ويجعل العمل يسير في شكل آمن ولائق.

• الدراسة الثالثة: (2017-2018) لـ سلامة أمينة

1. عنوان الدراسة: أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل. م. د) بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- نموذجاً-".
 2. أهداف الدراسة: لعل الهدف الرئيسي للدراسة هو الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها أو تواجدها بمسميات أخرى وما وظيفتها؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟
- إعادة النظر في طرق وأساليب الإدارة والتنظيم وبالأخص في مجال العلاقات الإنسانية وإدارة الموارد البشرية وذلك من خلال تعديل أو تغيير القيم الثقافية (الأمنية) السائدة واستبدالها بقيم راسخة تتوافق مع تطلعات العاملين بشكل يمكنها من الاستمرار والتطور والنمو.
- توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية.
- إبراز نقاط الضعف المسببة والتي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية.

تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير ثقافة أمنية وضرورة تواجدها في كل مؤسسة والتقليل ولو جزئياً من الوقوع في الأخطار المهنية.

3. تساؤلات الدراسة:

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

4. منهج الدراسة:

فالدراسة تندرج ضمن البحوث الوصفية التي تهدف إلى جمع المعطيات المتعلقة بصفة من الصفات المميزة لأفراد المجتمع الإحصائي.

5. عينة الدراسة: لا يوجد إنفاق علمي إحصائي لتحديد الحجم الأمثل للعينة، لذلك اعتمد في هذه الدراسة على اختيار نسبة 30% من المجتمع الكلي، بالاستعانة بطريقة التوزيع المتساوي لاختيار مفردات كل طبقة، حيث تكونت عينة هذه الدراسة من 166 عامل.

6. أداة الدراسة: تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات المختلفة بغرض الحصول على أكبر عدد ممكن من المعلومات وهي:

السجلات والوثائق - الاستبيان - دليل المقابلة - دليل الملاحظة.

7. نتائج الدراسة: من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات المتحصل عليها جاءت هذه الدراسة لتقف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، فإنه تم الإجابة على كل التساؤلات التي تؤكد ذلك، ما يدل على أن التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق وبالتالي قد اتضح أن للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتماً إلى تفادي الأخطار المهنية.

• الدراسة الرابعة: (2018-2019) لـ عبد النور فارح - هاني نجم الدين محجوب

1. عنوان الدراسة: مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر نظام L.M.D بعنوان " دور إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات Somiphos تبسة.

2. أهداف الدراسة: تتجلى أهداف هذه الدراسة في الجانبين العلمي والنظري كما يلي:

أ- الجانب النظري: توضيح أهم التحديات والمعوقات التي تواجهها المؤسسة

- معرفة وفهم خطوات ووسائل إدارة المخاطر والأسس التي تقوم عليها وكذا مختلف القواعد التي تحكمها.

- إبراز كيفية تعامل المؤسسة الاقتصادية مع مختلف المخاطر التي تعترضها والتأكد على ضرورة وجود إدارة متخصصة وظيفتها الأساسية إدارة مخاطر في هيكل المؤسسة الاقتصادية.

ب- الجانب العملي:

- محاولة معرفة مدى اهتمام شركة مناجم الفوسفات Somiphos بالإدارة المخاطر التي تتعرض لها أثناء عملها.
 - التعرف الفعلي على مدى تطبيق مختلف خطوات ومراحل إدارة المخاطر في شكلها العملي داخل المؤسسة الاقتصادية.
 - توضيح أهم المخاطر التي تواجهها شركة مناجم الفوسفات بولاية تبسة.
- 3. تساؤلات الدراسة:**

ما هي أهمية إدارة المخاطر في المؤسسات الاقتصادية، وما مدى تطبيقها خاصة في شركة مناجم الفوسفات؟

4. منهج الدراسة: تم الاعتماد في الدراسة على منهجين رئيسيين هما المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك على أسلوب دراسة الحالة.

5. عينة الدراسة: تمثلت العينة محل الدراسة في الإطارات والإطارات السامية للمؤسسة الوطنية لمناجم الفوسفات Somiphos والذين يبلغ عددهم 248 عامل.

6. أداة الدراسة: وجب علينا ضرورة التنوع في أدوات الدراسة للحصول على المعلومات والبيانات بأكثر دقة من هذه الأدوات ما يلي: المقابلة الشخصية- الملاحظة- الاستبيان.

7. نتائج الدراسة:

- أ- من الناحية النظرية كانت جملة من النتائج تمثلت في:
- تواجه المؤسسات الاقتصادية في الوقت الراهن جملة تحديات ورهانات تتعدد في أشكالها وأنواعها وأبعادها، بحيث فرضت عليها جملة مخاطر يمكن أن تقضي عليها الشيء الذي أوجب عليها ضرورة إعداد العدة والاستعداد الجيد لمواجهةها.
- ينتج الخطر أساسا من عدم التأكد والتي تجعل من متخذ القرار في حالة قلق وخوف نتيجة تلك القرارات المبنية على عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل إما بسبب عدم معرفة بما سيكون أو عدم وجود خبرة لديه نابعة من تجارب سابقة مرت بها المؤسسة بظروف مماثلة.
- فرضت الأوضاع والتغيرات البيئية المتسارعة على المؤسسات ضرورة وضع خطة لإدارة المخاطر قائمة على التوقع والتنبؤ الجيد بالخطر، تحديد نوع وطبيعة الخطر، تقييم البدائل، التحليل والسيطرة عليه، المعالجة والمراقبة وفق هذه المراحل يمكن القول إن المخاطر أديرت بطريقة علمية ومنهجية تكفل للمؤسسة قوة تحكم عالية في المخاطر.
- إن بناء ثقافة الخطر داخل المؤسسة الاقتصادية وقابلية مواجهة الخطر تقبلها أمر لا بد منه في المؤسسة خصوصا في ظل تزايد التغيرات والتقلبات البيئية وذلك بتحسيس العمال بضرورة التحلي

بروح المسؤولية الجماعية والعمل على مجابهة الأخطار التي تواجه مؤسستهم بكل ما يمكن من وسائل وموارد.

ب- أما من ناحية التطبيقية فكانت جملة النتائج كما يلي:

- غياب فلسفة إدارة المخاطر لدى أغلب موظفي شركة مناجم الفوسفات، مما انعكس على ضعف أدائه اتجاه المخاطر المحدقة بمؤسستهم.
- الشركة لا تضم إدارة خاصة بوظيفتها الأساسية هي إدارة المخاطر التي تواجهها.
- مراحل إدارة المخاطر ليست مطبقة منهجية فعالة في الشراكة وهو ما ينتج عنه عشوائية في التعامل مع المخاطر.

• الدراسة الخامسة: (2019-2020) لـ صمادي دليلة - خليفي إيمان

1. عنوان الدراسة: مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د) بعنوان "أثر طرق إدارة المخاطر على جدوى الخدمات في شركات التأمين، دراسة حالة الشركات الجزائرية للتأمين وإعادة التأمين وكالة -تبسة 310.

2. أهداف الدراسة: تتجلى اهداف الدراسة فيما يلي:

- الكشف على دور وأهمية إدارة المخاطر بالنسبة لشركات التأمين.
- التريف بالتأمين كآلية للحماية من المخاطر التي يتعرض لها الفرد والمؤسسة في شركات التأمين.
- تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى المساهمة في التوصل إلى توصيات من خلالها يتم تشجيع شركات التأمين بضرورة استحداث وظيفة خاصة بإدارة المخاطر يكون هدفها التصدي لمختلف المخاطر التي تواجهها ومعالجتها علمية وفق أسس تقنية واضحة.
- اقترح عدد من التوصيات والاقتراحات لتطوير قطاع التأمين ورفع من جودة الخدمة المقدمة به، من خلال البحث في أنجع الطرق لإدارة المخاطر.

3. تساؤلات الدراسة:

ما أثر طرق إدارة المخاطر على تحسين جودة الخدمات في شركات التأمين؟

4. منهج الدراسة: تم اتباع المنهج الوصفي الذي يعتبر من أبرز وأكر المناهج شيوعا، كما تم استخدام المنهج الإحصائي لتفسير الفروق والدلالات الإحصائية التابعة والمستقلة.

5. عينة الدراسة: تم الاعتماد على عينة عشوائية لأنها الأنسب لمثل هذه الدراسة حيث شملت العينة 51 عميل (حجم العينة 51 فردا).

6. أداة الدراسة: تم الاعتماد على مجموعة من أدوات لجمع البيانات وهي: وثائق والسجلات- المقابلات الشخصية- الملاحظة - الاستبيان.

7. نتائج الدراسة:

النتائج النظرية: أهم المخاطر التي تعترض شركات التأمين هي:

- مخاطر الاكتتاب، الاستثمار، القرض وإعادة التأمين.
- لا يتم تأمين جميع المخاطر التي يتعرض لها الفرد والشركة، بل يجب توفر شروط في الخطر لكي تكون قابلة للتأمين.
- مفهوم الجودة في الخدمات التأمينية مرتبط بقدرة الشركة على الوفاء باحتياجات الزبائن، حيث يعتبر هذا الأخير عنصر فعال في تقييم جودة الخدمة التأمينية.
- أهم مؤشرات جودة الخدمة التأمينية هي الملموسية- الاعتمادية - الاستجابة- الأمانة والتعاطف.
- تختلف المؤشرات التقييمية التي تستخدم في الحكم على مستوى الخدمة التأمينية من حيث الأهمية بالنسبة للعميل وذلك حسب المتغيرات التي تؤثر في جودة الخدمة.

النتائج التطبيقية:

- لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) لإدارة المخاطر على جودة الخدمة بالشركة الوطنية للتأمين وإعادة التأمين -وكالة تبسة-.
- لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) للملموسية على إدارة المخاطر بالشركة الوطنية للتأمين وإعادة التأمين - وكالة تبسة-.
- لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) للاعتمادية على إدارة المخاطر بالشركة الوطنية للتأمين وإعادة التأمين -وكالة تبسة-.
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) للاستجابة على إدارة المخاطر بالشركة الوطنية للتأمين وإعادة التأمين -وكالة تبسة-.

• الدراسة السادسة: (2021-2022) لـ بن مومن جلول إبراهيم - عثمانى إيمان

1. عنوان الدراسة: مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني (ل. م. د) بعنوان "الكشف عن

المخاطر المهنية المتواجدة بالمؤسسات الصناعية - دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال تيارت-".

2. أهداف الدراسة:

- الكشف عن المخاطر المهنية المتواجدة في مؤسسة نفضال تيارت.
- الكشف عن العوامل المسببة في انتشار المخاطر المهنية في هذه المؤسسة.

3. تساؤلات الدراسة:

- ما واقع المخاطر المهنية في مؤسسة نפטال تيارت؟
- ما هي العوامل المسببة لانتشار المخاطر المهنية في مؤسسة نפטال تيارت؟
- 4. منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.
- 5. عينة الدراسة: أجريت الدراسة على عينة قوامها 100 عامل في مختلف الوحدات التابعة لمؤسسة نפטال.

6. أداة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على:

- دليل التشاور ديباريس.
- المقابلات.

7. نتائج الدراسة:

- وجود مؤشرات عالية تدل على انتشار المخاطر التالية: مخاطر تنظيمية، مخاطر كيميائية، مخاطر الحريق والانفجار، مخاطر وضعيات العمل، مخاطر الحوادث، مخاطر نفسية اجتماعية.
- من بين العوامل المؤدية لانتشار المخاطر المهنية: نقص تكوين وتدريب العمال، عدم التقيد بقواعد الصحة والسلامة، عدم اتخاذ الإجراءات العقابية ضد المخالفين لقواعد الصحة والسلامة، وتيرة العمل والقيود الزمنية وعلاقات العمل.

• الدراسة السابعة: (2021-2022) لـ عزوق شعيب - صيودة أسامة

1. عنوان الدراسة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان " دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics.
2. أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع التدريب وفعالية في تخفيض حوادث العمل.
- معرفة العالقة الكامنة بين التدريب وحوادث العمل.
- إبراز أهمية كل من التدريب وحوادث العمل في المنظمات.
- إثراء المعرفة العلمية في مجال موضوع التدريب باعتباره يساعد في التقليل والتخفيض من معدلات حوادث العمل، وأن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى توفر برنامج تدريب فعل يساهم في تخفيض حوادث العمل.

3. تساؤلات الدراسة:

هل للتدريب المهني دور في الحماية والوقاية من حوادث العمل؟

4. منهج الدراسة: لقد استخدمنا في هذه الدراسة " لمنهج الوصفي التحليلي".
 5. عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة من 61 عامل بطريقة عشوائية بسيطة.
 6. أداة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على:
 - الملاحظة.
 - الاستمارة.
 7. نتائج الدراسة: على ضوء تحليل ومناقشة نتائج الدراسة توصلنا إلى:
 - أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل.
 - إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريب ونجاحه، وذلك من خلال توافق محتوى ومضمون البرنامج التدريب مع متطلبات العمل.
 - أن المؤسسة تحرض على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها من خلال اخضاعهم للفحوصات الطبية، مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الإنجاز وبالتالي التقليل من مخاطر حوادث العمل وإصاباتهما.
 - تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من مخاطر الحوادث، من خلال إعادة تعلم العامل للطرق السليمة.
 - إن أداء العمال في العمل تحسن بعد عملية التدريب، مما ينعكس ذلك إيجابيا على تخفيض حوادث العمل.
- الدراسة الثامنة: (2024/06/05) - وسيلة طالب
1. عنوان الدراسة: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي بعنوان " مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت.
 2. أهداف الدراسة: هدفت الدراسة لتحديد مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت، ومعرفة وجود فروق في مستوى الأخطار المهنية حسب متغيرات السن- الأقدمية- الرتبة والتدريب المهني.
 3. تساؤلات الدراسة: انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:
 - ما مستوى الأخطار المهنية التي يتعرض لها عمال المخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت؟
 4. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي.

5. عينة الدراسة: تم اختيار عينة هذه الدراسة بتقنية الحصر الشامل، حيث تكونت عينة الدراسة من (80) مخبري ومخبرية في مؤسسات الصحية بولاية توقرت للعام الدراسي 2023-2024.
6. أداة الدراسة: قد تم بناء استبيان لقياس مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت، وقد تكونت من (36) فقرة وأربعة أبعاد وهي على الترتيب (بعد خطر الضغوط المهنية وبعد خطر الفيزيقي وبعد خطر البيولوجي وبعد خطر الكيميائي)
7. نتائج الدراسة:

- مستوى الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل المخبري في مؤسسات الصحية بولاية توقرت مرتفع.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار المهنية لدى عمال مخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت تعزى لمتغير السن.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار المهنية لدى عمال مخابر في المؤسسات الصحية ولاية توقرت تعزى لمتغير الأقدمية.
 - لا توجد فروق إحصائية ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار المهنية لدى عمال مخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت تعزى لمتغير منصب العمل (الرتبة).
 - لا توجد فروق إحصائية ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار المهنية تعزى لدورات التدريبية لدى عمال مخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت.
- نوقشت نتائج الدراسة في ضوء المقابلة والجانب النظري والدراسات السابقة، واختتمت بتقديم جملة من الاقتراحات الموجهة لمسؤولي المؤسسات الصحية من أجل الاهتمام بموضوع مستوى الأخطار المهنية للحفاظ على أمن وسلامة العامل المخبري في ميدان العمل.

❖ الدراسات المتعلقة بالاستقرار المهني:

الدراسة الأولى: (2002) لـ سمير حليس

1. عنوان الدراسة: التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية- دراسة ميدانية بالشركة الأفريقية للنجاح بجيجل.
2. هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية.
3. منهج الدراسة: استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة الذي يعتمد في تطبيقه على طريقة المسح بالعينة.

4. أدوات جمع البيانات: اعتمدت هذه الدراسة على أدوات جمع البيانات:

أ/ الاستمارة: اعتمدت فيها 4 محاور

المحور الأول: وقد تضمن مجموعة من الأسئلة على جوانب الشخصية للمبحوث كالسن والجنس والأقدمية في العمل.

المحور الثاني: تضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بالفرضية الجزئية الأولى.

المحور الثالث: تتمحور أسئلة عن رأينا المتضمن في الفرضية الجزئية الثانية.

المحور الرابع: يتضمن مجموعة من الأسئلة ترتبط بالفرضية الجزئية الثالثة والأخيرة.

اعتمد أيضا على المقابلة والملاحظة.

5. نتائج الدراسة:

- تؤدي مشاركة العمال في عملية التغيير التكنولوجي إلى اصفاف مقاومتهم لها.
- على العموم هناك قبول التغييرات التكنولوجية التي تقوم بها المؤسسة.
- التغيير التكنولوجي يؤثر تأثيرا واضحا على البناء التنظيمي للمؤسسة مجال الدراسة.
- يمكن القول ان المشاركة العالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتغيير التكنولوجي هي إحدى الاستراتيجيات الواجب على المؤسسة اتباعها.
- تتطلب عملية التغيير التكنولوجي لنشاط مكثف لاتصالات قبل أثناء وبعد القيام التغيير.

الدراسة الثانية: (2013) لـ حاج علي حكيمة

1. عنوان الدراسة: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة -دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس-.

2. هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على نتائج التحرش الجنسي على المرأة الجزائرية.

3. منهج الدراسة: اعتمد في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي وقد عرفه محمد بوعلاق بأنه الفرع الذي يهتم بطرق جمع البيانات.

4. أدوات الدراسة: اعتمد في هذه الدراسة على الاستبيان الذي هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة وصفة من قبل الباحث لاستنباط معلومات فاعتمدت على أربع محاور:

المحور الأول: أنواع سلوكيات الزميل المتحرش جنسيا بزميلته والذي يتفرع بدوره إلى (15) عبارة.

المحور الثاني: أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة ونجد هذا المحور (21) عبارة.

المحور الثالث: آثار التحرش الجنسي على المرأة العاملة ونجد هذا المحور (15) عبارة.

المحور الرابع: أساليب المرأة العاملة لمواجهة التحرش الجنسي ونجد في هذا المحور (15) عبارة.

ويتم الإجابة على عبارات الاستبيان من خلال أربعة بدائل (موافقة تماما، غير موافقة، غير موافقة اطلاقا).

5. عينة الدراسة: تكونت الدراسة من النساء العاملات في الوظيف العمومي بقطاعية الصحة لولاية تيزي وزو وبومرداس والبالغ عددهم 30 عاملة.

6. نتائج الدراسة:

- وجود فروق دالة إحصائية بين الاستجابات أفراد العينة حول التحرش الجنسي وفقا لمتغير السن.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الاستجابات أفراد العينة حول التحرش الجنسي وفقا لمتغير الاستقرار المهني.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الاستجابات أفراد العينة حول التحرش الجنسي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الاستجابات أفراد العينة حول التحرش الجنسي وفقا لمتغير سنوات الخبرة.
- وجود فروق دالة إحصائية بين الاستجابات أفراد العينة حول التحرش الجنسي وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

الدراسة الثالثة: (2014) لـ أحمد لغبي

1. عنوان الدراسة: التفسير التنظيمي والاستقرار المهني في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية مؤسسة سونلغاز نموذجا.

2. هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى مدى وجود علاقة بين التغيير التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة سونلغاز تم محاولة تعميم نتائج على باقي المؤسسات الجزائرية.

3. منهج الدراسة: استخدام المنهج الوصفي هو المنهج الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وأراز خصائصها.

4. عينة الدراسة: اعتمد الباحث على عينة عشوائية بسيطة تماشيا مع حجم وتوزيع مجتمع الدراسة ولذلك قام باعتباره 80 عاملا من عمال المديرية العامة لسطيف بنسبة 20 بالمائة من المجتمع الكلي.

5. أداة الدراسة: تم الاعتماد على استمارتين الأولى لقياس التغيير التنظيمي وتتكون من 03 محاور والثانية لقياس الاستقرار المهني وتتكون من 03 محاور (الرضا عن العمل، الالتزام الوظيفي، النمو والتطور المهني).

6. نتائج الدراسة: من خلال هذه الدراسة توصل الباحث إلى جملة من النتائج ندرجها فيما يلي:

- مستوى التغيير التنظيمي السائد في مؤسسة سونلغاز مرتفع.
- مستوى الاستقرار المهني لدى العمال في مؤسسة سونلغاز مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين طبيعة التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار المهني لعمالها.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المشاركة في التغيير بمؤسسة سونلغاز والاستقرار المهني.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تقبل التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها.
- ليس هناك فروق بين عمال مؤسسة سونلغاز في مستوى الاستقرار المهني لعمال مؤسسة سونلغاز لمتغير السن.

❖ التقيب على الدراسات السابقة (الأخطار المهنية):

أوجه الاختلاف والتوافق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. **من حيث الهدف:** يتضح ان الدراسة الحالية ومعظم الدراسات السابقة قد حاولوا التعرف على واقع الأخطار المهنية وتأثيرها الاستقرار على العمال في بيئة العمل داخل المؤسسة، حيث اختلقت الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث الهدف فهذه الدراسة إلى معرفة عن مدى تأثير الأخطار المهنية على الاستقرار المهني للعمال في بيئة العمل، في حين أن هناك بعض الدراسات كان الهدف منها تحديد مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية بولاية توقرت ومعرفة وجود فروق في مستوى الأخطار المهنية حسب متغيرات السن والأقدمية والترتبة والتدريب المهني في دراسة (وسيلة طالب)، اما دراسة (بن مومن جلول إبراهيم- عثمانى إيمان) تهدف إلى الكشف عن المخاطر المهنية المتواجدة في مؤسسة نفضال تيارت والكشف عن العوامل المسببة في انتشار المخاطر المهنية في هذه المؤسسة وبالنسبة لدراسة (عزوق شعيب- صيودة أسامة) قد ركزت على التعرف على واقع التدريب وفعالية في تخفيض حوادث العمل.
2. **من حيث أداة الدراسة:** اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة لاعتمادهم على الاستمارة كأداة الدراسة، لكن اختلفت مع بعض الدراسات الذين اعتمدوا على الملاحظة كأداة رئيسية للدراسة مثل دراسة (عزوق شعيب- صيودة أسامة) وبالنسبة لدراسة (بن مومن جلول إبراهيم- عثمانى إيمان) الذي اعتمدوا على دليل التشاور ديباريس والمقابلة.
3. **من حيث عينة الدراسة:** لقد تشابهت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة وذلك في تحديد عينة من عمال المؤسسة بطريقة المنهج الوصفي.

❖ التعقيب على الدراسات السابق (الاستقرار المهني):

- أوجه الاختلاف والتوافق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. من حيث الهدف: يتضح لنا الدراسة الحالية ومعظم الدراسات السابقة قد حاولوا التعرف على واقع الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني على العمال في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux.

في حين أن هناك بعض الدراسات كان الهدف منها التعرف على العلاقة بين التغيير التكنولوجي في المؤسسة الصناعية بولاية جيجل كما جاء دراسة (سمير حليس)، كما هدفت دراسة (أحمد لغبي) إلى التعرف على مدى وجود علاقة بين التغيير التنظيمية والاستقرار في مؤسسة سونلغاز، ثم محاولة تعميم نتائج على باقي المؤسسات الجزائرية بمؤسسة سونلغاز.

2. من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة لاعتمادهم على الاستمارة كأداة رئيسية الدراسة لكن لا يوجد اختلاف فيما بينهم مثل دراسة (سمير حليس) (الحاج علي حكيمية) (أحمد لغبي).

3. من حيث عينة الدراسة: لقد اختلفت هذه الدراسة في معظم الدراسات السابقة وذلك في تحديد عينة من عمال المؤسسة بطريقة عشوائية، أما بالنسبة للدراسات السابقة فقد اعتمدوا على المسح بالعينة.

- الاستفادة من الدراسات السابقة.
- تحديد أداة الدراسة المناسبة وهي الاستمارة.
- كيفية عرض ومناقشة النتائج.
- اختبار المنهج المناسب وهو المنهج الوصفي التحليلي.
- بناء الإطار النظري والعلمي للدراسة.

خلاصة الفصل:

ومما سبق عرضه يمكن القول ان تحديد الإشكالية الدراسة تعتبر بمثابة الركن الأساسي في البحث العلمي كما سعينا إلى تحديد الأسباب والأهمية والأهداف التي تصبوا إلى بلوغها من خلال دراستنا هذه، كما سعينا إلى تحديد وضبط المفاهيم الأساسية وتطرقنا إلى بعض الدراسات السابقة من أجل إبراز قيمة الدراسة وأهميتها.

الفصل الثاني

تمهيد

أولاً: تعريف الخطر

ثانياً: تعريف الأخطار المهنية

ثالثاً: تصنيف الأخطار المهنية

رابعاً: أسباب الأخطار المهنية

خامساً: دور المختص الأرغونومي في ميدان الصناعة

خلاصة الفصل

تمهيد:

شهد القرن الحالي جملة من التغيرات الأساسية مرت بكل النواحي وكان بالجانب الصناعي نصيب من هذا التطور وتماشي هذا التطور مع المؤسسات الصناعية وأصبح لها اهتمام معتبر من خلال دراسة وتحليل كل مميزات وخصائصها ومن جانب آخر كان للعنصر البشري حصة من ذلك الاهتمام والرعاية باعتباره عنصر فعال وحساس تقوى المؤسسة بقوته وتتلاشى بضعفه وهذا بسبب تفاعله مع مختلف خصائص بيئته، ومن خلال هذا أصبحت تشكل ظروف معينة في بيئة العمل، يحتمل ان تشكل أضرار موجهة للفرد العامل أو المنظمة وهذا ما يسمه بالأخطار المهنية التي تعد من أبرز القضايا التي تشغل بال المؤسسات والعاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية إذ تمثل تهديدا مستمرا لسلامة وصحة العاملين التي قد تؤدي إلى إصابات جسدية أو أمراض مهنية قد تؤثر بشكل كبير على الإنتاجية والحياة الشخصية للموظفين.

حيث يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الخطر والأخطار المهنية، تصنيفاتها المختلفة، وتقييم مدى خطورتها وتأثيرها على العمال، كما يتناول الأسباب التي تؤدي إلى وقوع هذه الأخطار سواء كانت مرتبطة بظروف العمل أو بسلوك العمال أنفسهم وأخيرا سيتم التطرق إلى دور الأروغونومي في تحليل هذه الأخطار من خلال تحسين بيئة العمل وتكييفها مع قدرات العاملين بما يسهم في تحقيق بيئة عمل أكثر أمانا واستقرارا.

أولاً: تعريف الخطر

يعرف الخطر على انه حدث غير مرغوب فيه يمكن في أي لحظة ويسبب أضرار يصعب التنبؤ بها ومما تجدر الإشارة إليه أن الخطر دائم الحضور في الحياة العامة للمنظمة والأفراد، لكن تحقيقه وظهوره يبقى مرتبط بالظروف التي تستثيره والتي تسبب في وقوعه وللخطر مفهومين:

مفهوم يتعلق بالوسائل والأدوات وهو ما يسمى بالفرنسية Danger وهو نوع من أنواع السمات والخصائص السلبية التي تميز الأشياء والتي تقودنا إلى حدث سلبي تؤثر اما على الفرد أو على المنظمة ووسائلها وكأن نقول خطر كهربائي أو مخاطر المواد الملتهبة فهذا الخطر متعلق بسمات الأشياء وخصائصها.

أما المفهوم الآخر نقصد به احتمالية حدوث ضرر شديد أو قليل الخطورة وهو ما يعرف بمصطلح Risque كالبقاء أمام خزان وقود سريع الالتهاب بسيجارة تدخين، فالوقود هنا سريع الالتهاب وهو خطر متعلق بالشيء Danger، اما الوقوف أمامه بسيجارة تدخين يحمل احتمالية وقوع ضرر شديد وهنا تصبح في الجانب الثاني من الخطر ألا وهو Risque.

ويشكل الخطر Risque احتمالاً لاجتماع شخص وخطر Danger، مما ينسب في حدوث تلف كالحادث الإصابة والمرض ويفسر الخطر أمر لا مفر منه فهو موجود تقريبا في جميع وضعيات الحياة كما يصادفنا في أنشطتها اليومية. (بن مومن جلول إبراهيم، عثمانى إيمان، 2022، ص 10) كما عرفت منظمة العمل الدولية الخطر أي شيء له القدرة على أن يسبب ضررا على الصحة أو البيئة أو الإنتاج (منظمة العمل الدولية الدليل الفني لمفتشي السلامة) يزداد مستوى الخطر بازدياد شدة المخاطر ومدة التعرض وتواتره.

وكذلك عرف على أنه احتمالية أن يقع الضرر على انسان نتيجة وجود خطر ما سوف يصيب كل ما يحيط به من موارد بشرية ومادية وبيئية وتختلف مستويات الشدة وتأثيرها بناء على النطاق الجغرافي الذي سيغطيه الخطر او قيمة الأصول التي ستهدر نتيجة الحوادث الناجمة عن تلك الأخطار.

ونوضح ذلك بمثال: وجود كابلات على الأرض يمكن أن تؤدي إلى خطر التعثر.

ومن خلال هاته التعاريف السابقة نستنتج أن لمفهوم الخطر هو الاشراف على الهلاك أو احتمالية حدوث ضرر غير متوقع مستقبلا، لينتج عنه إصابة مادية أو معنوية تمس الصحة أو البيئة او الممتلكات. (وسيلة

طالب، 2024، ص ص 13-14)

ثانياً: تعريف الأخطار المهنية

يعرف الخطر المهني على أنه احتمال وجود وضعية مضرّة (خطرة)، يمكن أن تسبب في حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني، إذن في مصطلح الخطر يرد دائماً معنى (احتمال).

ويتعلق الخطر المهني بكل عمل مؤجر، أي العامل مقابل إنجاز راتب معين، وهو ينتج نتيجة لميكانيزمات الإنتاج، استعمال مواد كيميائية عديدة، تعدد الأنشطة، وهذا ما يزيد من الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة كما تتعدى هذه الأخطار المؤسسات الصناعية لتشمل العمل في المكاتب، الخدمات، المخابر، التجارة، كما نجدها أيضاً خارج أماكن العمل. (Nichan margossian, 2006, p1)

مفهوم المخاطر المهنية:

المخاطر المهنية عدة تعريفات حسب أي مجال تدرس منه وهنا سنتعرف عليها من خلال حصرها في تعريف مناسب.

التعريف اللغوي: يعد مصطلح خطر (Risque) احتمالاً بين شخص وخطر (Danger) بما يتسبب في تلف كالحادث والإصابة والمرض.

التعريف الاصطلاحي: هي المراهنة أي كل ما يعتمد على الحظ دون أن يكون الإنسان تدبير فيه احتمالية الخسارة والضياع، أو هو التصرف الذي يؤدي إلى ضرر، ويقال خاطر بنفسه أي فعل ما يكون الخوف فيه أغلب. (لطرش شهرزاد، 2023، ص ص 5-6)

مفهوم الأخطار المهنية:

يتعرض العاملون لمخاطر قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على أداء العمل بكفاءة، وهذه المخاطر تختلف حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على الحالة الصحية للعاملين وتؤثر بالتالي على كفاءة الإنتاج وتسبب في الإصابة بالأمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل.

ولأن المخاطر المهنية تكون في معظم الأحيان معروفة سلفاً، فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكم فيها والتعليل من أخطارها على صحة العاملين. (قالية فيروز، 2012، ص 9)

وكذلك تعرف المخاطر المهنية على أنها احتمال وجود وضعية مضرّة (خطر) يمكن أن تسبب في حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني، وينتج نتيجة تعدد واختلاف الأنشطة وهذا ما يزيد من ارتفاع نسبة تشكل الوضعيات الخطرة وبالتالي حدوث الحوادث والأمراض المهنية.

الأخطار المهنية هي تلد المشكلات والعقبات الناجمة عن الاحتمالية وعدم التأكد التي تواجه العمال في بيئة العمل والتي يمكن أن تلحق به أضرار وإصابات جسمية، (بوخنوفة يحي، 2020، ص 32) أو جسمية كما يمكن أن تتجر عليها تكاليف إضافية وهي كل ما يهدد أمن وطمأنينة العامل في بيئة عمله وهي تلك الحالات الفجائية التي يتوقع منها أن تسبب للعامل إصابات أو أمراض مهنية من خلال تفاعله معها ومن جانب آخر وجب تعريفها بأنها ليست التي ترى بالعين المجردة فقط فهي كثيرة ومشعبة ومنها التي لا ترى بالعين المجردة، بحيث يمكن أن تكون اخطر لكونها تحتاج خبرة لكشفها والسيطرة عليها باعتبارها السبب الرئيسي لمعظم الاصابات. (بوخنوفة يحي، 2020، ص 33)

وتعرفها مزياني على أنها أي خطر مصدره نشاط مهني وأي عمل مدفوع الأجر وهو ظاهرة أو حدث يظهر في ميدان العمل يمثل خطر بالنسبة للإنسان والأخطار المهنية مرتبطة بالظروف العامة للعمل وهي تهدد صحة العاملين سواء بالمرض أو حادث وعلى المستخدم القضاء أو التقليل من هذه المخاطر من أجل ضمان أمن المستخدمين وحماية صحتهم الجسمية والعقلية. (مزياني فتيحة، 2014، ص 88)

الأخطار المهنية عند مارغوزيان، 2006:

أي خطر مصدره نشاط مهني أي عمل مدفوع الأجر وهو أي ظاهرة أو حدث يظهر في ميدان العمل يمثل خطر بالنسبة للإنسان والأخطار لمهنية مرتبطة بالظروف العامة للعمل وهي تهدد تدهور صحة العاملين سواء بالمرض أو الحادث وعلى أصحاب العمل الحد أو التقليل من هذه المخاطر من أجل ضمان أمن المستخدمين وحماية صحتهم الجسمية والعقلية.

تعريف آخر على الأخطار المهنية: هي تلك الأخطار التي يتعرض لها العاملين أثناء تأدية عملهم بسبب مهمتهم وقد تكون ذات طبيعة كيميائية كالغازات فتسمى أخطار كيميائية أو تكون ذات طبيعة فيزيائية كالحرارة والضوضاء فتسمى أخطار فيزيائية أو تكون بسبب الاصطدام بالأجسام الصلبة أو التعامل مع الأجهزة، فتسمى أخطار جسمية أو أخطار هندسية. (وسيلة طالب، 2024، ص 17)

تعقيب:

الأخطار المهنية لا تقتصر فقط على الأضرار المباشرة الواضحة التي قد تصيب العامل، بل قد تشمل أيضا تأثيرات طويلة المدى قد تضر بالصحة العامة للعاملين، مثل الأمراض المزمنة أو اضطرابات العمل الطويل الأمد، كما أن بعض المخاطر قد لا تكون ظاهرة فورا، ولكن قد تظهر آثارها بعد مرور فترة طويلة من التعرض على سبيل المثال في بعض الصناعات مثل البناء أو المصانع، قد يتعرض العمال لإصابات جسدية فورية مثل: لكسور أو الجروح نتيجة لآلات أو معدات ثقيلة بينما في صناعات أخرى مثل قطاع

الرعاية الصحية أو المعامل، قد يكون التعرض للأخطار البيولوجية أو الكيميائية مهددا للصحة على المدى الطويل.

إضافة إلى ذلك يجب على المؤسسات تطبيق تدابير وقائية مثل التدريب على السلامة، وتوفير معدات الوقاية الشخصية، والاهتمام بالصحة النفسية للعاملين عبر بيئة عمل داعمة لتقليل هذه المخاطر، وأيضا التوعية المستمرة حول كيفية التعامل مع هذه المخاطر تساهم في تقليل الحوادث والحد من إصابات العمل.

ثالثا: تصنيف الأخطار المهنية

3-1 الأخطار المادية (الفيزيائية):

يقصد بالأخطار الفيزيائية في بيئة العمل، كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته وبيئة العمل نتيجة لعوامل خطر أو أضرار فيزيائية بمعنى تجاوزها الحد المسموح لها ومنها: الحرارة والرطوبة، الضوضاء الاهتزازات، الإضاءة، التهوية .. الخ.

3-2 الأخطار الهندسية:

إن استخدامات الكهرباء لا تخلو من الأخطار على الإنسان وعلى الممتلكات من مؤثراتها: "الصعقة الكهربائية، الحروق، حدوث شرر وفرقعة، الحرائق والانفجارات وكذا مخاطر السقوط.

3-3 الأخطار البيولوجية:

تعرف بأنها خطر إصابة العامل بالفيروسات، والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات في بيئة العمل أو التعرض للكائنات الدقيقة الحية المعدية بسبب انتقال العدوى للعاملين المعرضين للميكروبات والفيروسات التي تكون محمولة من قبل المرضى، والعاملين المعرضين لهذه الأخطار هم العاملون في تربية الماشية هم الذين يتعاملون مع الحيوانات المصابة، الذين يتعاملون مع الأشخاص المرضى ومن يتعامل مع المخلفات الصحية، حيث أن للإصابة بهذه الأخطار تتنوع بعدة طرق تختلف مراحل العدوى فيها من مرض لآخر وهي:

- الجلد السليم: قد يصاب بالبهارسيا والجلد المصاب قد يصاب بالتيتانوس والجلد المتهتك قد يصاب بالفطريات ولدغ الحشرات قد يسبب الملاريا. (وسيلة طالب، 2024، ص 19)
- استنشاق الجراثيم أو الأتربة الملوثة: قد يسبب مرض نيوكاسل أو الدرن.
- تناول طعام أو شراب ملوث: قد يسبب الإسهال، عند توافر الاحتياطات الوقائية بأماكن تناول الغذاء ودورات المياه يسبب المرض.

3-4 الأخطار الكيميائية:

هي الأخطار التي تنجم عن التعامل مع المواد الكيميائية المستخدمة قد تكون غازية أو صلبة أو سائلة حيث يتعرض العمال إلى أخطر مواد كيميائية أو مركبات بكافة أشكالها تؤدي إلى مرضه أو إصابته بالحساسية لجهله عن ذلك وقد يسبب أضرار جلدية وأمراض خطيرة كالسوائل من منتجات التنظيف والدهانات والأحماض والكواشف.

3-5 أخطار العنصر البشري (الأخطار السلبية):

بمعنى أنها الأخطار التي ينشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر عنها نتيجة عدم توافرها ومن أمثلتها عن قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (211) لسنة 2003 " كغياب وسائل الوقاية أو الإنقاذ، ووسائل الإسعاف ووسائل الثقافة، الترتيب والتنظيم. (وسيلة طالب، 2024، ص ص 19-20)

3-6 الأخطار النفسية:

هي الأخطار التي تنشأ عن سوء الحالة النفسية للفرد، بحيث تؤثر حالته النفسية والصحية على طبيعة أدائه خلال فترة عمله، وتعامله مع المحيطين به، وهذا ما يقلل من كفاءته في تنفيذ العمل والذي يقود الموظف باتجاه الخطر داخل مؤسسته. (وسيلة طالب، 2024، ص 20)

جدول رقم 01: يوضح كيفية تصنيف الأخطار المهنية حسب طبيعتها والعوامل المسببة لها

الأخطار المهنية					
الهندسية	المادية (الفيزيائية)	الكيميائية	البيولوجية	العنصر البشري	نفسى اجتماعي
الميكانيكية	الحرارة	طريقة التعامل مع	الفيروسات	الخبرة	يعد ضغط الوقت
الكهربائية	البرودة	المواد الكيميائية	والجراثيم التي	الإهمال	وعدم التحكم في
موقع العمل	الإضاءة	الأكثر شيوعا	يمكن أن تنتقل	التوعية	مهام العمل
التنظيم	الضوضاء	مستخدمة مثلا	بالعدوى من	التدريب	وساعات العمل
التخزين	الاهتراء	في قطاع الصحة	المرضى أو من	السن (العمر)	الطويلة والعمل
توزيع الآلات	الرطوبة	المنظفات	الطعام أو من		بنظام المناوبة
السلام	التهوية	والمعقمات	المكان الملوث		

المصدر: الطالبين

تعقيب:

تصنيف الأخطار المهنية يعد خطوة أساسية في حماية صحة وسلامة العاملين داخل المؤسسات من خلال تحديد أنواع الأخطار المختلفة مثل الأخطار الفيزيائية (كالضوضاء والحرارة) الكيميائية (كالغازات السامة والمذيبات)، والبيولوجية (كالفيروسات والبكتيريا) والميكانيكية (الآلات والأدوات الثقيلة)، يمكن وضع خطط وقائية فعالة هذا التصنيف يساعد المؤسسات على تخصيص الموارد بشكل دقيق، وتحديد أولويات السلامة بالإضافة إلى تعزيز التدريب والتوعية للعاملين حول كيفية التعامل مع المخاطر، كما يعزز من تطبيق ثقافة السلامة في بيئة العمل، مما يقلل من الحوادث والإصابات ويزيد من جودة العمل والإنتاجية بشكل عام إضافة إلى ذلك فإن التقييم الدوري والتحديث المستمر للأخطار يساهم في التكيف مع المتغيرات التكنولوجية والبيئية، مما يضمن استمرارية بيئة العمل الآمنة.

رابعاً: أسباب المخاطر المهنية

لقد تعددت أسباب المخاطر المهنية واختلفت منها ما يلي:

1. الأسباب الفيزيائية:

تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية ومنها:

أ- **الإضاءة:** تغير الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها بسبب اجهاد العيون ويقلل من قدرة العامل على التمييز حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون أكثر عرضة للأخطار والحوادث، وبهذا فإن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث المصنع وإصابات العامل.

ب- **الحرارة:** ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكو عند حدتها الأدنى عندما يعمل الآخر في درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل.

ج- **الضوضاء:** مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الاجهاد العصبي، كما تحدث في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في الأخطار والحوادث. (لطرش شهرزاد، 2023، ص ص 6-7)

د- **التهوية:** ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء اثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة خفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب، الذي قد يؤدي

إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير آمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث. (لطرش شهرزاد 2023 ص 6)

2. الأسباب الشخصية:

هي أسباب تخص المواد البشرية بحد ذاتها ومتعلقة بها:

أ- **الذكاء:** هناك اختلافات من الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالبحوث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكي كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود صلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابات بالحوادث.

ب- **الدافعية:** هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد، فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده وإن نقصت الدافعية عنده (العامل) أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث وفي هذا الصدد تشير دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات بالإضافة إلى انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استشارتها يمكن أن يزيد من تأثير الفرد ويوقعه في الحوادث.

ت- **الحالة الوجدانية والانفعالية:** تؤكد بحوث "هوسي" أن حالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط في الحوادث فالحزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث كذلك الأشخاص الذين استشارتهم. (أحمد بوسهمين، 2009، ص 28)

د- **الخبرة:** لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة من طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث فيها اتجاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال "تجفن" و"ماكوميك" إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بينما أن 9000 عامل في الطلب تؤيد الارتباط السلبي من إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي. (أحمد بوسهمين، 2009، ص 29)

3. الأسباب اللاشعورية:

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي ان جل دوافع اللاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل، التهرب من المسؤوليات والانقمام من السلطة ولوم الذات وعقاب النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاق المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم والمحيطين بهم، فلقد ألح أنصار التحليل النفسي على أنهم المستفيدين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حجة موصولة إيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين. (لطرش شهرزاد، 2023، ص ص 10-11)

4. أسباب الديموغرافية:

أ- السن: هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة لما إذا كان معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أو أنه ينخفض نتيجة للتقدم السن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة لارتكاب الحوادث. (أحمد حرض راجع، 1999، ص 362) ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث يرجع إلى الخبرة وإلى السن، قد يرجع مسبب إلى تسرب العمال من خلال عملية الغريزة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين، كما أكدت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد يتقدم العمر عند بعض العمال حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر اتجاه أعمالهم ونتيجة ذلك الألفة بالأخطاء التي اكتسبها طوال مدة عملهم.

ب- الجنس: أن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر سما هي عليه بين الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية الفيزيولوجية وهذا ما أكدته " استازي " كنتيجة لتطبيقها اختبار "برونروتيز" وتصنيف قائلة إن الذكور أقل تعرض من الإناث للأخطار والحوادث المهنية.

ج- طبيعة العمل: تؤكد إحصاءات حوادث العمل لهذه الحوادث والأخطار يزداد في الأعمال اليدوية وأنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الأخطار والحوادث، حيث كلما زادت سعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته ومن ثم يزيد معدل التورط في الحوادث. (أحمد حرض راجع، 1999، ص ص 362-363)

د- تغيير نوبات العمل والحوادث: مما لا شك فيه فيزيولوجيا أن حوارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساءً وأقل درجاتها تكون في الصباح ويلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة الحرارة الجسم ويلاحظ أنه عندما تتغير نوبة العمل من الليل إلى النهار أو بالعكس فإن حرارة الجسم تصبح متطلبا حيويًا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله وبشكل عام فإن ساعات العمل وأكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث والأخطار تكون في النهار فوظائف الجسم تخضع لهذه الايقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعات البيولوجية. (لطرش شهرزاد، 2023، ص 12)

أسباب الأخطار المهنية ليست محصورة في عامل واحد فقط بل هي نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل المختلفة على الرغم من أن بعض هذه الأسباب قد تكون خارجة عن إرادة العاملين (مثل الظروف البيئية أو المعدات التالفة) إلا أن إدارة المخاطر بشكل فعال تبدأ من وعي المؤسسة بالتهديدات المحتملة وتطبيق التدابير الوقائية.

على سبيل المثال، تحسين التدريب والتتقيف للعاملين يمكن أن يقلل بشكل كبير من الحوادث الناتجة عن سلوكيات غير آمنة أو إهمال في لوقت نفسه، يمكن لتطوير بيئة عمل مناسبة ومريحة أن يساهم في تقليل الأخطار الناتجة عن الظروف السيئة مثل الإضاءة غير المناسبة أو الضوضاء المفرطة. علاوة على ذلك تكمن أهمية تحسين التقنيات في اتخاذ التدابير الاحترازية اللازمة عندما يتم إدخال معدات أو تقنيات جديدة، عندما يتم الاهتمام بكافة جوانب بيئة العمل يمكن تقليل الكثير من الأخطار المهنية. في المجمل، فإن الوقاية من الاخطار المهنية تعتمد على التنسيق بين جميع هذه العوامل ولاهتمام المستمر بتقييم المخاطر واتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان سلامة العاملين.

خامسا: دور المختص الأرغونومي في ميدان الصناعة

يعتبر المجال الصناعي مجالا زاخرا بمختلف أوجه النشاط الإنساني، ويتميز بأدواته وأجهزته ومعداته ذات الخصائص المتميزة، كما يتميز بوسط اجتماعي له مجموعة من أنماط التفاعل كما يتطلب أفرادا ذوي خصائص ومواصفات معينة، بالإضافة إلى أن هذه الخصائص والصفات تختلف من ميدان عمل لآخر وعلى أية حال فهناك اسهامات يستطيع الأخصائي الأرغونومي أن يكون له دور فيها نلخصها فيما يلي:

- زيادة إنتاجية العامل عن طريق تحسين طرق العمل وتطوير الآلات والمعدات وتحسين وسائل التدريب.
- إزالة الأخطار التي يحتمل أن يتعرض لها العامل أو التقليل منها، سواء من الناحية النفسية كالتعب والملل أو من الناحية الفيزيائية التهوية والإضاءة والضوضاء.
- مساعدة الأفراد في التعرف على خصائصهم الشخصية من ناحية ومتطلبات الأعمال من ناحية أخرى بغية وضع الشخص المناسب في العمل الأكثر مناسبة له.
- تحسين جو العمل ودعم العلاقات الإنسانية بين العاملين مع بعضهم وبين العاملين ورؤسائهم في العمل من ناحية أخرى. (بوراس وسام، بايع راسو نزهة، 2023، ص ص 44-45)

• المساعدة في رفع الروح المعنوية وزيادة رضاهم عن عملهم حتى لا يصبح العمل مجرد روتين. حديثا، أصبح دور الأرغونومي أكثر اتساعا وتطورت مهامه، فقد أصبح وبمساعدة المسؤولين والمهندسين يقوم بوصف الوظائف وتحليلها، كما أصبح يشارك في برامج التهيئة بالمؤسسة أو مكان العمل وفق أسس علمية تخدم العامل وتوفر له الصحة والسلامة والراحة، كما أصبح يتدخل في تسهيل استعمالات الآلات والأدوات.

إن المختص الأرغونومي يمكنه العمل حرا أو ان يكون موظفا داخل مؤسسة، يكون العمل الحر من خلال إنشاء مكتب استشارة، وهذا بعد اكتساب خبرة لا تقل عن 4 إلى 5 سنوات. (بوراس وسام، بايع راسو

نزهة، 2023، ص 45)

إن دور المختص الأرغونومي في ميدان الصناعة لا يقتصر فقط مع تصميم بيئة العمل والأدوات بشكل يتناسب مع العاملين، بل يتعدى ذلك ليشمل تحسين الأداء العام للمؤسسة، من خلال تحسين الراحة والفعالية في مكان العمل، يسهم المختص الأرغونومي في تقليل الحوادث والإصابات المهنية التي قد تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والاقتصاد.

علاوة ذلك، من المهم أن نلاحظ أن تحسين بيئة العمل لا يعني فقط تحسين الراحة البدنية للعاملين، بل يشمل أيضا تحسين الجوانب النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على أداء العاملين، فكلما كانت بيئة العمل مريحة وآمنة كلما كانت فرص الإبداع والابتكار أفضل.

في ضوء ذلك يمكن للمختص الأرغونومي أن يكون له تأثير ملموس في تعزيز الصحة والسلامة، وكذلك تحسين مستويات الأداء والإنتاجية في الصناعة.

إن تطبيق مبادئ الأرغونومي بشكل فعال قد يؤدي أيضا إلى تقليل التكاليف المتعلقة بالإصابات أو الأمراض المهنية، مما يساهم في تحسين الكفاءة والربحية للمؤسسة بشكل عام.

خلاصة الفصل:

تعتبر الأخطار المهنية من التحديات الكبرى التي تواجه العديد من العاملين في بيئات العمل المختلفة يتعرض العمال لهذه الأخطار بسبب تعدد العوامل المرتبطة بالطبيعة الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية للمهن فضلا عن العوامل النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على سلامتهم وصحتهم العامة.

لقد تناول هذا الفصل دراسة شاملة للأخطار المهنية التي قد تواجهها الأفراد أثناء أداء مهامهم اليومية مع التركيز على فئات الأخطار الرئيسية وكذلك تم في هذا الفصل تسليط الضوء على أسباب هذه الأخطار سواء كانت ظروف العمل غير الملائمة أو بسبب الإهمال في اتباع الإجراءات الوقائية أو حتى بسبب عدم توفر التدريب الكافي للعمال حول كيفية التعامل مع الأخطار المحتملة، وكذلك تم التطرق إلى الدور الفعال للأرغونومي في الحد من هذه الأخطار من خلال تحسين لظروف العمل وتقليل العوامل المسببة للإرهاق والاصابات مما يسهم في تعزيز الاستقرار المهني للعمال، وبهذا يتضح أن دراسة الأخطار المهنية وإيجاد حلول فعالة لها ليس مجرد اجراء احترازي، بل هو استثمار في تحسين بيئة العمل وضمان الاستمرارية الإنتاجية بكفاءة وأمان.

الفصل الثالث

تمهيد:

أولاً: تعريف الاستقرار المهني

ثانياً: محددات الاستقرار المهني

ثالثاً: أهمية الاستقرار المهني

رابعاً: أهداف الاستقرار المهني

خامساً: مظاهر الاستقرار المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الاستقرار المهني متغير من المتغيرات الأساسية التي تؤثر في المؤسسة من جميع نواحيها المختلفة بشكل عام، ومواردها البشرية بشكل خاص، لذا وجب على أي مؤسسة تسعى إلى تحقيق أهدافها وضمان استمراريتها أن تهتم بتوفير أحسن الظروف المناسبة لهذه الموارد والحفاظ عليها، لأنها الدعامة الأساسية لأي منظمة تطمح للاستقرار والتماسك في المجتمع.

أولاً: تعريف الاستقرار المهني

هو ثبات العامل واستقراره في مهنة معينة أو مصنع أو مؤسسة، وهذا إذا وفرت له هذه المهنة أو المؤسسة كل الظروف المادية والمعنوية من عوامل فيزيقية، حوافز مادية، نمط الإشراف، علاقات العمل، أي أن هذه المهنة تحقق توازن النفسي والجسمي، ومن هذا يحقق العامل استقراره المهني (مطلاوي ربيع، 2017، ص 261).

ويعني أيضاً: " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف ... ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استمراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته.

ويعتبر كذلك: " قدراً جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة وللعاملين فيها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة التي تؤدي إلى عدم استقراره يظهر في شكل ظواهر تنظيمية كثيرة كالتسرب أو الاحتجاج، عدم الرضا ... وهو ما ينعكس على أداء المنظمة ككل (حمو مريّة، 2020، ص 41).

تعقيب:

الاستقرار المهني لا يعني فقط الأمان الوظيفي أو ضمان الدخل، بل يتعدى ذلك ليشمل الرضا الشخصي عن العمل والعلاقات المهنية الجيدة والفرص المستمرة للتعليم والتطور، كما أن الاستقرار المهني يتطلب أيضاً من المؤسسات تقديم بيئة عمل تدعم صحة الموظفين النفسية والجسدية، مما يساهم في تحسين الأداء والإنتاجية على المدى الطويل أما على الصعيد الشخصي، فإن تحقيق الاستقرار المهني يرتبط أيضاً بقدرة الفرد على إدارة توقعاته وتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

ثانياً: محددات الاستقرار المهني

أ. الإشراف: الإشراف السليم والقيادة الفعالة يجنبان الفرد كثيراً من مواطن الخطأ والذلل، وتتجهان به إلى الأداء السليم المحقق لغايات الفرد ومطالب العمل في آن واحد، ويواكب الإشراف عملية التحفيز والتشجيع، أي استخدام الحوافز بكافة أنواعها لتأكيد وتدعيم السلوك الإيجابي من جانب الفرد وتشجيعه

على مواصلته والاستمرار فيه، أو لردعه عن السلوك السالب واقناعه بالعدول عنه والتحول إلى ما يحقق مطالب العمل.

ب. الترقية: هي تغيير الفرد لوظيفته الحالية ليؤدي وظيفة أخرى ذات مسؤوليات واختصاصات وسلطات أعلى، تختلف عما كان متوفراً في الوظيفة الأصلية، تحقق طموحات الفرد وتشعره بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في المنظمة وتساعد على تحقيق تطلعات ورغبات العاملين والذين يتطلعون إلى مناصب أعلى أو أعمال أفضل خلال حياتهم الوظيفية، ما يرفع المستوى الوظيفي والمهاري للعاملين.

ج. الأجر: هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشتغلها الفرد، فهو ذا قيمة بالغة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة، فتمثل أهميته على مستوى الفرد في أنه الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، سواء احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو باعتباره الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها، أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته (حمومية، 2020، ص ص 48-49)، أما على مستوى المؤسسة التي يعمل بها فهو وسيلة هذه الأخيرة لجذب الكفاءات المناسبة بها أو لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حالياً بها، كما أنه المقابل العادل للعمل، وهو أداة لإشاعة العدالة بين العاملين.

د. جماعة العمل: أن لقواعد جماعة العمل دوراً مهماً في تحديد إنتاجية الجماعة فإذا شعرت الجماعة بالاهتمام الإدارة فإنها ستقابل ذلك بوضع قواعد تساعد في زيادة الإنتاج، ويصف بلاو 1963 موقف الموظف الذي تتنازع ضغوط جماعة العاملين من جهة والقواعد الرسمية المتبعة في المنظمة من جهة أخرى، وكيف أن هذا الموظف لا يتردد في تطبيق عرف الجماعة خاصة إذا كان يحقق منافع لجمهور المستفيدين من خدمات المنظمة، وينصح دارسو المنظمات والسلوك التنظيمية من أصحاب حركة العلاقات الإنسانية وامتدادها الفكرية الحديثة المديرين بأن لا يهملوا الدور المؤثر لجماعات العاملين وإمكانية الاستفادة منها في خدمة أعراض الإدارة.

ذ. محتوى الوظيفة: أن أساس أي تنظيم هو تقسيم أو توزيع العمل بالصيغة التي تحقق فوائد التخصص وتحديد المسؤوليات وتنتج عن هذه العملية الوظائف التي تشمل كل واحدة منها على عدد من الواجبات والمسؤوليات، وتعتمد درجة رضا الموظف أو عدم رضا على مدى التطابق بين ما يفضله وما يتوفر بالفعل في محتوى الوظيفة، فإذا كانت روتينية العمل بسبب شعور الموظف بالضجر وعدم الارتياح فإن العلاج المناسب الذي يصفه المختصين هو توسيع الوظيفة، أي إضافة واجبات جديدة على الحالية لوظيفته بحيث تصبح أكثر تنوعاً وأقل رتابة، فقد أبدت نتائج عدة التي قام بها

ستو جدل 1974 بمراجعتها وجود علاقة بين توسيع الوظيفة وحدوث تحسن في أداء الموظف وجودة انتاجه (حمو مرية 2020، ص ص 49-50).

و. **ساعات العمل:** تعتبر ساعات العمل من الموضوعات الأساسية التي يتحتم مناقشتها عن دراسة عوامل الاستقرار فهي لا تقل أهمية لدى الإدارة والعمال والنقابات عن موضوع أو عامل الأجرة، وأن كنا نسلم منذ البداية بأن تحديد ساعات العمل أسير بكثير من تحديد الأجور، وأن ما يطرأ عليها من تعديل يمتد أجله إلى أمر أطول بكثير من التعديلات التي تطرأ من الأجور، فقد حاول تعديل الأجور سنويا بحكم العوامل المؤثرة في اتجاهاتها، ولكن ساعات العمل لا يمسها التعديل إلا بعد حقبة من الزمن ويختلف خبراء العمل عن البحث في ساعات العمل، فمنهم من يقتصر بحثه على ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية ومنهم من يرى التوسع في مجال البحث ليشمل الإجازات بأنواعها (الراحة الأسبوعية، الإجازات السنوية، الإجازات المرضية، الخ...) بلا وحدة يشمل أيضا " العمل العلمية" للعامل من حيث تحديد سن دخوله في مجال العمل ومتوسط السنوات التي يمكن أن يقضيها في العمل وموعد اعتزاله (حمو مرية ، 2020، ص ص 20-51).

تعقيب:

محددات الاستقرار المهني هي عوامل متشابكة تؤثر بشكل كبير على التزام الموظف تجاه عمله واستمراره فيه، فبينما توفر بعض هذه المحددات مثل الأمان الوظيفي والفرص التطور بيئة مستقرة، فإن هناك محددات نفسية مثل تقدير الجهود والتوازن بين العمل والحياة التي تعزز الرضا الشخصي وتقلل من شعور الموظف بالإجهاد أو الاحتراق الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، قد تختلف أهمية هذه المحددات من شخص لآخر فبعض الأفراد قد يفضلون الاستقرار المالي أو الأمان الوظيفي كمحدد رئيسي، بينما قد يهتم آخرون بشكل أكبر بتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتقدير، ولهذا يعتبر تحقيق الاستقرار المهني عملية تكاملية تشمل العوامل الاقتصادية والنفسية والاجتماعية داخل المنظمة.

وبالتالي يمكن القول إن الاستقرار المهني ليس مجرد حالة ثابتة، بل هو نتيجة تفاعل معقد بين عوامل متعددة تؤثر في الرشد على المستويين الشخصي والمهني.

ثالثاً: أهمية الاستقرار المهني

يكتسب الاستقرار المهني أهمية كبيرة في حياة الفرد العامل من حيث أنه يمثل المتطلب الرئيسي لإيداع العامل وإكمال مهماته على الوجه الحسن.

أن مزايا استقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجية عن غيره من العمال بحكم اتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعقب والإجهاد كما أن استقرار العامل يزيد من تماسك أعضاء الجماعة وتمتد أهمية الاستقرار المهنية من العامل إلى المنظمة، إذ أن الاستقرار يحفظ للمنظمة استمرارها وتحقيق أهدافها ويساعد على الاحتفاظ باليد العاملة ويعفيها من تكاليف الاحلال والبحث عن كفاءات بديلة.

فالأهمية التي يكتسبها الاستقرار المهني تكمن أساساً في الحفاظ على المورد البشري وعلى المنظمة إذ أن استقرار وارتياح الفرد في عمله يعني تحقيق المنظمة لأهدافها التي إليها، ولذلك نجد بعض المنظمات في الدول المتقدمة تحرص على استقرار موظفيها من جميع النواحي من أجل ضمان تحقيق أهدافها ونجاحها هي الأخرى (بخلي ريمة، 2016، ص 31).

تعقيب:

أهمية الاستقرار المهني يكمن في أن هذه أن هذه الأهمية لا تقتصر فقط على الجوانب الاقتصادية أو الإنتاجية، بل تمتد أيضاً إلى التأثير العميق على صحة الموظف النفسية والجسدية، فالاستقرار المهني يوفر بيئة تحفز على التفوق والإبداع، وهذا ينعكس بدوره على الأداء العام للمؤسسة ومن جانب آخر، الاستقرار المهني يسهم في تعزيز الثقة بين الموثق والإدارة، حيث يمكن للموظف أن يشعر بالدعم والاهتمام ما يجعله أكثر استعداداً لتقديم أفضل ما لديه، وهذا بدوره يعزز من ثقافة العمل الجماعي وما يزيد من فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة.

أخيراً يمكننا القول إن الاستقرار المهني يمثل أساساً لخلق بيئة عمل مستدامة وصحية ويعد من العوامل الحاسمة في بناء علاقات مهنية متينة ومستدامة بين جميع الأطراف المعنية.

رابعاً: أهداف الاستقرار المهني

لابد أن الاستقرار المهني كأحد أهم العوامل التي يطلبها الأفراد العاملين في منشآتهم يهدف إلى مجموعة من النقاط وهي كالتالي:

- توفير الجو الملائم الذي يساعد العاملين على الإبداع وعلى شحن طاقاتهم.
- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة.
- إعطاء الفرصة الأوفر للعمال من أجل التفكير في مستقبلهم المهني وبناء مساهمهم الوظيفي بالشكل الذي يتلاءم وتطلعاتهم المستقبلية.

من خلال هذه النقاط يمكن القول إن المؤسسة التي تسعى إلى توفير الاستقرار المهني فإنها بطريقة ما تحاول الحفاظ على الأفراد العاملين داخلها من أجل تحصيل العوائد التي تخطط لها على المدى الطويل والقصير على اعتبار أن عامل الاستقرار هو المطلب الأول لهؤلاء وهو المحدد الأساسي لكي يخلصوا لوظائفهم وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة (بخلي ريمة، 2020، ص 32).

تعقيب:

يظهر أن هذه الأهداف لا تقتصر فقط على الأبعاد الفردية بل تمتد أيضاً إلى التأثيرات المؤسسية والاقتصادية الأوسع، فجانبا تطوير الموظف نفسه يتجسد الاستقرار المهني لعامل مهم لتحسين بيئة العمل العامة التي تدعم الابتكار والاستمرارية في المؤسسات، المؤسسات التي تعزز الاستقرار المهني تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات حيث يمكنها الاعتماد على موظفين مخلصين ومستقرين يسهمون بشكل فعال في تحقيق أهدافها.

ومن جانب آخر يمكن ان يؤثر الاستقرار المهني في تعزيز التنمية الاقتصادية على المدى البعيد، حيث يمكن للمؤسسات التي تحتفظ بكفاءتها أن تحقق استقرار أكبر من أسواق العمل، مما يؤدي إلى نمو مستدام وتحسين الاقتصاد المحلي، هذا يجعل الاستقرار المهني عنصراً حيوياً ليس فقط على مستوى الأفراد بل على مستوى المجتمعات والدول أيضاً.

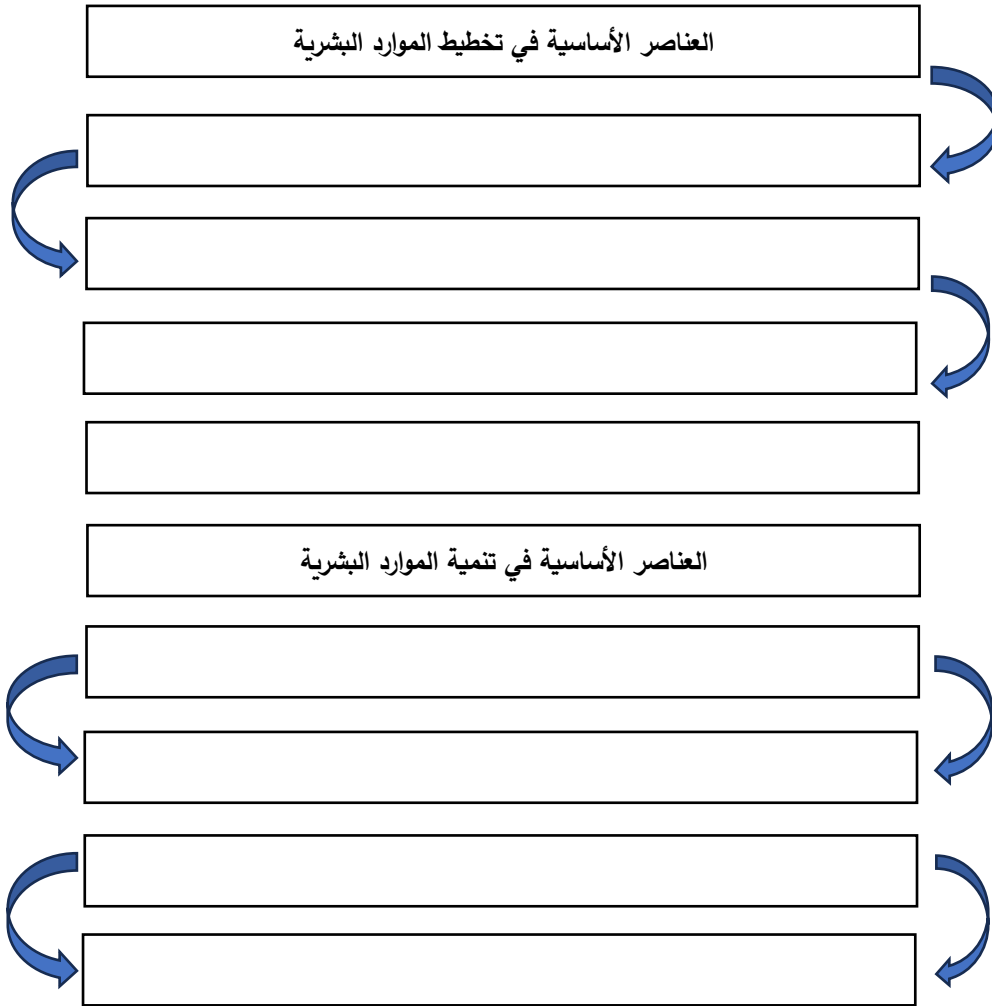
وفي النهاية، فإن الاستقرار المهني ليس مجرد هدف سهل التحقيق بل هو نتيجة تكاملية تحتاج إلى التزام من قبل المؤسسات وتعاون من الموظفين لتحقيق بيئة عمل مستمرة ومستدامة.

خامسا: مظاهر الاستقرار المهني

يدل نجاح أي منظمة واستمرارها في العمل على وجود موظفين مؤهلين ومستقرين في عملهم ومن أهم مؤشرات ومظاهر الاستقرار المهني:

1. **قلة الشكاوى:** تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوى وكتعبير تلقائي من السخط وعدم الرضا عما يحدث، وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المنظمة وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين الكفاءة الإنتاجية.
2. **المواظبة على العمل وعدم التغيب:** إن ارتفاع معدل الغياب في العمل ناتج عن فقدان الالتزام، وهناك أسباب شخصية وأسباب متعلقة ببيئة العمل لكثرة الغياب كالمرض أو بسبب الخوف من المشرفين... الخ، وعليه فإن انخفاض نسبة الغياب عند العمال والالتزام بمواعيد العمل المحددة والمضبوطة من المؤشرات التي تدل على استقرار العمال داخل المؤسسة بحيث يعبر الحضور الدائم أن العامل لا يشعر بأي تذمر نحو عمله، وأنه يرى مستقبله من خلال مهنته التي يزاولها، ويشعر بأهميته فيها، مما يساعد على رفع معنوياتهم وتحقيق الاستقرار المهني (حمو مرية، 2020، ص ص 45-46).
3. **قلة حوادث العمل:** إن استياء العمال وسخطهم على مشرفهم، وعلى النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبا على الحالة النفسية للعمال، فيدفعهم إلى القلق واليأس، والتعب العضلي والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم أضرار كان بالإمكان تفاديها، وتحديد أسباب الحوادث المهنية، يمكن للمسير أن يطلع على مؤثرات استقراره موارده البشرية فإذا كانت الأسباب مردها القلق واليأس وعدم التركيز وصادرة عن أفراد كثيري الشكاوى، فذلك مؤشر على عدم الاستقرار عند الموظفين، وإذا قلت مثل هذه الأسباب ترسخ لديه الاعتقاد بأن عماله أكثر ولاء للمنظمة.
4. **المشاركة العمالية في اتخاذ القرار:** إن عملية اشتراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار أصبح من الأساليب التي تمارس في الكثير من الأنظمة الإدارية الحديثة، فهي تقوم على مبدأ منح الفرص للموظفين للتعبير عن آرائهم، والاستفادة من تجاربهم السابقة، لذا تعد عملية اتخاذ القرار الطريقة المنظمة لمواجهة المواقف والمشكلات أثناء العمل، عن طريق توفر المعلومات الكافية وإيجاد البدائل المناسبة في سبيل تحقيق الهدف المرغوب حسب الموقف وظروفه (حمو مرية، 2020، ص 46).

5. تخطيط وتنمية الموارد البشرية:



(حمو مرية، 2020، ص 47).

وتحقيقها من خلال:

الاختيار	الاستقطاب
القيادة (الإشراف)	التعيين
تقييم الأداء	التحفيز
إعادة التأهيل	التدريب
التأديب	الحركة

تعقيب:

يوضح أن هذه المظاهر لا تقتصر فقط على الجوانب المادية أو الوظيفية بل تشمل أيضا أبعادا نفسية واجتماعية تسهم في تعزيز استقرار الموظف في مكان عمله، فالاستقرار المهني لا يتحقق فقط من خلال الأمان المالي أو الفرص المهنية بل أيضا من خلال خلق بيئة تدعم التقدير الشخصي وتمنح الموظف شعورا بالانتماء والراحة، على سبيل المثال: في ظل بيئة عمل مستقرة يمكن أن يشعر الموظف بأن دوره في المؤسسة ذو قيمة، ويعزز ذلك من ولائه واندماجه مع الفريق، ما يساهم في تعزيز التعاون بين الزملاء وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية، كما أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية اهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية، كما أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية ليس فقط ضروريا لصحة الموظف، بل أيضا يزيد من فاعليته المهنية على المدى الطويل، علاوة على ذلك إن انخفاض معدل الاستقالات والتسريب الوظيفي لا يعني فقط الاستقرار بالنسبة للموظف بل يعد مؤشرا على قدوة المؤسسة في الحفاظ الكفاءات وتعزيز الاستدامة في النمو المؤسسي، لذلك فإن الاستقرار المهني يعد عنصرا حيويا ليس فقط في تطوير الأفراد بل في بناء منظومة متكاملة ومستدامة للنجاح المشترك بين الموظفين والمؤسسات.

خلاصة الفصل:

للاستقرار المهني أهمية كبيرة بالنسبة للعمال، إذ يعتبر من أهم الحوافز التي يجب توفرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين، إن على المنظمة أن تتطلع إلى المحافظة على مواردها البشرية وتتنظر إليها على أساس أنها الدعامة التي يقوم عليها التنظيم وهي المكون الرئيسي الذي يتطلب من إدارة الموارد البشرية توجيهه واستثماره بشكل يستطيع به التنظيم تحقيق أهدافه وأهداف عماله بشكل يولد لديهم شعورا بالاستقرار والأمان الوظيفي.

الفصل الرابع

تمهيد

أولاً: مجال الدراسة

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية

ثالثاً: المنهج المستخدم

رابعاً: وصف مجتمع الدراسة واختيار العينة

خامساً: أداة جمع البيانات

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية

تمهيد

بعد الإجراءات المنهجية من أهم الركائز التي تقوم عليها دراسة حيث هي المدخل الرئيسي لأي دراسة خاصة ما تعلق بالجانب الميداني للدراسة بما تمثله من خطوط عريضة تدير عليها خلال إجراء دراستنا لذا سنتناول في هذا الفصل كل من مجال الدراسة الاستطلاعية منهج المستخدم ومجتمع الدراسة واختيار العينة أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية وفي الأخير خاتمة.

أولاً: مجال الدراسة

المجال المكاني:

أجريت الدراسة في شركة بيولوكس (Biolux) هي شركة ذات مسؤولية محدودة تقع في بلدية أم الطبول دائرة القالة ولاية الطارف الجزائر - حي سيبوراكس لصناعة وتركيب الأجهزة الإلكترونية والمنزلية أنشأت بتاريخ 03/04/2008 حيث تشمل عدة أقسام وهي كالتالي:

1. الإدارة:

- التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأهداف
- اتخاذ القرارات الكبرى للمؤسسة.
- الإشراف على العمليات التشغيلية.
- التواصل مع الجهات الخارجية (السلطات، الشركاء، المستثمرين)

2. المخازن:

- استلام وتخزين المواد الخام والمنتجات الجاهزة
- مراقبة المخزون وإدارته لتجنب النقص أو الفائض.
- تنظيم عمليات الجرد الدورية
- التنسيق مع الأقسام الأخرى لتلبية احتياجات الإنتاج والتوزيع.

3. عقد ما بعد البيع:

- متابعة رضا العملاء بعد الشراء
- تقديم خدمات الصيانة والإصلاح.
- التعامل مع الشكاوى والاستفسارات.
- إدارة عمليات الاسترجاع أو الاستبدال.
- تقديم الدعم الفني للعملاء.

4. القسم التجاري.

- وضع استراتيجيات التسويق والمبيعات.
- البحث عن عملاء جدد وتوسيع السوق.

- التفاوض مع الموردين والشركاء التجاريين.
- اعداد العروض التجارية والتسعير.
- تحليل السوق والمنافسة.

5. قسم الموارد البشرية

- توظيف وتدريب الموظفين الجدد
- متابعة الرواتب والمزايا والحوافز
- إدارة علاقات الموظفين وحل النزاعات
- ضمان الامثال لقوانين العمل.
- تقييم أداء الموظفين وتحفيزهم.

6. العيادة

- تقديم الرعاية الصحية الأولية للموظفين.
- متابعة الحوادث المهنية وإدارة الاسعافات الأولية.
- تنظيم الفحوصات الطبية الدورية. تعدد بم نصائح حول الصحة والسلامة المهنية.

تتوفر مؤسسة ذات مسؤولية محدودة biolux على 5 سلاسل ولكل سلسلة منتج معين وهم كالتالي:

1 - سلسلة ثلاجات أوتوماتيكية:

- تصنيع وحدات التبريد وتجميعها داخل الهياكل المعدنية أو البلاستيكية
- اختبار كفاءة التبريد والتحكم في درجات الحرارة
- تطوير أنظمة توفير الطاقة والتقنيات الحديثة مثل الشاشات الرقمية والذكاء الاصطناعي.
- فحص الغازات المستخدمة في التبريد وضمان الامتثال للمعايير البيئية
- التحكم في الضوضاء وضمان التشغيل الهادئ

2 - سلسلة مكيفات الهواء:

- تصنيع أنظمة التبريد والتدفئة للمكيفات.
- اختبار كفاءة الضاغط (الكمبريسور) ومراوح التهوية.
- ضمان الكفاءة استهلاك الطاقة، الطاقة عبر تقنيات العاكس (inverter).

- اختبار الفلاتر ونظام تنقية الهواء لضمان جودة التقوية.
- مراعاة المعايير البيئية في استخدام غازات التبريد الآمنة.

3 سلسلة التلفزيونات:

- إنتاج وتجميع شاشات التلفزيون QLED LED، OLED
- اختبار جودة الصورة والصوت وفقا للمعايير الحديثة.
- تطوير الأنظمة الذكية لدعم أنظمة التشغيل.
- التحقق من دقة الألوان وزوايا الرؤية لضمان تجربة مشاهدة ممتازة.
- اختبار كفاءة الاتصال عبر المختلفة. والمنافذ Bluetooth, Wi-fi

4 سلسلة الطبخ:

- تصنيع أجهزة الطبخ مثل الأفران الطباخات والشوايات الكهربائية
- اختيار درجات الحرارة والتحكم بها لضمان السلامة والفعالية.
- استخدام مواد مقاومة للحرارة مثل الفولاذ المقاوم للصدأ والسيراميك.
- التأكد من مطابقة المنتجات المعايير السلامة لتجنب الحوادث المنزلية.

5 سلسلة الغسالات (Machines à laver)

- تصنيع وتجميع الغسالات بجميع أنواعها [أوماتيكية، نصف أوماتيكية].
- اختبار الأداء والجودة لضمان كفاءة التشغيل واستهلاك الطاقة.
- التحكم في معايير السلامة للحماية من الأخطار الكهربائية والمائية.
- التنسيق مع المخازن لتوفير المحركات، الألواح الإلكترونية والهيكل الخارجية.

كل سلسلة إنتاج تعمل بالتنسيق مع الأقسام الأخرى كالمخازن والموارد البشرية والإدارة لضمان الإنتاج بكفاءة وجودة عالية.

المجال الزمني:

تم القيام بالدراسة الميدانية ابتداء من تاريخ 16 - 03 - 2025 إلى 05-2025 وعليه قد استغرقت الدراسة حوالي شهرين.

المجال البشري:

تمثلت عينة الدراسة من فئة العمال والعمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة biolux ببلدية أم الطبول ولاية الطارف.

ثانيا: الدراسة الاستطلاعية

الخطوات الأساسية في بعد الدراسة الاستطلاع عدة من البحث العلمي. حيث تهدف إلى جمع المعلومات أولية حول موضوع الدراسة قبل الشروع في تنفيذ البحث الأساسي وشاعت هذه الدراسة في توضيح المشكلة البحثية واختبار أدوات البحث، وتحديد أهم المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على النتائج.

وبهذا تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة أولية تسبق النهائي للموضوع وفرضياته وحتى تحدد أنسب الأداة لجمع المعلومات كما تم ذكره سابقا قبل التطبيق الفعلي للأدوات المستعملة في البحث وكان الهدف من دراستنا الاستطلاعية:

- استكشاف واقع الأخطار المعنية في بيئة العمل وتأثيرها على الاستقرار المهني للعامل.
- اختبار صلاحية أدوات البحث المستخدمة كالاستبيان لضمان وضوح الأسئلة وقدرة المشاركين على الإجابة عليها بشكل دقيق.
- تحديد المشكلات التي قد تواجه الباحث أثناء جمع البيانات. مثل صعوبة الوصول إلى المعلومات أو عزوف المشاركين عن التعاون.
- التحقق من مدى قابلية الفرضيات البحثية للتحقق العلمي.

ثالثاً: منهج الدراسة

منهج الدراسة هو الأسلوب أو الطريقة العلمية التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة حول موضوع البحث، يحدد المنتج إطار البحث ويعتمد على طبيعة المشكلة البحثية والأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها.

فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظواهر كما هي، وتحليلها دون التدخل في طبيعتها

رابعاً: وصف مجتمع الدراسة واختيار العينة

1. وصف مجتمع الدراسة:

لقد أجريت الدراسة على العمال بمؤسسة ذات المسؤولية المحدودة Biolux ببلدية أم الطول ولاية الطارف حين خدمت 880 عامل.

2. اختيار العينة:

من بين مجموع 880 عاملاً اللذين يشكلون مجتمع الدراسة تم اختيار عينة الدراسة من بين 5% حيث تحصلنا على 44 عامل، وبعد توزيع الاستمارات استجاب 30 عامل وذلك راجع لعدم إعادة بعض الاستبيانات وعدم إكمال البعض الآخر، وفيما يلي توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية.

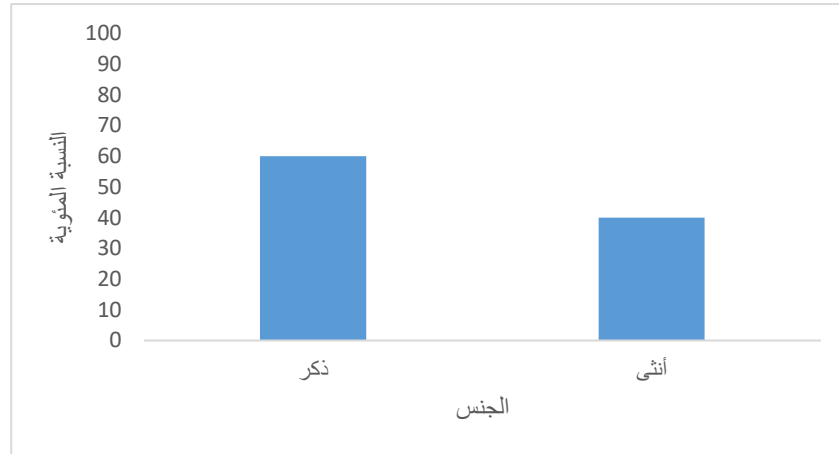
• توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول رقم 01: يمكن التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
60%	18	نكر
40	12	أنثى
100%	30	المجموع

يوضح الجدول أعلاه ان نسبة الذكور تقدر ب 60% ونسبة الإناث تقدر ب 40% حيث نستنتج أن نسبة الذكور هي أكبر نسبة في المؤسسة كون أن العمل يتطلب جهد كبير، وفيه بعض الأعمال الشاقة، كما أن هذه المهنة يحتكرها الذكور أكثر من الإناث.

شكل رقم 01: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس



• توزيع أفراد العينة حسب السن

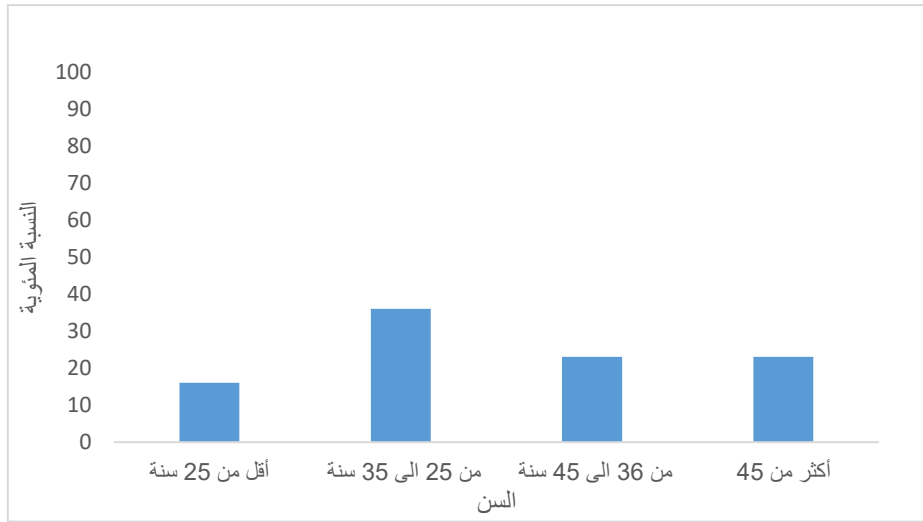
جدول رقم 02: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب السن

النسب المئوية	التكرار	الفئة
16%	05	أقل من 25
36%	11	35_25
23%	07	45_36
23%	07	أكثر من 45
100%	30%	المجموع

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً ضمن العينة هي فئة (25-35 سنة) بنسبة 36% تليها فئة (36-45 سنة) بنسبة 23%، في حين تمثل فئة أكثر من 45 سنة نسبة 23% فقط من مجموع العينة، بينما نسبة 16% لفئة أقل من 25 سنة.

هذا التوزيع يشير إلى أن اغاب العاملين اللذين شملتهم الدراسة هم في مرحلة عمرية شابة إلى متوسطة، وهي الفئة التي غالبا ما تكون في ذروة النشاط المهني والإنتاجي كما أنها الأكثر عرضة للاحتكاك اليومي بمختلف ظروف العمل، بما في ذلك الأخطار المهنية في المقابل تمثل الفئة الأكبر سنا نسبة أقل، وهو ما قد يعود إلى عوامل تتعلق بالإحالة على التقاعد أو التدرج في مناصب أقل احتكاكا بالبيئة العملية المباشرة. هذا التنوع في الأعمار يتيح للبحث إمكانية رصد الاختلاف في الإدراك والتجربة المرتبطة بالأخطار المهنية حسب المرحلة العمرية.

الشكل رقم 02: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة دراسة حسب السن



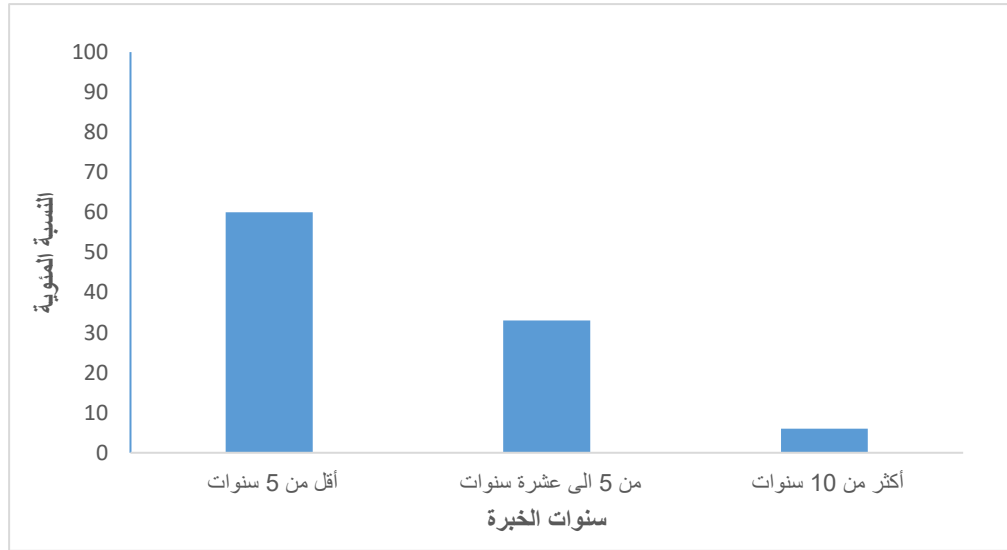
• توزيع أفراد العينة حسب عدد السنوات الخبرة في المؤسسة

جدول رقم 03: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	18	60%
من 5 إلى 10 سنوات	10	33%
أكثر من 10 سنوات	02	6%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول أعلاه ان العمال الأكثر خبرة هم أكثر من 10 سنوات فرغم قلتها فإنها نسبة تعرضها لأخطار كانت 6% ما يدل على أن طول مدة العمل يزيد من احتمالية التعرض للأخطار المهنية وأما الفئة المتوسطة الخبرة هم مم 5سنوات إلى 10 سنوات وذلك بنسبة 33% وهي الأقل عرضة للأخطار، أما العمال الأقل خبرة هم أقل من 5سنوات هم الأكثر عددا وتعرض للأخطار المهنية وذلك بنسبة 60%.

شكل رقم 03: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة



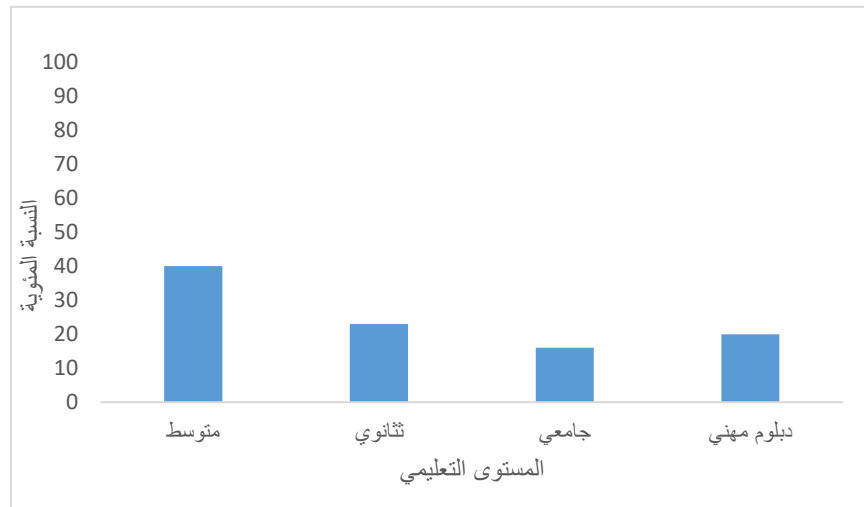
• توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم 04: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسب المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
40%	12	متوسط
23%	07	ثانوي
16%	05	جامعي
20%	06	دبلوم مهني
100%	30	المجموع

يمثل الجدول أعلاه المستوى التعليمي لمفردات الدراسة، حيث نجد نسبة 40% من مفردات مجتمع البحث ذات مستوى متوسط، ثم تليه نسبة 23% من مفردات مجتمع البحث ذات مستوى ثانوي، ونسبة 20% من مفردات المجتمع البحث ذات مستوى دبلوم مهني واخيرا نسبة 16% مفردات مجتمع البحث ذات المستوى الجامعي حيث نستنتج من خلال هذه المعطيات أن اغلب العمال ذات مستوى متوسط، أي أن المؤسسة تركز على استقطاب أصحاب المستوى الذي يتماشى مع العامل الصناعي ويدركون أهمية العمل.

شكل رقم 04: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



- توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل.

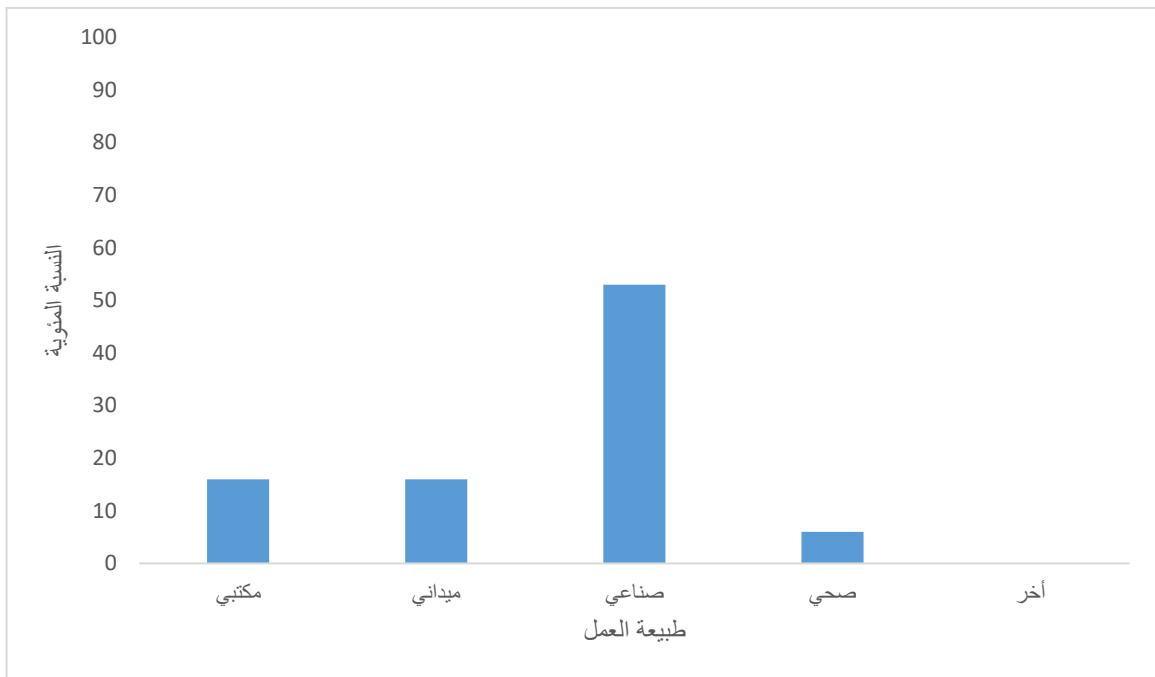
جدول رقم 05؛ يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب طبيعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
16%	05	مكتبي
16%	05	ميداني
53%	16	صناعي
06%	02	صحي
06%	02	أخر
100%	30	المجموع

يمثل الجدول أعلاه ان طبيعة العمل لمفردات الدراسة، حيث نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل 53% من الجانب الصناعي تليها نسبة 16% في كل من الجانب المكتبي والميداني وأخيرا نسبة 6% في كل من الصحي والأخر.

أي لقد أثبت الجدول أن أكثر الوظائف المتوفرة في المؤسسة هي في الجانب الصناعي هذا يعني أن المؤسسة تستهدف العمال الذين لديهم خبرة في الصناعة التي تتلاءم مع طبيعة العمل في المؤسسة.

شكل رقم 05: يمثل التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب طبيعة العمل



خامسًا: أداة جمع البيانات

لا يخلو أي بحث اجتماعي من أدوات جمع البيانات والتقنيات حول الظاهرة المدروسة في الميدان حيث أنها: مجموعة من الوسائل والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث للحصول على معلومات والبيانات اللازمة لإتمام وإنجاز البحث حول موضوع محدد او مشكلة معينة.

فاختيار الوسيلة التي يعتمد عليها الباحث تتوقف على طبيعة موضوع الدراسة والهدف المراد الوصول إليه ومن بين الأدوات التي اعتمدنا عليها في دراسة موضوعنا الاستمارة.

الاستمارة:

فالاستمارة تشير إلى تلك الأداة التي يستخدمها الباحث الاجتماعي في جمع البيانات المتعلقة بموضوع بحثه من المبحوثين وهب مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة والمزودة بالإجابات المحتملة والمعدة بطريقة منهجية يطلب فيها المبحوثين الإشارة إلى ما يعتقدون أنه يمثل رأيهم حول السؤال المطروح (خديجة بلعقون 2018 - ص 76) وتتمثل الاستمارة في 4 محاور ضمن في مجملها 26 سؤال، كالتالي:

المحور الأول: يتكون من مجموعة أسئلة حول البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين.

المحور الثاني: يتكون من مجموعة أسئلة المتعلقة بأنواع الأخطار المهنية ومستوى انتشارها.

المحور الثالث: يتكون من مجموعة أسئلة المتعلقة بمتغير الاستقرار المهنية.

المحور الرابع: يتكون من مجموعة أسئلة المتعلقة بالأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني.

سادسا: أساليب المعالجة الإحصائية

لوصف خصائص عينة الدراسة وبيان الأهمية بالنسبة ل فقرات الاستمارة ولتحقيق أهداف الدراسة نقر استخدام المعالجة الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات الدراسة وكانت كالتالي:

- التكرارات؛
- النسب المئوية؛
- الأعمدة البيانية.

الفصل الخامس

تمهيد

أولاً: عرض نتائج الدراسة

ثانياً: مناقشة وتحليل النتائج

توصيات واقتراحات

تمهيد:

تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة وفي هذا الفصل سوف يتم عرض البيانات التي تم جمعها ثم تفرغها وتبويبها في جداول بسيطة مع حساب التكرارات المطلقة والنسب المئوية ثم تأويل هذه البيانات الإحصائية تأويلا سوسولوجيا.

أولاً: عرض نتائج الدراسة

1. عرض نتائج الدراسة بناءً على التساؤل لأول الذي نصه: ما مستوى الاستقرار المهني في بيئة العمل؟

من خلال الجداول التالية:

الجدول رقم 06: مدى شعور العامل بالاستقرار في وظيفته الحالية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	19	63.33%
لا	11	36.66%
المجموع	30	100%

يبين لنا الجدول بأن فئة العمال الذين يشعرون بالاستقرار في وظائفهم تقدر نسبتهم بـ (63.33%) مقابل (36.66%) لا يشعرون بذلك، مما يدل على أن الأغلبية ترى بيئة العمل مستقرة، لكن وجود نسبة معتبرة غير مستقرة نستنتج من خلال ذلك بأنه مع المؤسسة يجب أن تقوم بتحسين بيئة العمل وتعزيز الأمان الوظيفي لضمان استقرار الجميع وزيادة الإنتاجية.

وهذا ما قد جاء في دراسة (أحمد لخي، 2014) بأن توجد علاقة ارتباطية موجبة بين طبيعة التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار المهني لعمالها.

وكذلك توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المشاركة في التغيير بمؤسسة سونلغاز والاستقرار المهني.

الجدول رقم 07: إسهام بيئة العمل في تعزيز الاستقرار المهني للعامل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	73.33%
لا	8	26.66%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة (73.33%) من أفراد عينة البحث يرون أن بيئة العمل تساهم في تعزيز استقرارهم المهني بينما (26.66%) لا يعتقدون ذلك وهذا يدل على أن الغالبية تشعر بأن بيئة العمل تلعب دوراً إيجابياً في تعزيز الاستقرار المهني بينما النسبة الأقل قد تواجه تحديات أو عوامل سلبية تؤثر على استقرارهم.

ويمكن الاستنتاج من خلال ذلك بأن بيئة العمل تعد من العوامل الرئيسية التي تساهم في استقرار العمال ويجب على المؤسسات التركيز على تحسين هذه البيئة لتلبية احتياجات جميع العاملين.

وهذا ما تشابهت مع دراسة (عبد النور فارح، هاني نجم الدين محجوب، 2019) بأنها فرضت الأوضاع والتغيرات البيئية المتسارعة على المؤسسات ضرورة وضع خطة لإدارة المخاطر قائمة على التوقع والتنبؤ الجيد بالخطر تحديد نوع وطبيعة الخطر، تقييم البدائل، التحليل والسيطرة عليه، المعالجة والمراقبة وفق هذه المراحل يمكن القول إن المخاطر أديرت بطريقة علمية ومنهجية تكفل المؤسسة قوة تحكم عالية في المخاطر.

الجدول رقم 08: مدى رغبة العامل في الاستمرار داخل نفس المؤسسة على المدى الطويل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	9	30%
لا	21	70%
المجموع	30	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (30%) من أفراد عينة البحث يرغبون في الاستمرار داخل نفس المؤسسة على المدى الطويل، بينما هناك نسبة (70%) من العمال لا يرغبون في الاستمرار، هذه النسبة الكبيرة من العمال الذين لا يرغبون في الاستمرار قد تشير إلى وجود مشاكل في بيئة العمل أو عدم رضاهم عن ظروف العمل، مما قد يؤدي إلى معدل دوران عالي للعمال في المستقبل.

مما تستنتج بأن المؤسسة بحاجة إلى معالجة الأسباب التي تدفع العمال إلى عدم الرغبة في الاستمرار بها من خلال تحسين بيئة العمل وتقديم حوافز وظيفية تشجع على الاستقرار والولاء طويل الأمد.

وهذا ما بينته دراسة (عزوق شعيب، صيوذة أسامة، 2022) بأن المؤسسة تحرص على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها من خلال إخضاعهم للفحوصات الطبية مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الإنجاز وبالتالي التقليل من مخاطر حوادث العمل وإصابتها.

الجدول رقم 09: حرص العامل على إنجاز المهام في الوقت المحدد دون تذكير

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	96.66%
لا	1	3.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (96%) من العمال يحرصون على إنجاز المهام في الوقت المحدد دون الحاجة إلى تذكير، مقابل نسبة (3.33%) من أفراد عينة البحث لا يفعلون ذلك النسبة العالية تدل على وجود مستوى عال من الالتزام والانضباط لدى أغلب العمال، مما يعكس ثقافة عمل إيجابية وروح مسؤولية قوية.

نستنتج من ذلك بأن العمال يتمتعون بدرجة عالية من المسؤولية والجدية في أداء مهامهم وهو ما يعد مؤشرا إيجابيا على كفاءة بيئة العمل وقدرتها على تحفيز الأداء الذاتي دون رقابة دائمة.

وهذا ما جاء في الدراسة المعاكسة (مشغلي بلال، 2011) بأن العمال لا يحرصون دائما على تطبيق شروط السلامة المهنية ولا يجبرون الإدارة على توفير مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة بالسلامة المهنية.

الجدول رقم 10: مدى شعور العامل بالانتماء للمؤسسة التي يعمل بها

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
23.33%	7	أشعر بانتماء قوي جدا
30%	9	أشعر بانتماء جيد لكن لدى بعض التحفظات
26.66%	8	أشعر بانتماء ضعيف وأفكر في فرص عمل أخرى
20%	6	لا أشعر بأي انتماء وأرغب في ترك المؤسسة
100%	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه إلى أنه هناك بتباين واضح في شعور العمال بالانتماء للمؤسسة، حيث أن نسبة (23.33%) من أفراد عينة البحث فقط يشعرون بانتماء قوي جدا، ونسبة (30%) ليهم انتماء ضعيف ويفكرون في فرص أخرى، وبنسبة (20%) لا يشعرون بأي انتماء ويرغبون في ترك المؤسسة هذه النسب تظهر أن أقل من ربع العمال فقط لديهم ولاء قوي، في حين أن الأغلبية تعاني من ضعف في الارتباط بالمؤسسة بدرجات متفاوتة.

نستنتج من ذلك ضعف انتماء لدى معظم العمال يعد مؤشرا سلبيا يجب أن تنتبه له المؤسسة، وسيتوجب اتخاذ إجراءات لتحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل والتحفيز من أجل رفع مستوى الولاء المهني وتقليل نسبة المغادرة المحتملة ومن خلال ذلك ورد في دراسة (وسيلة طالب، 2024) نوقشت نتائج الدراسة في ضوء المقابلة والجانب النظري والدراسات السابقة واختتمت بتقديم جملة من الاقتراحات الموجهة لمسؤولي

المؤسسات الصحية من أجل الاهتمام بموضوع مستوى الأخطار المهنية للحفاظ على أمن وسلامة العامل المخبري في ميدان العمل.

الجدول رقم 11: ثقة العامل في قرارات إدارة المؤسسة المتعلقة بالعمال

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	70%
لا	9	30%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول إلى ان نسبة (70%) من أفراد عينة البحث يتقون في قرارات إدارة المؤسسة المتعلقة بالعمال، بينما (30%) لا يتقون بها، هذه النسبة الإيجابية تعكس مستوى جيد من الثقة بين الإدارة والعمال، مما يساهم في تعزيز بيئة عمل مستقرة وتواصل فعال.

نستنتج من ذلك ثقة الأغلبية في قرارات الإدارة مؤشر إيجابي على وجود علاقة مهنية جيدة، إلا ان وجود (30%) من العمال غير الواثقين يستدعي من الإدارة تعزيز الشفافية والمشاركة في اتخاذ القرار لزيادة الثقة والرضا الوظيفي.

وهذا تعاكست مع دراسة (عبد النور فارح، هاني نجم الدين محجوب، 2019) ينتج الخطر أساسا من عدم التأكد والتي تجعل من متخذي القرار في حالة قلق وخوف نتيجة تلك القرارات المبنية على عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل أما بسبب عدم معرفة بما سيكون، أو عدم وجود خبرة لديه نابغة من تجارب سابقة مرت بها المؤسسة بظروف مماثلة.

الجدول رقم 12: حرص العامل على تطوير أدائه الوظيفي بمرور الوقت

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (60%) من العمال يحرصون على تطوير أداءهم الوظيفي بمرور الوقت، بينما نسبة (40%) لا يولون هذا الجانب اهتماما، وهذا يدل على أن هناك رغبة لدى الأغلبية في التحسين والتطور لكن نسبة غير قليلة تفنقر إلى الدافعية أو الدعم اللازم.

نستنتج من خلال ذلك ينبغي على المؤسسة تعزيز برامج التحفيز والتكوين المستمر لتشجيع جميع العمال على تطوير أدائهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل وتحقيق الأهداف المهنية.

وهذا ما تشابهه مع دراسة (عبد النور فارح، هاني نجم الدين محجوب، 2019) أن بناء ثقافة الخطر داخل المؤسسة الإحصائية وقابلية مواجهة الخطر تقبلها أمر لا بد منه في المؤسسة خصوصاً في ظل تزايد التغيرات والتقلبات البيئية وذلك بتحسين العمال بضرورة التحلي بروح المسؤولية الجماعية والعمل على مجابهة الأخطار التي تواجه مؤسستهم بكل ما يمكن من وسائل وموارد.

2. عرض نتائج الدراسة بناء على التساؤل الثاني والذي نصه: ماهي أبرز أنواع الأخطار المهنية ومستوى انتشارها؟

من خلال الجداول التالية:

الجدول رقم 13: أكثر الأخطار المهنية التي يتم مواجهتها في بيئة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
30%	09	الإصابات الجسدية
36.66%	11	الغوط النفسية والتوتر
3.33%	01	التعرض لمواد خطرة
10%	03	مشكلات ناتجة عن بيئة العمل (إضاءة-تهوية-ضوضاء)
20%	06	ارهاق بدني شديد
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن أكثر الأخطار المهنية التي يواجهها العمال تمثلت في الضغوط النفسية والتوتر بنسبة (36.66%) تليها الإصابات الجسدية بنسبة (30%) ثم الإرهاق البدني الشديد بنسبة (20%) مما يدل على أن بيئة العمل تتسم بظروف مرهقة نفسياً وبدنياً في المقابل جاءت مشكلات بيئة العمل بنسبة (10%) والتعرض لمواد خطرة بنسبة (3.33%) وهي نسب ضعيفة تعكس قلة تعرض العمال لهذه الأخطار أو فعاليات وسائل الوقاية المتاحة.

وعليه نستنتج بأن طبيعة المخاطر في المؤسسة تميل إلى الجوانب النفسية والبدنية، مما يستدعي الاهتمام بالصحة النفسية وظروف العمل لتقليل أثرها على الأداء المهني وقد جاءت دراسة (مسعلي بلال، 2011) بأن أفراد الدراسة يتعرضون لأخطار وحوادث كبيرة جداً وبالتالي تبين لنا من خلال دراسة (بن مومن جلول إبراهيم، عثمانى إيمان، 2022) أن وجود مؤشرات عالية تدل على انتشار المخاطر التالية:

مخاطر تنظيمية، مخاطر كيميائية، مخاطر الحرية والانفجار، مخاطر الوصفيات العمل، مخاطر الحوادث
مخاطر نفسية اجتماعية.

الجدول رقم 14: التعرض لحوادث مهنية خلال العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	17	56.66%
لا	13	43.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة البحث الذين تعرضوا للأخطار المهنية بلغت (56.66%) وهي بنسبة على درجة معتبرة من المخاطر التي قد تهدد سلامة العاملين واستقرارهم المهني في المقابل بلغت نسبة من لم يتعرضوا لهذه الأخطار (43.33%) مما يعكس وجود تفاوت في التجربة المهنية داخل نفس المؤسسة.

وتستنتج من خلال ذلك أن هناك ضرورة ملحة لتعزيز إجراءات السلامة المهنية، وتكثيف التكوين والرقابة للحد من هذه الأخطار، حفاظا على صحة العمال وضمان استمراريتهم في العمل بأمان واستقرار، ومن خلال دراسة (سيني جعفر، 2016) بأنها تساهم في نقص حوادث العمل وهو ما يضمن سلامة المؤسسة والأفراد ويجعل العمل يسير في شكل آمن ولائق.

الجدول رقم 15: مدى وعي العمال بالأخطار المهنية في بيئة العمل

النسبة المئوية		التكرارات			عينة البحث	الاحتمالات
93.33%	60%	28	18	بشكل جيد جدا	نعم	
	33.33%		10	بشكل محدود		
6.66%	-	-	2	لا لدى معرفة قليلة	لا	
	-		-	-		
100%			30		المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه بأنه هناك نسبة (93.33%) من العمال الذين يمتلكون وعيا متفاوتا بالأخطار المهنية بين وعي جيد بنسبة (60%) فقط لديهم معرفة قليلة هذا يعكس مستوى مقبولا من الوعي داخل المؤسسة مع الحاجة لتعزيز التكوين للفئة ذات المعرفة الضعيفة لضمان بيئة عمل أكثر أمانا.

نستنتج بأن معظم العمال واعون بالأخطار المهنية مما يشير إلى وجود أساس جيد يمكن البناء عليه، لكن لا بد من دعم الفئة ذات الوعي المحدود أو الضعيف عبر برامج توعوية وتدريبية لتعزيز السلامة المهنية وتحقيق الاستقرار في بيئة العمل.

وكان من بين ما توصلنا إليه في دراسة (سيني جعفر، 2016) أن استراتيجية إدارة المخاطر المهنية تلعب دورا فعال في رفع مستوى يقظة العمال وحمايتهم وحماية المؤسسة من مخاطر مرتقبة وحمايتها الوقوع في التهديدات.

وكذلك أكدت دراسة (سلامة أمينة، 2018) أن للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية.

الجدول رقم 16: التدريبات الدورية حول الرقابة من الأخطار المهنية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	21	70%
لا	9	30%
المجموع	30	100%

يبين الجدول أعلاه أن هناك نسبة (70%) من أفراد عينة البحث صرحوا بتلقيهم تدريبات دورية حول الرقابة من الأخطار المهنية، مقابل (30%) فقط لم يستفيدوا من هذه التدريبات، هذا يدل على وجود وعي نسبي لدى المؤسسة بأهمية التكوين في مجال السلامة المهنية وهو أمر إيجابي يعكس جهودا مبذولة لحماية العاملين وتقليل المخاطر غير أن العمال الذين لم يتلقوا أي تدريبات تبقى معلقة مما يستدعي تعميم هذه التدريبات لتشمل جميع الموظفين لضمان بيئة عمل آمنة وشاملة.

ومن هنا يمكن الاستنتاج أن تعزيز ثقافة السلامة المهنية وتكثيف البرامج التدريبية بعد ضرورة لضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة.

وقد أسفرت المعطيات عن دراسة (غروق شعيب، صيودة أسامة، 2022) أن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل.

وكذلك ان التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي ونجاحه، وذلك من خلال توافق محتوى ومضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمل.

الجدول رقم 17: واقع التبليغ عن الحوادث المهنية في بيئة العمل

النسبة المئوية		التكرارات		عينة البحث	الاحتمالات
%80	%40	24	12	نعم، جميعها موثقة	نعم
	%40		12		
%20		-	6	لا يتم الإبلاغ عنها أبدا	لا
			30		
%100					المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه بأن أفراد عينة البحث بنسبة (80%) يقرون بحدوث التبليغ لكن بتفاوت في الدقة والشمول ف (40%) يؤكدون أن جميع الحوادث موثقة بينما يرى (40%) آخرون أن التبليغ يتم بشكل جزئي فقط، مما يشير إلى وجود خلل في منظومة التبليغ أو تفاوت في الالتزام بالإجراءات، أما بنسبة (20%) التي تنفي وجود تبليغ تماما، فهي تمثل مؤشرا خطيرا على ضعف الوعي أو غياب المراقبة.

ونستنتج بأن بيئة العمل تعاني من نقص في الشفافية أو التنظيم فيما يخص التعامل مع الحوادث المهنية مما يستدعي تدخلا إداريا لتحسين آليات التبليغ وضمان شموليتها وفعاليتها.

وهذا ما تشابهت مع دراسة (عزوق شعيب، صيوذة أسامة، 202) بأن تساهم تقارير حوادث العمل في التقليل من مخاطر الحوادث من خلال إعادة تعلم العامل للطرق السليمة.

الجدول رقم 18: تكرار حدوث الأخطار المهنية في بيئة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
%20	6	بشكل يومي
%20	6	بشكل أسبوعي
%30	9	بشكل شهري
%30	9	نادرا أو لا تحدث
%100	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان العمال الذين يتعرضون للأخطار المهنية يوميا تقدر نسبتهم ب(20%) ما يدل على بيئة عمل خطيرة جدا، والفئة التي تتعرض للأخطار أسبوعيا بنسبة (20%) مما يشير إلى استمرار وجود مخاطر تتطلب معالجة، بينما (30%) من أفراد عينة البحث تحدث لديهم الأخطار شهريا مما يعكس تحسنا نسبيا في السلامة.

وبنسبة (30%) أقرّوا بأن الأخطار المهنية نادرا أو لا تحدث مما يدل على وجود بيئات أكثر أمانا. نستنتج من خلال ذلك بأن التفاوت يؤكد ضرورة توحيد إجراءات الوقاية وتعزيز ثقافة السلامة في المؤسسة وهذا ما تشابهت مع دراسة (بن مومن جلول إبراهيم، عثمانى إيمان، 2022) بأن من بين العوامل المؤدية للانتشار المخاطر المهنية: نقص تكوين وتدريب العمال، عدم التقيد بقواعد الصحة والسلامة، عدم اتخاذ الإجراءات العقابية ضد المخالفين لقواعد الصحة والسلامة، وتيرة العمل والقيود الزمنية وعلاقات العمل.

الجدول رقم 19: الأخطار المهنية المرتبطة برفع الأحمال الثقيلة والحركات المتكررة وتأثيرها على العضلات والمفاصل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%

يتضح لنا من خلال الجدول لأفراد عينة البحث بأنه هناك نسبة (60%) أقرّوا بأن رفع الأحمال الثقيلة والحركات المتكررة تؤثر سلبا على عضلاتهم ومفاصلهم مقابل (40%) لا يرون ذلك بأنها لا تؤثر عليهم. وهذا يعكس وعيا ملحوظا بالمخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة العمل البدني مما يستدعي الاهتمام بتدابير الوقاية وتقليل هذه الأخطار في بيئة العمل.

ويمكن الاستنتاج أن رفع الأحمال الثقيلة والحركات المتكررة يشكلان مصدر خطر حقيقي على الصحة الجسدية للعمال، مما يجب على المؤسسة تعزيز تدابير الوقاية والتوعية للحد من الإصابات وضمان بيئة عمل أكثر أمانا واستقرارا.

وهذا ما ورد في دراسة (عزوق شعيب، صيودة أسامة، 2022) بأن المؤسسة تحرص على توفير الرعاية الصحية الطبية اللازمة لعمالها من خلال إخضاعهم للفحوصات الطبية، مما يساعدهم على تطور قدراتهم في الإنجاز وبالتالي التحليل من مخاطر حوادث العمل وأصابتها.

3. عرض نتائج الدراسة بناءً على التساؤل الثالث والذي نصه: ما مدى تأثير الأخطار المهنية على الاستقرار المهني؟

من خلال الجداول التالية:

الجدول رقم 20: يمثل الإجراءات الواضحة للحماية من الأخطار المهنية

النسبة المئوية		التكرارات			عينة البحث	الاحتمالات
%93.33	%53.33	28	16	وهي مطبقة بشكل فعال	نعم	
	%40		12	لكنها غير كافية		
%6.66		2	2	لا يوجد إجراءات واضحة	لا	
			30			
%100					المجموع	

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم 06 يتضح ما يلي: ان نسبة (93%) من أفراد عينة البحث أقرروا بأن المؤسسة تتطبق إجراءات واضحة للحماية من الأخطار المهنية، وأن نسبة (53.33%) أقرروا بأن هذه الإجراءات مطبقة بشكل فعال بينما نسبة (40%) لأقرروا بأن هذه الإجراءات مطبقة لكنها بشكل غير كافي. في المقابل نجد نسبة (6%) من أفراد عينة البحث تقر بأنه لا يوجد إجراءات واضحة في المؤسسة.

ونستنتج من خلال هذا ان المؤسسة تتوفر على إجراءات واضحة للحماية من الأخطار المهنية، ما يعكس وعيها بأهمية السلامة المهنية، غير أن مستوى التطبيق يختلف حسب رأي الموظفين، فبينما يرى البعض أن التنفيذ فعال، يرى آخرون أن الإجراءات غير كافية ما يدل على حاجة المؤسسة لتعزيز المتابعة والتقييم وتطوير أدوات تطبيق تلك الإجراءات ميدانياً، وهذا ما جاء في دراسة (مشعلي بلال، 2011) حيث أقرت أن المؤسسة مقصرة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين وكذلك أقرت بأن وضع برامج السلامة المهنية وتطبيقها فعلاً سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال.

الجدول رقم 21: يمثل أثر التعرض للحوادث المهنية على الشعور بعدم الأمان في بيئة العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	23	76.66%
لا	7	23.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (76%) من أفراد عينة البحث أجابوا بنعم حيث يرون بأن التعرض للحوادث في بيئة العمل يؤثر على الشعور بعدم الأمان في حين الأقلية فقط أجابوا ب لا بنسبة (23%) لا يرون تأثيرا لذلك هذا يعكس إدراكا واضحا لدى العاملين بأهمية السلامة المهنية وتأثير الحوادث على استقرارهم المهني.

من خلال ذلك نستنتج أن الحوادث المهنية تعد عاملا مؤثرا في الإحساس بعدم الأمان لدى العاملين، مما يستدعي من المؤسسات تعزيز إجراءات الوقاية والسلامة، وتوفير بيئة عمل آمنة لتقليل وزيادة الاستقرار المهني، وهذا ما ورد في دراسة (سيني جعفر، 2016) بأنها تساهم في خفض حوادث العمل وهو ما يضمن سلامة المؤسسة والأفراد ويجعل العمل يسير في شكل آمن ولائق.

الجدول رقم 22: يمثل مدى تأثير الأخطار المهنية على مستوى الرضا الوظيفي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تؤثر بشكل كبير	12	40%
تؤثر إلى حد ما	11	36.66%
لا تؤثر	7	23.33%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (40%) أقرروا بأن الأخطار المهنية تؤثر بشكل كبير على مستوى رضاهم الوظيفي وبنسبة (36.33%) أقرروا بأنها تؤثر إلى حد ما على رضاهم، في حين أن (23.33%) فقط يرون أنها لا تؤثر، تعكس هذه النتائج إدراك العاملين لأهمية بيئة العمل الآمنة وأثرها المباشر على استقرارهم المهني، فكلما زادت نسبة الخطر في بيئة العمل قل مستوى الرضا الوظيفي.

نستنتج من خلال ذلك بأن على المؤسسات يجب أن توفر شروط السلامة والوقاية في أماكن العمل لا يسهم فقط في حماية العامل جسديا، بل يلعب دورا جوهريا في رفع معنوياته وتحسين أدائه وزيادة ولاءه المهني.

وهذا ما جاء في دراسة (أحمد لغبي، 2014) بأن توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تقبل التغيير السائد في مؤسسة سونلغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها.

الجدول رقم 23: يمثل مدى تأثير الأخطار المهنية في دفع العامل للتفكير في ترك العمل

النسبة المئوية		التكرارات			عينه البحث	الاحتمالات
%53.32	%16.66	16	5	أكثر من مرة	نعم	
	%36.66		11	لكن لا أزال مترددا		
%46.66		14	لم أفكر في ذلك		لا	
			30			
%100						المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه بأن نسبة (53.32%) من أفراد العينة أقروا بأن الأخطار المهنية تدفع للتفكير في ترك العمل، وأن نسبة (16.66%) أقروا بأنهم فكرو أكثر من مرة في ترك العمل، في حين نسبة (36.66%) أقروا بأنهم لا يزالون مترددين في ترك العمل.

نستنتج بأن عددا من العمال يرون أن الأخطار المهنية تدفعهم للتفكير في ترك العمل، مما يعكس تأثيرا سلبيا لهذه الأخطار على استقرارهم المهني في المقابل هناك من لم يفكر في ترك العمل رغم وجود هذه الأخطار، مما يشير إلى اختلاف في درجة التأثير بما حسب طبيعة كل عامل وظروفه وهذا ما تشابهت مع دراسة (عبد النور فارح، هاني نجم الدين محجوب، 2019) بأن مراحل إدارة المخاطر ليست مطبقة منهجية فعالة في الشركة وهو ما نتج عنه عشوائية في التعامل مع المخاطر.

الجدول رقم 24: يمثل تأثير التعرض لحوادث العمل على الرغبة في الاستمرار المهني

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
%76.66	23	نعم
%23.33	7	لا
%100	30	المجموع

يوضح الجدول أعلاه إلى أن نسبة (76.66%) من المبحوثين يرون أن التعرض لحوادث العمل يؤثر على رغبتهم في الاستمرار المهني، مقابل (23.33%) فقط لا يرون تأثيرا لذلك، هذه النسبة مرتفعة تدل على وجود ارتباط واضح بين الحوادث المهنية والشعور بعدم الأمان أو الاستقرار المهني لدى العاملين.

نستنتج من ذلك بأن حوادث العمل تؤثر سلبا على الرغبة في الاستمرار المهني، إذ يشعر العامل بعدم الأمان والاستقرار، مما قد يدفعه لترك العمل أو التفكير في تغييره، وهذا ما جاءت به دراسة (مشعلي بلال 2011) حيث تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.

الجدول رقم 25: تأثير التعرض المستمر للأخطار المهنية على الإنتاجية والأداء في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	12	40%
لا	18	60%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العينة بنسبة (60%) ترى أن التعرض المستمر للأخطار المهنية لا تؤثر على الإنتاجية وأداء العامل، في حين أن أقلية العينة التي تمثل بنسبة (40%) ترى العكس.

ونستنتج أن معظم أفراد العينة لا يربطون بين المخاطر المهنية وأداء العامل وهذا يعود إلى عدة عوامل مثل: اعتيادهم على بيئة العمل الخطرة أو ربما أنهم لم يواجهوا إصابات وتأثيرات سلبية واضحة حتى الآن وهذا ما أكدته دراسة (صمادي دليلة، خليفي إيمان، 2020) بأنه تختلف المؤشرات التقييمية من حيث الأهمية بالنسبة للعميل وذلك حسب المتغيرات التي تؤثر في جودة الخدمة.

وقد جاء أيضا في دراسة (عبد النور فارح، هاني نجم الدين محجوب، 2019) بأنه غياب فلسفة إدارة المخاطر لدى أغلب موظفي شركة مناجم الفوسفات مما انعكس على ضعف أدائه اتجاه المخاطر المحدثة بمؤسستهم.

الجدول رقم 26: يمثل كيفية تأثير الأخطار المهنية على الأداء في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تقلل من الإنتاجية	06	20.66%
تزيد من الضغط النفسي	11	36.66%
تؤدي إلى غياب متكرر	05	16.66%
لا تؤثر بشكل ملحوظ	08	26.66%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان الضغط النفسي هو الأثر الأكبر حيث أن (36.66%) من المشاركين اعتبروا أن الأخطار المهنية تؤدي إلى زيادة الضغط النفسي ما يشير إلى ضرورة التركيز على بيئة العمل

الدائمة نفسيا بينما (26.66%) يرون أن الأخطار المهنية تؤثر سلبا على العمال بما يبرز أهمية العمل الجماعي والتعاون في تقليل الأخطاء وتليه نسبة (20.66%) تراجع الإنتاجية ليس الأثر الوحيد رغم أن تقلل من الإنتاجية هو أثر واضح إلا انه لم يكن الأكثر ذكرا، مما يشير إلى أن الأثر النفسي والاجتماعي للأخطاء أكثر وضوحا للموظفين، وأخيرا نسبة (16.66%) تمثل غياب متكرر أن الأخطاء تؤدي إلى الغياب، لكنه يظل أثرا مهما يمكن أن تؤثر على سير العمل بشكل غير مباشر، وهذا ما ورد في دراسة (عزوق شعيب، صيودة أسامة، 2022) بأن أداء العمال في العمل تحسن بعد عملية التدريب، مما ينعكس ذلك إيجابيا على تخفيض حوادث العمل

ثانياً: تفسير نتائج الدراسة

في هذا الصدد سيتم تفسير نتائج الدراسة في إطار تساؤلات الدراسة.

1. النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

المتمثل في: ما مستوى الاستقرار المهني في بيئة العمل لمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بأب الطبول؟ من خلال تفحص وقراءة كافة المعطيات تم استخلاصها استطعنا التوصل إلى أنه:

تشير المعطيات الميدانية إلى ان هناك درجة معتبرة من الاستقرار المهني داخل المؤسسة، حيث عبر معظم العمال عن رضاهم عن طبيعة عملهم، كما يلتزمون بأداء المهام الموكلة إليهم في الوقت المحدد، وهو ما يعكس وجود انضباط وظيفي وشعور بالمسؤولية المهنية، كما أظهرت النتائج أن نسبة معتبرة من العمال يتمتعون بثقة في قرارات المؤسسة، مما يدل على وجود تواصل تنظيمي فعال نسبياً، قد يسهم في خلق بيئة عمل مستقرة، في المقابل برزت بعض المؤشرات التي قد تعكس تبايناً في درجة الاستقرار خاصة فيما يتعلق بمشاعر الانتماء للمؤسسة، إذ تراوحت المواقف بين من يشعر بانتماء قوي ومن يشعر بانتماء مع بعض التحفظات ومن لا يشعر بانتماء أو ضعف في الارتباط الوجداني بالمؤسسة، كما أن رغبة العمال في تطوير الذات داخل المؤسسة توزعت بشكل غير متجانس، مما قد يشير إلى تفاوت في فرص النمو المهني أو في الحوافز المتاحة، ومن جهة أخرى عبر عدد كبير من العمال عن عدم رغبتهم في الاستمرار بالعمل داخل المؤسسة مستقبلاً، وهو ما يشكل مؤشراً على وجود تحديات قد تؤثر على الاستقرار المهني على المدى البعيد، ورغم أن أغلب العمال يرون أن المؤسسة تسهم في تعزيز الاستقرار المهني، إلا أن هذه الرؤية تبقى جزئية، وتستدعي من المؤسسة مزيداً من الجهود في مجالات التحفيز، والتكوين، والتواصل التنظيمي، بهدف دعم الاستقرار المهني وتحقيق رضا وظيفي أوسع.

2. النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

المتمثل في: ما هي أبرز أنواع الأخطار المهنية ومستوى انتشارها في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux بأب الطبول؟

أوضحت نتائج الدراسة أن بيئة العمل داخل مؤسسة Biolux تشهد تبايناً في طبيعة وانتشار الأخطار المهنية، حيث يعد الضغط النفسي والوتر من أكثرها شيوعاً، يليه خطر الإصابات الجسدية، مما يعكس تأثيراً مزدوجاً جسدياً ونفسياً على العامل، كما برز الإرهاق البدني كعامل مهدد للاستقرار المهني نتيجة طبيعة المهام المتكررة والمجهد، في حين ظهرت مشكلات بيئة العمل والتعرض لمواد خطرة بنسب أقل

لكنها تظل مقلقة في سياق السلامة العامة، وقد بينت النتائج أن فئة واسعة من العمال تعرضت فعليا لحوادث مهنية، مما يدل على وجود ثغرات في نظام الوقاية والسلامة، رغم أن أغلب العمال يمتلكون وعيا جيدا بالأخطار المحيطة بهم ويتلقون تدريبات دورية تساهم في رفع جاهز يهتم لمواجهتها، ومن جهة أخرى تم تسجيل مخاطر مهنية مرتبطة بالحركات المتكررة والأحمال الثقيلة، وهو ما يفرض ضرورة مراجعة شروط العمل وتحسين الجوانب التنظيمية والتقنية، بما يضمن حماية العامل واستدامة أدائه في بيئة آمنة ومستقرة.

3. النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

المتمثل في:

ما مدى تأثير الأخطار المهنية على الاستقرار المهني في بيئة العمل؟

تكشف نتائج الدراسة أن الأخطار المهنية تمثل عاملا مؤثرا في زعزعة الاستقرار المهني للعمال داخل المؤسسة، حيث عبر عدد كبير من العمال على أن التعرض للحوادث المهنية، حيث عبر عدد كبير من العمال على أن التعرض للحوادث المهنية يضعف شعورهم بالأمان ويؤثر سلبا على رضاهم الوظيفي، كما أن هذا التعرض قد يدفع البعض للتفكير في ترك العمل، ما يعكس أثرا نفسيا وتنظيميا واضحا، وعلى رغم من وجود إجراءات وقائية معترف بها داخل المؤسسة إلا ان استمرار الحوادث ينعكس على الرغبة في الاستمرار ويضعف من ثقة العمال في البيئة المهنية وقد تباينت الآراء حول مدى تأثير هذه الأخطار على الأداء والإنتاجية، غير أن الشعور العام للعمال يشير إلى أن بيئة العمل غير الآمنة تهدد الاستقرار وتستدعي تطويرا مستمرا في سياسات الحماية والتوعية لضمان استمرارية واستقرار القوى العاملة.

ثالثاً: النتيجة العامة

من خلال ما سبق، ومن خلال عرضنا لنتائج الدراسة المتوصل إليها التي كانت حول الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني على العمال في بيئة العمل بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux تشكل تحدياً كبيراً لاستقرار العمال المهني داخل بيئة العمل، تتعدد هذه المخاطر لتشمل الجوانب النفسية، الصحية، والبيئية مما يؤدي إلى تأثير سلبية على الأداء الوظيفي والرضا المهني، أظهرت البيانات أن عدم تطبيق التدابير الوقائية بشكل فعال، مثل توفير التدريب المستمر ومعدات الحماية الشخصية، وبيئة العمل الصحية، يساهم بشكل مباشر في زيادة معدلات التغيب، وتراجع الإنتاجية، وارتفاع مستويات التوتر والقلق بين العمال، هذا التراجع في الأداء يهدد استقرار العمال المهني داخل المؤسسة.

نستنتج من ذلك بأنه يجب على المؤسسة أن تقوم بتطوير وتنفيذ استراتيجيات شاملة للحد من هذه المخاطر مثل تحسين بيئة العمل، وتعزيز ثقافة السلامة المهنية، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للعمال لضمان استقرارهم المهني وزيادة داخل المؤسسة.

نستنتج من ذلك بأنه يجب على المؤسسة أن تقوم بتطوير وتنفيذ استراتيجيات شاملة للحد من هذه المخاطر مثل تحسين بيئة العمل، وتعزيز ثقافة السلامة المهنية، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للعمال، لضمان استقرارهم المهني وزيادة انتاجيتهم.

❖ التوصيات:

في ضوء النتائج التي وصلت إليها هذه الدراسة الميدانية بمؤسسة Biolux بأم الطبول، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- 1- ضرورة تعزيز إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة وتحديث أدوات الوقاية بصفة دورية للحد من المخاطر التي قد يتعرض لها العمال.
- 2- توفير برامج تكوينية وتدريبية مستمرة لفائدة العمال قصد رفع وعيهم بمخاطر المهنة وكيفية الوقاية منها والتصرف السليم في حال وقوعها.
- 3- العمل على تحسين بيئة العمل المادية والنفسية بما يعزز من استقرار العامل ورضاه المهني.
- 4- تشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والعمال بهدف الانصات لانشغالاتهم المتعلقة بالأخطار وتحسين ظروف العمل.
- 5- ضرورة اعتماد نظام داخلي للتبليغ عن الحوادث المهنية والأخطار المحتملة مع دراسة هذه الحالات بشكل جدي وتحليل أسبابها لتفادي تكرارها.
- 6- اقتراح استخدام التكنولوجيا في استشعار وتتبع الأخطار المهنية عبر تطبيقات الكترونية يمكن أن تطور من فعالية التدخل السريع.

❖ الاقتراحات:

انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة، ومن أجل تعميق البحث حول موضوع الأخطار المهنية والاستقرار المهني يقترح ما يلي:

- 1- إجراء دراسات مماثلة في مؤسسات أخرى بمناطق مختلفة لمقارنة مستويات الأخطار المهنية وتأثيرها على العمال.
- 2- توعية نطاق البحث ليشمل أصناف مختلفة من الأخطار (جسدية، نفسية، بيئية، ...) وتحليل أثر كل نوع على الاستقرار المهني.
- 3- دراسة العلاقة بين التحفيز المهني وفعالية إدارة المخاطر داخل المؤسسات الصناعية.
- 4- اقتراح تصميم نموذج تطبيقي رقمي خاص بالمؤسسات الجزائرية لمراقبة الأخطار المهنية وتنبئته العمال.
- 5- التعمق في البعد السوسولوجي للعلاقة بين ثقافة السلامة المهنية واستقرار العامل كمنطلق لتحسين المناخ المهني في المؤسسات.

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة، سعينا إلى تسليط الضوء على واقع الأخطار المهنية التي يتعرض لها العمال في بيئة العمل، وانعكاساتها المباشرة وغير المباشرة على استقرارهم المهني، وقد أظهرت النتائج أن وجود أخطار مهنية غير متحكم فيها يؤدي إلى شعور بعدم الأمان، وانخفاض في الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلبا على الاستقرار المهني للعامل، سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية أو حتى الاقتصادية.

كما بينت الدراسة أن الوقاية من هذه الأخطار من خلال التوعية والتكوين المهني وتطبيق معايير السلامة المهنية، يلعب دورا حاسما في تعزيز الشعور بالثقة والانتماء داخل المؤسسة، ويسهم في رفع الأداء والإنتاجية.

إن الاستقرار المهني لا يتحقق فقط بتوفير الأجور أو العقود الدائمة، بل أيضا بضمان بيئة عمل سليمة وآمنة، ومن هذا المنطلق توصي الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة السلامة داخل المؤسسات، وإشراك العمال في إعداد وتنفيذ الوقاية من المخاطر بما يحقق التوازن بين متطلبات الإنتاج وصحة وسلامة المورد البشري.

قائمة المراجع

← أولاً: الكتب

1. أبو الدب محمد، دليل إدارة المخاطر وتقييمها لقطاع الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل الطبعة الأولى، بالنيابة عن الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية IBMZ الأردن، 2022. أحمد محمد عبد الرحمان، إدارة الطوارئ والسلامة المهنية في مكان العمل، دار الكتب العلمية، مصر 2021.
2. أحمد حرض راجع، علم النفس والموائمة المهنية، دار القومية والنشر، مصر، 1999.
3. عبد الله الطنيحي، المخاطر التي يتعرض لها سكان المباني، الإدارة العامة للدفاع المدني، الإمارات العربية المتحدة، 2005.

← ثانياً: المقالات والمجالات

1. بوظريفة حو، تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية، مجلة تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية، الجزائر 2، الجزائر، 2016.
2. بوخونفة يحي، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة والصحة المهنية ودورها في الرقابة من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 2 (14)، 2020.
3. مزياني فتيحة، دور الأرغونوميا من الأمراض المهنية خاصة بالمختبرات الطبية، جلة الوقاية والأرغونوميا، المجلد 8 (2)، 2014.
4. مطلاوي العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 13، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017.
5. محمد بن عبد القادر محمد بن عبد القادر، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد 38، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2023.

← ثالثاً: المذكرات

1. بن مومن جلول إبراهيم، عثمانى إيمان، الكشف عن الأخطار المهنية المتواجدة بالمؤسسات الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021، 2022.
2. خديجة بلعقون، الصحة النفسية وعلاقتها بالاستقرار المهني لدى ممرضات العاملات بمستشفى التأهيل والتكليف الوظيفي برأس الماء، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف -2-، 2018.

قائمة المصادر والمراجع

3. بخلي ريمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي-دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز-، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016.
4. بوراس وسام، بايع راسو نزهة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، دور الأروغونومي في تحسين جودة حياة العمل لدى العامل في المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية بمؤسسة بلعبيدي للمصبرات الغذائية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945-، قالمة، 2023.
5. حمو مريّة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، صراع الدور وعلاقتها بالاستقرار المهني لدى العمال الإداريين المؤقتين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.
6. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، تيزي وزو، 2012.
7. لطرش شهرزاد، آليات الرقابة مع الأخطار المهنية في أماكن العمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2023/2022.
8. وسيلة طالب، مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية، دراسة ميدانية بالمؤسسات الصحية بولاية توقرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2024/2023.

← رابعا: أعمال ملتقيات والندوات

1. أحمد بوسهمين، بلحاج قفراجي، انعكاسات بيئة الأمل، على أداء العمال وصحتهم وطرق السلامة دار الأمل، ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي حول الاقتصاد والصحة، المنعقد أيام 6 و7 جوان 2009.

← خامسا: المراجع الأجنبية

Nichan mangossian, Risques professionnels, Caractéristiques, Reglementation, Prevention, éditeur Doundod, 2émé édition, paris,2006.

الملاحق

الملحق الأول: طلب التبرص الميداني

الملحق الثاني: الأداة في صورتها النهائية

الملحق الثالث: الهيطة, التنظيم, للمؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

Université Chadli Bendjedid - El Tarf

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Faculté des sciences sociales et humaines

قسم علم الاجتماع

Département de Sociologie



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

الطارف في

المرجع رقم:

السيد/ مدير المؤسسة

الموضوع : طلب إذن بدخول المؤسسة لإنجاز بحثا علميا ميدانيا

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطارف نلتبس منكم التفضل بالسماح لطلبة الأتية
أسماءهم:

بوكسية كتوم + لعبال عدوي

يدخول مؤسستكم مع الالتزام بنظامها الداخلي و إجراءاتها التنظيمية و القانونية قصد إجراء
بحث ميداني لمذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع



لسانين علم الاجتماع L.M.D

بحث عنوان: الأقطار المهنية و دورها في الاستقرار المهني للعامل في بيئة العمل
دراسة ميدانية بمؤسسة: شركة ذات مسؤولية محدودة..... Biolux

و ذلك لفترة من 16/03 إلى 05/05.2025 على أن تتحمل المؤسسة المستقبلة
أي تاكفات مالية 2025

و أخيرا نلتبس منكم في هذا الإطار تسهيل مهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام

وفيق الطلبة



Handwritten signatures

- تسليم نسخة إلى المؤسسة المستقبلة
- نسخة الطالب (ة) نسخة ثالثة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

استمارة معلومات لمذكرة تخرج
بعنوان:

الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني على العمال في بيئة العمل
-دراسة ميدانية بمؤسسة ذات مسؤولية محدودة بأم الطبول-

إشراف الأستاذة:
د/ بوعالية شهرزاد

إعداد الطالبة:
بوكسيبة كلثوم
لغبال فدوى

السنة الجامعية: 2024-2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر () أنثى ()

2- الفئة العمرية:

أقل من 25 سنة ()

من 25 سنة إلى 35 سنة ()

أكثر من 45 سنة ()

3- عدد سنوات الخبرة في المؤسسة

أقل من 5 سنوات ()

من 5 إلى 10 سنوات ()

أكثر من 10 سنوات ()

4- المستوى التعليمي:

متوسط ()

ثانوي ()

جامعي ()

دبلوم مهني ()

5- طبيعة العمل:

مكتبي ()

ميداني ()

صناعي ()

صحي ()

تعليمي ()

المحور الثاني: أنواع الأخطار المهنية ومستوى انتشارها

6- ما أكثر الأخطار المهنية التي تواجهها في بيئة عملك؟ (يمكن اختيار أكثر من واحدة)

إصابات الجسدية ()

الضغوط النفسية والتوتر ()

التعرض لمواد خطرة ()

مشكلات ناتجة عن بيئة العمل (إضاءة، تهوية، ضوضاء) ()

ارهاق بدني شديد ()

أخرى يرجى التحديد ()

7- هل سبق لك أن تعرضت لحادث مهني خلال عملك؟

نعم ()

لا ()

8- هل لديك معرفة كافية بالأخطار المهنية في عملك؟

نعم، بشكل جيد جدا ()

نعم، بشكا محدود ()

لا، لدي معرفة قليلة ()

9- هل توفر لك المؤسسة تدريبات دورية حول الرقابة من الأخطار المهنية؟

نعم ()

لا ()

10- هل يتم الإبلاغ عن جميع الحوادث المهنية التي في مكان العمل؟

نعم، جميعها موثقة رسميا ()

نعم لكن بعضها لا يتم الإبلاغ عنها ()

لا لا يتم الإبلاغ منها أبدا ()

11- كم مرة تحدث حوادث عمل مرتبطة بالأخطار المهنية في بيئة العمل؟

بشكل يومي ()

بشكل أسبوعي ()

بشكل شهري ()

نادرا أو لا تحدث ()

12- هل توجد أخطار مرتبطة بالأحمال الثقيلة، مثل رفع الأوزان الثقيلة أو الحركات المتكررة

التي تسبب إصابات العضلات والمفاصل؟

نعم ()

لا ()

المحور الثالث: مستوى الاستقرار المهني في بيئة العمل

13- هل تشعر بالاستقرار المهني في وظيفتك الحالية؟

نعم ()

لا ()

14- هل ترى أن بيئة العمل تساهم في تعزيز استقرارك المهني؟

نعم ()

لا ()

15- هل تفكر في البقاء في نفس المؤسسة لفترة طويلة؟

نعم ()

لا ()

16- هل تسعى لإنجاز مهامك في الوقت المحدد دون الحاجة إلى تذكير؟

نعم ()

لا ()

17- إلى أي مدى تشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي تعمل بها؟

أشعر بانتماء قوي جدا ()

أشعر بانتماء جيد لكن لدي بعض التحفظات ()

أشعر بانتماء ضعيف وأفكر في فرص عمل أخرى ()

لا أشعر بأي انتماء وأرغب في ترك المؤسسة ()

18- هل تثق في قرارات إدارة المؤسسة فيما يخص العمال؟

نعم ()

لا ()

19- هل تحرص على تحسين أدائك الوظيفي بمرور الوقت؟

نعم ()

لا ()

المحور الرابع: الأخطار المهنية وتأثيرها على الاستقرار المهني

20- هل تتوفر في مؤسستك إجراءات واضحة للحماية من الأخطار المهنية؟

نعم، وهي مطبقة بشكل فعال ()

نعم، لكنها غير كافية ()

لا توجد إجراءات واضحة ()

21- هل تعتقد أن التعرض للحوادث في بيئة العمل يؤثر في شعورك بعدم الأمان؟

نعم ()

لا ()

22- إلى أي مدى تؤثر الأخطار المهنية على مستوى رضاك عن وظيفتك؟

تؤثر بشكل كبير ()

تؤثر إلى حد ما ()

لا تؤثر ()

23- هل فكرت في ترك العمل بسبب الأخطار المهنية التي تتعرض لها؟

نعم، أكثر من مرة ()

نعم، لكن لا أزال مترددا ()

لا، أفكر في ذلك ()

24- هل تعتقد أن التعرض للحوادث في بيئة العمل يؤدي لعدم الرغبة في الاستمرار في العمل؟

نعم ()

لا ()

25- هل ترى أن التعرض المستمر للأخطار المهنية يؤثر على إنتاجيتك وأدائك في العمل؟

نعم، لا بشكل كبير ()

لا يؤثر كثيرا ()

لا يؤثر أبدا ()

26- كيف تؤثر الأخطار المهنية على أدائك في العمل؟

تقلل من الإنتاجية ()

تزيد من الضغط النفسي ()

تؤدي إلى الغياب المتكرر ()

لا تؤثر بشكل ملحوظ ()

هيكل تنظيمي لمؤسسة ذات مسؤولية محدودة Biolux

