



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية



دور ظروف العمل في أمن ووقاية العامل في ورشة الخياطة - ولاية الوادي -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ :

د. بوبكر منصور

إعداد الطلبة :

- حميه عبد الباسط

- زين محمد عماد الدين

- مصري لطيفة

- شيباني يسرى

- صالح شروق

الموسم الجامعي 2022/2021م



اهداء

إلى اللذين أوحانا الله ببرهما وطاقتهما والدائي الكريمين .

إلى الأصدقاء والزلاء الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات ، إلى

أساتذتي الذين لم أنسى أفضالهم علي وبفضلهم وصلت لما أنا عليه الآن

إلى كل من ساندني وساهم في انجاز هذه المذكرة ولو بالكلمة الطيبة

إلى اخوتي وأخواتي



شكر و تقدير

الحمد لله المبتدئ، بحمد نفسه قبل أن يحمده حامد، و الحمد و الشكر لله الذي وفقنا على هذا العمل وأعاننا على انجازه. ومنحنا الصبر و القدرة لتحقيق مرادنا.

وفي هذا المجال لا يسعني إلى أن نتقدم بالشكر الجزيل و الامتنان واعترافا لذوي الفضل بفضلهم، فإننا نتقدم بوافر الشكر و التقدير للأستاذ : د. بوبكر منصور حفصه الله و الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه الرسالة، فقد أفاض علينا بإرشاداته السديدة الذي لم يدخر جهدا ولم يبخل علينا بوقته الثمين، نملنا من بحر علمه ولا نجد كلمة تستحق شرفه التقدير للشكر له فلنا لك كل الامتنان و التقدير. كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على نصائحهم وتوجيهاتهم طوال مشوار السنة

وفي الأخير نتوجه بالشكر إلى كل من قدم لنا يد العون و المساعدة و جزاكم الله

خير الجزاء.

ملخص

ملخص :

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها من خلال دراسة دور ظروف العمل في أمن ووقاية العامل تبين أن موضوع ظروف العمل ودورها في وقاية وأمن العامل موضوع مهم لأي منظمة إنتاجية ، وباعتبار أن للعامل دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة، فمن الضروري الوقوف على أمنه ووقايته، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطبيق هذه الداسة على أفراد عينة مكونة من 28 عاملاً اختيرت بطريقة المسح الشامل، ثم تم وضع فرضيات لهذه الدراسة واختبارها بتصميم استمارة كأداة بحث، وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الوصفي في وصف وتحليل الظاهرة، انطلاقاً من التساؤلات المطروحة في الدراسة، ولقد توصلت الدراسة للنتائج التالية : إلأن لظروف العمل دور كبير في أمن ووقاية العامل، وهذا يؤكد على تحقق الفرضية العامة.

الكلمات المفتاحية: ظروف العمل ، أمن ووقاية العامل، المؤسسة.

ABSTRACT

Based on the results reached through studying the role of working conditions in the safety and protection of the worker, it was found that the issue of working conditions and their role in the protection and security of the worker is an important issue for any production organization, and given that the worker has a major role in achieving the goals of the institution, it is necessary to stand on his security and protection, and to achieve the objectives of The study we applied this study to a sample of 28 workers chosen by the comprehensive survey method, then hypotheses were developed for this study and tested by designing a form as a research tool. For the following results: that working conditions have a major role in the safety and protection of the worker, and this confirms the realization of the general hypothesis.

Keywords: working conditions, worker safety and protection, institution.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة	
3-1	الإشكالية
الفصل الثاني : الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
4	تمهيد
4	أولا : ظروف العمل
4	1- مفهوم ظروف العمل
5	2- أهمية ظروف العمل
6	3- أهداف ظروف العمل
6	4- تصنيفات ظروف العمل
8	5- العوامل المؤثرة في ظروف العمل
9	6- آليات تحسين ظروف العمل
10	ثانيا : الصحة والسلامة المهنية
10	1- تعريف الصحة والسلامة المهنية
11	2- أهمية الصحة والسلامة المهنية
11	3- أهداف الصحة والسلامة المهنية
12	4- الوقاية والأمن من حوادث العمل و أثرها على الصحة و السلامة المهنية
12	4-1- استراتيجيات الوقاية والأمن من حوادث العمل

14	4-2-آليات حماية العمال من حوادث العمل وتحقيق الصحة والسلامة المهنية
15	ثالثا:الدراسات السابقة
15	1-الدراسات العربية
17	2-الدراسات الأجنبية
17	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
18	تمهيد
18	أولا :التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (ورشة الخياطة بواد سوف)
18	1-الموقع الجغرافي لورشة الخياطة
19	2-الهيكل التنظيمي للمؤسسة
20	ثانيا :الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة
20	1-المنهج
20	2-الدراسة الأساسية وإجراءاتها (العينة ،أداة جمع البيانات)
20	2-1-عينة الدراسة
21	2-2-أداة الدراسة
21	2-3-الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج
22	ثالثا : المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية
22	1-عرض وتحليل نتائج المعالجة الإحصائية للإستبيان
29	2-مناقشة وتحليل الفرضيات
31	خلاصة الفصل
34-33	خاتمة
35	قائمة المراجع
36	الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	عدد الإستثمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة والصالحة للتحليل الإحصائي مع النسب المئوية	21
2	يبيّن خصائص العينة حسب الوحدات	22
3	يبيّن توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير الجنس	23
4	يبيّن توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير السن	23
5	يبيّن توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير المستوى التعليمي	24
6	يوضح دور ظروف العمل في وقاية وأمن العامل داخل الورشة	24
7	يوضح مدى توافر صعوبات القيام بالعمل	25
8	يوضح نوع العمل الموكّل للعمال	25
9	يوضح نوع الآلات الموجودة بورشة الخياطة	26
10	يوضح مدى توافر وسائل الأمن والوقاية داخل الورشة	26
11	يوضح مدى إستخدام وسائل الأمن والوقاية على مستوى الورشة	26
12	يوضح الإستفادة من الراحة للعمال	27
13	يوضح عراقيل العمل على مستوى الورشة	27
14	يوضح مدى تعرض العمال لحوادث العمل داخل الورشة	28
15	يوضح نوع حوادث العمل المتعرض لها على مستوى الورشة	28
16	يوضح سبب وقوع الحوادث على مستوى الورشة.	29
17	يوضح إستفادة العمال من الإسعافات على مستوى الورشة	29
18	يوضح دور الإتصال التنظيمي في تحقيق الانسجام والتكامل في منظمات الأعمال	30
19	يوضح سعي المؤسسة لتحقيق ظروف العمل لأمن ووقاية العامل	30
20	يوضح مدى مساهمة أساليب الأمن والوقاية داخل المؤسسة للتقليل من الحوادث داخل المؤسسة.	31

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
8	يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة الخياطة "الرحيق" بالوادي	1
20	يوضح أنواع ظروف العمل	2

مقدمة

مقدمة:

تلعب المؤسسات دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تبرز أهميتها من خلال إستعاب المزيد من الأيدي العاملة والتخفيف من حدة البطالة ناهيك عن تطوير الارتباط والاندماج التكاملي الداخلي على المستوى الوطني والإقليمي بصورة تقلل من حدة التبعية، وعليه يعتبر المورد البشري من أهم موارد المؤسسات، وأحد العناصر المؤثرة فيها و الدعامه الرئيسية التي تقوم عليها أية مؤسسة ، فالبرغم من التقدم التقني يبقى دور المورد البشري دورا فعالا في تنفيذ وتخطيط نشاطات المؤسسة الصناعية ، فهو حجر الأساس في أية عملية إنتاجية، فلا قيمة للآلات والمعدات والتجهيزات المختلفة دون وجود من يقوم بتشغيلها ويتولى صيانتها.

إن الحديث عن ظروف العمل يدفعنا للحديث عن أثرها الفعال على أمن ووقاية العامل في المؤسسات الصناعية نظرا لما توفره هذه المؤسسات بصيغتها الاقتصادية تحقيق الرفاهية وتوفير حاجيات العمال المتطورة والمتزايدة دوما بانتهاج أسلوب التفكير والمفاضلة بين أساليب وطرق العمل الحديثة ضمانا للوقاية من الأخطار المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتحقيق الأمان الوظيفي للعمال ، والتقليل من حجم التكاليف الناتجة عن حوادث العمل والتي تثقل كاهل المؤسسة وتضر بالعمال ، واستنادا إلى ذلك، فإن هذه المؤسسات كرسست جهودا ذات فعالية للحماية من الأخطار المهنية وجعلتها كأولويات تضمن حق الفرد في الحماية من مختلف المخاطر الاجتماعية وتدوينها ضمن موثيق رسمية حتى يتحقق للفرد العامل الحماية الكافية أثناء تأديته لواجب العمل.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الراهنة تشخيص الواقع الفعلي لدور ظروف العمل في وقاية وأمن العامل ،ولتحقيق هذا المبتغى تم تقسيم هذه الدراسة لثلاث فصول :الفصل الأول موسوم بتقديم موضوع الدراسة ،والفصل الثاني عنوانه ب:الإطار النظري للدراسة والفصل الثالث عبارة عن جانب تطبيقي حيث إنصب على توضيح المنهجية البحثية المتمثلة في الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وإستوفينا البحث بخاتمة عامة ضمناها بأهم النتائج المتوصل إليها.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة

أولاً : الإشكالية

تعد ظروف العمل داخل المؤسسة من أهم مقومات نجاح تلك المؤسسة في تقديم خدماتها إلى المتعاملين معها، كما ترتبط ظروف العمل داخل المنظمة بنمط القيادة السائد داخلها، والإعتماد على نوع من الاتصالات وكذلك نمط السلطة الممارسة معاً طرف الإدارة العليا، حيث تتأثر المنظمة بأفرادها العاملين فيها بنمط القيادة السائد أو الممارس داخلها، وهذا بدوره يؤثر على الكثير من سلوكيات الأفراد فالقيادة بحكم موقعها الإستراتيجي في الهيكل التنظيمي العنوي عليها أن تكون داعمة للتابعين لها ذلك من خلال تطوير بيئة المنظمة، وتوفير جميع الظروف على اختلافها سواء كانت معنوية أو مادية أو فيزيقية أو تنظيمية وتسهيل جميع العمليات المتبادلة .

أصبحت حوادث العمل من القضايا المثيرة للجدل في وسط البيئة المهنية ، والتي شغلت تفكير واهتمام العديد من الباحثين والدارسين ومسؤولي المنظمات الإنتاجية والخدماتية ، باعتبارها مشكلة أساسية في الحقل الصناعي ، وتزداد أهمية هذه الحوادث بازدياد النهضة الصناعية، وماينجر عنها من خسائر كبيرة تخلفها على أكثر من صعيد ، إضافة إلى الأخطار والحوادث المرتبطة بالعمل.

تتجلى تنافسية المؤسسة في تزايد الاهتمام بالموارد البشرية كونها محددات تنافسية ، لما تقدمه من أفضليات هامة من شأنها تحقيق التميز والتفوق، على اعتبار أن المعارف والمهارات أصبحت اليوم تشكل رأس المال الحقيقي المتصارع عليه، حيث تسعى المؤسسات إلى توفير مجموعة من الآليات لتحقيق نوع من التوازن والاستقلال والفعالية في محيط العمل من أجل ضمان إستقرار الأفراد في حياتهم المهنية عن طريق إكسابهم المهارات والمعارف والإتجاهات السليمة و زيادة خبراتهم وتغيير سلوكياتهم ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل ، كون المورد البشري هو من يحدد فعالية المؤسسة بموجب كفاءته وقدرته على الأداء الجيد ، كما يعكس صورتها ويترجم خططها الى استراتيجيات محكمة وانجازات قائمة في حد ذاتها ، إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثير بظروف العمل غير المحفزة وغير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل.

لذا بات لزاماً على المؤسسة وضع هدف أمن ووقاية العمل وتحسين نوعيته ضمن أسبقيات أهدافها الإستراتيجية ، خاصة اذا كانت ضمن بيئة تتميز بقدرة تنافسية عالية يعتريها التسابق المستمر بين الوحدات الصناعية للحصول على أهم الموارد لمختلف عملياتها بشكل أفضل.

وهذا ما يفتح المجال للبحث عن وسائل فعالة تمكن من حماية المورد البشري من المخاطر المحدقة باعتباره العنصر الإنتاجي الأول لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فالتحكم في مخاطر العمل

ووضعها تحت السيطرة سينعكس ايجابيا في المؤسسة وجعلها بيئة آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأرباح .

على ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية : هل لظروف العمل دور في أمن و وقاية العامل داخل المؤسسة الصناعية (ورشة الخياطة)؟.

للإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي ارتأينا طرح التساؤلات الفرعية التالية :

- هل لظروف العمل تأثير على أمن ووقاية العامل داخل المؤسسة؟
- هل تسعى المؤسسة لتحقيق ظروف العمل الملائمة لأمن ووقاية العاملين ؟
- هل تساهم أساليب الأمن و الوقاية داخل المؤسسة في التقليل من الحوادث داخل المؤسسة ؟

ثانيا : الفرضيات

1- الفرضية العامة : لظروف العمل دور في أمن و وقاية العامل داخل المؤسسة الصناعية الفرضيات الجزئية :

- الفرضية الجزئية 01: لظروف العمل تأثير على أمن ووقاية العامل داخل المؤسسة.
- الفرضية الجزئية 02: تسعى المؤسسة لتحقيق ظروف العمل الملائمة لأمن ووقاية العاملين.
- الفرضية الجزئية 03: تساهم أساليب الأمن و الوقاية داخل المؤسسة في التقليل من الحوادث داخل المؤسسة.

ثالثا: أهداف الدراسة :

- تسليط الضوء على موضوع مهم كونه يتعلق بظروف العمل ودورها في الأمن والوقاية للعمال في المؤسسات الصناعية (ورشة الخياطة) .
- إبراز وتوضيح الأخطار الصناعية المترتبة عن البيئة المهنية .
- توضيح مدى نجاعة التدابير الوقائية داخل المؤسسات الصناعية .
- التنويه بمدى أهمية تفعيل الإستراتيجيات الوقائية داخل المؤسسة ومدى تكوين العامل للتأقلم مع مختلف التدابير والإستراتيجيات الوقائية .
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- حث المسؤولين على الإهتمام بموضوع الأمن والوقاية (السلامة المهنية) داخل المؤسسة ومدى خطورتها.

رابعاً : أهمية الدراسة

- إبراز الدور الفعال لظروف العمل ي في تحقيق الأمن والوقاية داخل المؤسسات الصناعية.(ورشة الخياطة).
- تبين أن ظروف العمل هي محور مركزي في المؤسسة ومهم لتطوير بيئة العمل.
- اعطاء صورة على واقع مدى توافر ظروف العمل داخل المؤسسة الجزائرية ، ومدى فعاليته في تحقيق السلامة المهنية للعمال.
- إبراز أهمية وأثر ظروف العمل وفعاليتها في الأمن والوقاية داخل المؤسسة.

خامساً : التعريفات الإجرائية

ظروف العمل :

تتمثل ظروف العمل في تلك العوامل المتوفرة داخل بيئة العمل ، وتؤثر على العمال إيجاباً وسلباً فتؤثر على إنتاجيتهم وعلى نفسيتهم، وعلاقاتهم الإجتماعية، كما أن لظروف العمل علاقة بأمن وقاية العامل.

أمن ووقاية العامل :

هي مجموعة المقاييس المتخذة بغية تفادي وقوع حوادث العمل و الأمراض المهنية.

الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

تمهيد :

تتجلى تنافسية المؤسسة في تزايد الاهتمام بالموارد البشرية كونها محددات تنافسية ، لما تقدمه من أفضليات هامة من شأنها تحقيق التميز والتفوق، على اعتبار أن المعارف والمهارات أصبحت اليوم تشكل رأس المال الحقيقي المتصارع عليه، حيث تسعى المؤسسة للحفاظ على مواردها البشرية إلى تعزيز ظروف العمل الملائمة مع اتخاذ برامج السلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث ، حيث ارتأينا من خلال هذا الفصل التطرق لماهية ظروف العمل والسلامة المهنية وكذا التطرق للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

أولاً : ظروف العمل

تعد ظروف العمل للعاملين في المؤسسة من أهم مقومات نجاح تلك المؤسسة في تقديم خدماتها إلى المتعاملين معها، ويقودنا التفكير المنطقي إلى القول أنه كلما توفرت ظروف العمل زاد الدافع لدى العامل على البقاء في هذا العمل وبالتالي يزيد مستوى الأداء على مستوى المؤسسة مما يضمن استمرارية المؤسسة ، وعليه سنتطرق لكل من مفهوم ظروف العمل وأهميته وكذا أهدافه وتصنيفاته وأهم العوامل المؤثرة في ظروف العمل ، كما يلي :

1- مفهوم ظروف العمل

لقد تعددت تعريفات ظروف العمل آخذة اتجاهات مختلفة اختلاف المرجعيات النظرية للباحثين في هذا الموضوع ونذكر منها مايلي:

عرف هنري سافال H. Saval ظروف العمل "على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة ، الضوضاء الحرارة...، و كذلك ذات طبيعة بسلوكية ومعنوية، كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، و هي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل و أهميته و طبيعته. (علي موسى، 2007، ص31).

ويعرف دمري أحمد ظروف العمل على أنها " تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات و الألبسة و الأجهزة المعدة لذلك و الحماية الجماعية بتحسين التهوية و الإضاءة و الإقلال من المجهود بواسطة الآلات و الإهتمام بالصيانة و الأمن". (دمري، ص69).

ويعرف صالح الشنواني ظروف العمل بأنها " تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات و الألبسة و الأجهزة المعدة لذلك و الحماية الجماعية بتحسين التهوية و الإضاءة و الإقلال من المجهود بواسطة الآلات و الإهتمام بالصيانة و الأمن ". (الشنواني، 2004، ص 204).

وعليه نستنتج من خلال عرنا لتعاريف ظروف العمل أنه : يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر في سلوكه وآرائه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها .

2- أهمية ظروف العمل :

لظروف العمل داخل المؤسسة لأهمية كبيرة تتمثل فيما يلي :

- تدفع الفرد نحو الإنجاز والتفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل، لإعتقاد الفرد أنها أساس وجوده ، إلا ظروف العمل في أي مؤسسة بكل الأحوال لها أهمية كبيرة أو بوصفها مؤشرا حقيقيا لتفسير سلوك العاملين سواء كان سلبا وإيجابا، لتقديم التوصيات اللازمة لتقليل النواحي السلبية في سلوك العاملين وتنمية وتطوير النواحي الإيجابية التي تنتج من مستوى محدد مفيد من الظروف على السلوك الشخصي للعاملين وعلى مستوى العمل. (براهيمي، 2015، ص 40).
- تعمل على تطوير أداء المؤسسات بشكل عام بزيادة كفاءة العاملين فيها، لا سيما في العالم العربي الذي لم يوجه اهتماماته بعد إلى البعد التنظيمي والنفسي للعاملين وتأثيره العاملين والمؤسسات في تحقيق أهدافها ، لأن تخطيط أي مؤسسة وتطويرها لا يتم بمعزل عن عمالها وتفهم تأثير ظروف العمل على العاملين فيها، لأنهم جزء من نظام المؤسسة الذي تنفذ أهدافها من خلاله.(براهيمي، 2015، ص 40).
- تؤدي ظروف العمل لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود للإبداع.
- تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للمؤسسة ومنظومة العمل.
- تزيد من رضا الموظف والذي ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيته.
- تؤثر على جذب الموارد البشرية، مثل جذب أصحاب المواهب نحو التطلّع للعمل في هذه الأماكن.

3- أهداف ظروف العمل :

تكمّن أهداف ظروف العمل فيما يلي : (براهيمي، 2015، ص41).

- تمكين المؤسسة من تحسين أداء موظفيها باتباع الوسائل المختلفة الجادة والفاعلة للمتابعة والإشراف والتوجيه للتعرف إلى نواحي القوة والضعف في أداء العاملين فيها.
 - مساعدة إدارة المؤسسة على الإرتقاء بأدائها لتوظيفها لخبرات وقدرات العاملين حسب متطلبات العمل والكشف عن الإمكانيات وقدرات العاملين الكامنة للإستفادة منهم في بعض المهام المتميزة والصعبة التنفيذ.
 - إعطاؤها أبعادا جديدة لسياسة التطوير الإداري والمهني في بيئة العمل يوضع فيها اعتبار لظروف العاملين التنظيمية.
 - المساهمة في تفعيل البرامج التدريبية والكشف عن مهارات العاملين الفعلية ومعارفهم، والقيمة الحقيقية للبرامج التدريبية التي يتلقونها، وقدرتها على تطوير مهاراتهم في أعمالهم التي يؤدونها مع تصميم برامج مناسبة لإحتياجاتهم الفعلية.
 - إظهار القدرات الإدارية للمدراء والمشرفين غير الظاهرة في مجال القيادة والاتصال والتوجيه للمرؤوسين.
 - زيادة حماس العاملين للعمل وتحملهم للمهام والمسؤوليات التي توكل لهم.
 - تفعيل الانضباط الإداري الذي يشمل الإلتزام بمواعيد العمل والمحافظة على الممتلكات العامة.
- ### 4- تصنيفات ظروف العمل :

يمكن تصنيف ظروف العمل لنوعين، ظروف موضوعية أي مادية وأخرى ذاتية كما يلي :

(غريب، 2013، ص708).

4-1- الظروف المادية :

هي عادة ظروف ملموسة ومادية خارجة عن نطاق العامل وتتعلق بوسائل العمل المتاحة للعامل مثل الماكينات وأدوات العمل.

فالظروف المادية للعمل تؤثر على أدائه بصورة جيدة، وتشمل هذه البيئة المادية عوامل مثل : الحرارة، التهوية، الرطوبة، الضوء، والألوان، فتأثيرات الظروف المادية السيئة على الأداء تختلف من فرد لآخر ، وبصفة عامة لابد لبيئة العمل أن تسمح بإضاءة وحرارة وتهوية ورطوبة طبيعية ، ولابد من تخفيض

الضوضاء إلى أدنى حد لها باستخدام عازل للصوت، فإذا كان من الضروري تعرض العامل لظروف غير مثالية فمن الحكمة أن تحد من هذا التعرض إلى أقل فترة زمنية ممكنة التقليل احتمال معاناة العامل من أي خسائر مادية أو نفسية دائمة .

4-2- الظروف الذاتية :

تتضمن الظروف الذاتية عدة عوامل يمكن أن يتحكم فيها العامل نفسه ومنه قدرته على العمل بانسجام داخل الجماعة ، وكذلك نوعية الإعلام والاتصال وعلاقات العمل بين العمال ومسيري المؤسسة ، وعموماً يمكن أن نجمل هذه العوامل فيما يسمى بثقافة العمال على اختلاف مهامهم ورتبهم.

كما يمكن أن تصنف مجمل ظروف العمل داخل المؤسسة إلى ظروف فيزيقية وظروف اجتماعية مهنية ، أما الظروف الفيزيكية المحيطة بالعمل مثل : درجة الحرارة والرطوبة والتهوية والضوضاء الخ وينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وعلى قلة التعب أو الملل والإرهاق وتخفيض من احتمالات تعرضه للإصابات العمل، وتقلل من نسبة هجرة العمال الأعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض والتمارض.(غريب،2013،ص708).

أ- **الظروف الفيزيكية للعمل:** تتمثل في مجموعة العناصر المادية المحيطة بالعامل في عمله، وأنها تؤثر بصفة مباشرة على صحته وسلامته وعلى كفايته الإنتاجية ، وإن الظروف السيئة تؤثر تأثيراً كبيراً على الصحة والسعادة، ولكن مما لا شك فيه أن الظروف الفيزيكية تحتل مكانة هامة في أغلب العمليات الإنتاجية فهي تدفع إلى رفع الروح المعنوية للعامل، وإن هذه الظروف تختلف من صناعة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى وكذلك لكل مؤسسة طرق تسيير لهذه الظروف.(غريب،2013،ص708).

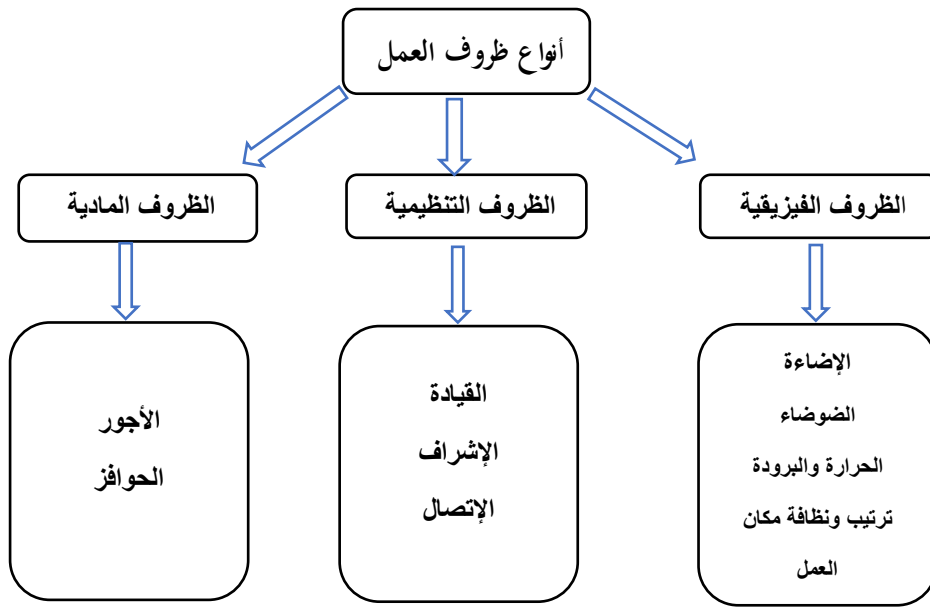
تضم الظروف الفيزيكية للعمل العناصر التالية :

- الظروف السمعية (الضجيج والضوضاء) .
- الظروف المناخية (درجة الحرارة والرطوبة والتهوية، نقاوة المحيط من الغبار والأتربة والغازات السامة).
- الظروف البصرية (الإضاءة والألوان ، الاهتزازات والإشعاعات).

ب- **الظروف المهنية :** إذ تعتبر ظروف حساسة من الجانب المادي بالنسبة للعامل وتتمثل فيما يلي : الأجور ، ساعات العمل ، الترقية، التدريب المهني، الثقافة العمالية كإنشاء مكتبات بالمؤسسات ، طب العمل).

ج- الظروف الاجتماعية : تضم كل ما يحيط بالعمل من أمور تتعلق بالخدمات الغذائية والسكنية والترفيهية... وكل ما يحيط بالعامل . ويمكن أن تقسم هذه الظروف إلى ظروف تقع داخل المؤسسة كالمطاعم والترفيه (الرحلات والنوادي والرياضة)، وظروف خارج المؤسسة كالنقل والسكن والمشاكل العائلية والمحيط الاجتماعي (خاصة في المناسبات كالأعياد أو الدخول المدرسي، تزويد المؤسسة بأخصائي نفسي...). (غريب، 2013، ص 709).

الشكل رقم 1 : يوضح أنواع ظروف العمل .



المصدر : إعداد الطلبة .

5- العوامل المؤثرة في ظروف العمل

يرتبط نجاح المؤسسة بممارسات الفرد لعمله و هذه الأخيرة تتحكم فيها ظروف العمل المرضية لدى العمال و الوصول إليها هناك العديد من العوامل المؤثرة و المتمثلة في : (كيروان، 2015، ص 11).

- **حجم المؤسسة:** إن حجم المؤسسة يعتبر من العوامل المؤثرة في ظروف العمل باعتبار أن هذه الأخيرة تتواجد داخل المنظمة حيث عندما يكون حجم المؤسسة صغير و عدد العمال كبير سيؤدي إلى إعاقة الحركة و التنقل داخل المنظمة و يسبب في تعطيل العمل و هذا يؤدي إلى تدهور أداء العمال بسبب كثرة الانزعاج و ضيق الأماكن المخصصة للعمل، أما إذا كانت المنظمة كبيرة فيكون هناك حرية للحركة و التنقل يؤدي إلى تحسين أداء العمال و ذلك بسبب شعورهم بالارتياح و عدم الانزعاج.
- **طبيعة نشاط المؤسسة:** يعتبر هذا العامل من العوامل التي تؤثر على ظروف العمل لأنه هو الذي يحدد ظروف عمل معينة و التي يجب توفرها بالكيفية و القدر الذي يتناسب مع نشاطها. فمثلا : إذا

كانت طبيعة نشاط المؤسسة هو إنتاج الوسائل المنزلية فهذا النوع من النشاط يتطلب الدقة و توفير قدر كافي من الإضاءة و تجنب الضوضاء لكي يتمكن العمال من إتمام عملهم بشكل جيد لذلك فطبيعة عمل نشاط المؤسسة تشترط نوع من الظروف تبعاً لحاجات ومتطلبات العمال لتحقيق الأداء السليم.

- **الاتحادات العمالية:** بعدما كانت النقابات العمالية تقتصر على القطاعات الاقتصادية تطورت إلى أن امتدت إلى القطاعات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح و كذلك المهني، حيث أن النقابة تهتم بكل اهتمامات العامل، أي أنها لا تكتفي بموضوع الأجور و التعويضات التقاعدية بل أصبحت تهتم بمختلف ظروف العمل من خلال الاتفاقات و المساومات مع أرباب الأعمال. (كيروان، 2015، ص 11).

- **التدخل الحكومي:** معظم المؤسسات تخضع لمجموعة من التشريعات و القوانين المتعلقة بالأجور ساعات العمل، وتختلف هذه المسائل باختلاف نشاط المرء، إن مثل هذه الضغوط تؤثر على ممارسات إدارة الأفراد و التي من أهمها التشريعات المتعلقة بالعمل و التوظيف و الأمن و السلامة في بيئة العمل و التعويضات في حالة العجز أو الوفاة، المعاشات و مكافآت نهاية الخدمة.

- **الظروف الاقتصادية:** تؤثر الظروف الاقتصادية على اتجاهات الأفراد و ممارساتهم بإحدى الطريقتين:
▪ مستوى الرخاء في منطقة معينة. (كيروان، 2015، ص 12).

▪ درجة المنافسة في القطاع الذي ينتمي إليه التنظيم، و ينطبق هذا بصفة خاصة على الصناعة و إلى حد ما على المستشفيات و الإدارات الحكومية كالمنظمات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، حيث المنافسة فيها بينها على جودة الخدمة و الاستخدام الجيد للموارد المتاحة.

▪ ومع زيادة الضغوط الاقتصادية تضعف قدرة المؤسسة على عرض محفزات لاستقطاب الأفراد (أجور أعلى، مزايا عينية غيرها) كما يمكن للمنظمات ذات الكفاءات العالية أن تجذب إليها العمال من خلال عرض محفزات غير اقتصادية، كالعمل الملائم الذي يحقق لصاحبه نوع من الرضا بما يساعده على تحقيق ذاته.

6- آليات تحسين ظروف العمل:

لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها و بالتالي على الإنتاجية، لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيف من هذه الآثار قدر الإمكان، و هذه مجموعة من الأساليب المقترحة: (كيروان، 2015، ص 40).

- **تهيئة الجو المناسب للعمل وذلك من خلال :**

- خلق بيئة عمل صحية من خلال توفير ظروف عمل جيدة من حيث الإضاءة، و التهوية، و خلية من الضوضاء و الغبار بشكل كبير لأن ذلك يؤثر سلبا على العمال.
- تحسين ظروف العمل المادية (أجور، و مكافآت، و حوافز).
- اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب و ذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب الاضطرابات النفسية.
- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعات المختلفة لأن ذلك يخلق جوا من التعاون و المنافسة الشريفة. (كيروان، 2015، ص 41).

- تدريب العاملين على تفادي حوادث العمل :

- تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بطريقة جيدة و متقنة حتى يتعلمها المتعلم و يستفيد منها في عمله مستقبلا.
- تكليف المتعلم نفسه بالقيام بعمله أمام المدرب، و ذلك بمعية المشرف المباشر له و يجب هنا تصليح أخطائه كلما أخطأ و لو تطلب الكثير من الجهد و الوقت و ذلك حتى يستفيد من أخطائه مستقبلا.
- الاهتمام بالرعاية الاجتماعية للعاملين.
- حيث تساهم في رفع الروح المعنوية للعمال في المؤسسة فالاهتمام الذي يوليه المسؤول اتجاه العامل يمكنه من أداء وظيفته على أحسن وجه عكس ما إذا كان هناك عدم إهتمام فإن العامل سيتشتت تفكيره و يضعف أدائه و ينصب اهتمامه حول المشاكل الاجتماعية و لهذا يجب على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ان تولي اهتماما كبيرا بالشؤون الاجتماعية للعمال.
- كما أن ظروف العمل الجيدة تساهم في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية بشكل كبير إذ أنها تعمل على إزالة كل المخاطر المهنية التي تساهم في وقوع الحوادث والأمراض المهنية . (كيروان، 2015، ص 41).

ثانيا :الصحة والسلامة المهنية

1- تعريف الصحة والسلامة المهنية

تعددت التعريفات المقدمة للصحة و السلامة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، و من هذه التعريفات ما يلي: (علي موسى، 2007، ص 21).

الصحة و السلامة المهنية: مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية و البيئة المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية و اجتماعية مناسبة.

وعرفت الصحة والسلامة المهنية أيضا على أنها: " مجموعة نشاطات معقدة، تستدعي العديد من التخصصات و المجالات كعلم النفس، علم الاجتماع ، الهندسة البشرية....؛ لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل و الأمراض المهنية، و هو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية و الرفاهية في العمل".(علي موسى، 2007، ص 21).

2- أهداف الصحة والسلامة المهنية

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية دف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية، وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي: (بوخمم ، 2009، ص2).

- المحافظة على صحة و أرواح العامل .
- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة.
- المحافظة على السلامة البيئية.
- تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية و محصنة من مصادر المخاطر.
- تطبيق نظام إدارة الجودة.
- اعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية.
- حماية المهارات و الخبرات والتخصصات وتنميتها .
- توفير و تنفيذ كافة الاشتراطات الصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة امنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي.

3- أهمية الصحة والسلامة المهنية

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في التالي:

- **تقليل تكاليف العمل :** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالٍ من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أي إصابة أو حوادث وأمراض.
- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات (بوخمخ، 2009، ص 3).

4- الوقاية والأمن من حوادث العمل و أثرها على الصحة و السلامة المهنية

تعتبر اللوائح والتشريعات، من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد الوقاية من حوادث العمل ، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها وأيضاً لا تتجح هذه الإجراءات والقواعد، إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق الوقاية من الحوادث له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتبنى المؤسسة استراتيجيات لتحقيق الوقاية والأمن ندرجها فيما يلي:

4-1- استراتيجيات الوقاية والأمن من حوادث العمل

4-1-1- مرحلة الإعداد

- تحديد أهداف البرنامج : حيث تعد هذه الخطوة مهمة جداً، ويتوقف عليها إلى حد كبير نجاح أو فشل هذا البرنامج. ويتم تحديد هذه الأهداف بناء على تحليل معمق لحوادث العمل السابقة، فيسمح إلى حد ما بتقدير قيمة الإجراءات المتخذة سابقاً، إضافة إلى توجيه الجهود نحو الأهداف الواجب تحقيقها والوسائل المطلوب استعمالها .

- تنظيم العمل وتوقيت الوسائل : بعد تحديد الأهداف المراد التوصل إليها، من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطوة الثانية، المتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، إضافة إلى اتخاذ جميع الإجراءات التنظيمية المناسبة والمرتبطة، بمساهمة مختلف الأطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة . (سلامة، 2018، ص 82).

4-1-2- مرحلة التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي وهو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب الأخطار قدر الإمكان، يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة. (كيال، كياش، 2017، ص 46).

- الحوافز:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى الشركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث نسبة 65%.

4-1-3- مرحلة التنفيذ

يتم الشروع في تنفيذ برنامج الوقاية حسب خطة مسطرة ، حيث تسهر مصلحة الوقاية من خلال مشرفها أو تقني وقاية بالمؤسسة .

الترجمة العملية للبرنامج الذي يتوقف التنفيذ الجيد له، على مدى واقعية أهدافه ومدى توفير الوسائل اللازمة لنجاحه. (سلامة، 2018، ص 83).

4-1-4- مرحلة تقييم البرامج:

بعد الإنتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة. يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له. وبصفة خاصة تقييم أثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة، كما يجب إعطاء فترة كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية. (سلامة، 2018، ص 83).

4-2- عوامل نجاح برنامج الوقاية والأمن :

إن نجاح هذا البرنامج يتطلب ما يلي :

- وجود نظام فعال لتسجيل الحوادث والتحقيق على أساسها
- التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للبرنامج.

- اقتناع الإدارة بأهمية الوقاية ومساندتها الضرورية للبرنامج .
- المساهمة الفعالة من إدارة المؤسسة وبقيّة الأطراف الأخرى المعنية بالوقاية في المؤسسة .
- توفير غلاف مالي مكافئ لاحتياجات البرنامج
- طاقم بشري يسهر على إعداد وتنفيذ البرنامج. (سلامة، 2018، ص 83).

4-2- آليات حماية العمال من حوادث العمل وتحقيق الصحة والسلامة المهنية

للوّاقاية من حوادث العمل عدة وسائل ، تتمثل في :

- إبعاد الأسباب الميكانيكية للحوادث بإبعاد الورشات عن بعضها البعض، تحسين الإضاءة، وضع حواجز واقية على الآلات وعن الأفران والسيور والروافع، الناقلات، التركيبات الكهربائية والمعدات المرصودة ضد أخطار الحريق. الاهتمام بالتوجيه والتدريب، الإختيار المهني، ذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل.
- مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل .
- تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمال، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية ومحاربة سرعة العمل، ذلك بهدف تجنب التعب والملل والذين يزيدان من حوادث العمل .
- تدريب العمال المشرفين عن العمل، على وسائل الوقاية من الحوادث، عقد اجتماعات دورية للأمن والتي تساعد في التعريف على الأخطار المهنية وتزويد العمال بكل المعلومات (كتابات، أدلة، لافتات) المتعلقة بأخطار التخزين واستعمال ونقل وتسويق المواد الخطيرة هذا من جهة، وبالحوادث التي قد تسببها الآلات ومعدات وأدوات العمل. (ذرذاري، 2016، ص 25).
- تخصيص جوائز في كل وحدة، أو مؤسسة لكل عامل يساهم في تنمية وسائل الوقاية من الحوادث كما يجب توقيع إجراء على كل عامل يخالف قواعد الأمن . (ذرذاري، 2016، ص 25).

- الفحص الطبي الدوري :

إن الكشف الطبي الدوري و المستمر، أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب، فهو يشمل إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل، كذلك الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات ، المتوقعة على صحة العامل وتتوقف فترات الفحص الروتيني على نوعية و شروط وظروف العمل والعامل وسن العامل. تعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية في كثير من بلدان العالم النامي، وسيلة هامة لتعزيز إستراتيجية الرعاية الصحية الأولية في المجتمع عامة . وتكون لها قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطار صحية بسبب التعرض، لغبار معدني قابل للتنفس أو مواد سامة مؤثرة. (بوقمقول، مبارك، 2014، ص 111).

- طب العمل:

يعد طبيب العمل أبرز المختصين في الصحة المهنية، حيث أسند له المشرع في معظم الدول، دورا أساسيا في تنفيذ برنامج الوقاية والأمن في أماكن العمل . ومن المهام الأساسية لطبيب العمل:

الفحص : حيث يجري مختلف الفحوص على العمال، قبل الالتحاق بالعمل وأثناءه، من خلال الفحوصات الدورية، أو بعد الإصابة في حالة تعرض العامل للإصابة بحادث أو مرض مني.

✓ **المراقبة:** يعتبر طب العمل أحد التخصصات الميدانية التي تتطلب من المختص، قضاء جزء كبير من وقته في المؤسسات وأماكن العمل، التي يشرف عليها صحيا، لمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة العوامل المسببة للأمراض المهنية ولحوادث العمل ، مقدما النصح والاستشارة الطبية، بالتعاون مع مهندس الوقاية والأمن الصناعي والأخصائي في علم النفس العمل و التنظيم ومسؤولي المؤسسة.

✓ **الاستشارة :** يقدم طبيب العمل استشارته الطبية لمختلف الأطراف المعنية بالصحة المهنية، العمال ولجان الوقاية والأمن، المسيرين وحتى للمحاكم الاجتماعية أو المفتشيات (المكلفة بفض النزاعات العمالية) في حالة نزاع أطراف العملية الإنتاجية. (بوقمقول،مباركي،2014، ص 111).

ثالثا : الدراسات السابقة

❖ الدراسات العربية :

✓ **الدراسة الأولى :** مومية عزري (ظروف العمل و الرضى المهني للمعلم ، 2006-2007)

و هي عبارة عن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية قامت بها الباحثة مومية عزري خلال السنة الجامعية ، بجامعة ميله و هي دراسة حالة المؤسسة بالمقاطعة الأولى و الثانية للمدارس الابتدائية لولاية ميله و هذه الدراسة جاءت لتكشف نوع العلاقة بين المتغيرين الرضى المهني للمعلم و ظروف العمل المدهشة سواء المادية أو الإجتماعية ، توصلت الباحثة أن هناك علاقة واضحة بين ظروف العمل المادية و الإجتماعية و الرضى المهني للمعلم، و هذا الأخير الذي ينعكس ايجابا أو سلبا على العملية التعليمية وفقا لنوعية الظروف المهنية، حيث أظهرت أن هناك علاقة ايجابية بين ظروف العمل الإجتماعية و الرضى المهني للمعلم و بالتالي العلاقات الإنسانية الجيدة تولد

رضى مهني ايجابي نسبي و أن الظروف الإجتماعية و المادية الجيدة تؤثر ايجابا على الرضى المهني للمعلم، و هو بدوره يزيد من الفعالية و الكفاية التعليمية فالعلاقة طردية بينهما.

✓ الدراسة الثانية : دو باخ قويدر " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية" 2008-2009م.

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E . N. I. C. A. B ببسكرة، وقد هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وتوصلت هذه الدراسة إلى :

- أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي.
- الاستفادة من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية .

✓ الدراسة الثالثة : (براكتة سليمة ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الإجتماعية للعمال ، 2011-2012) .

هذه الدراسة عبارة عن رسالة ماجستير تخصص تنظيم وعمل جامعة الحاج لخضر، باتنة ،هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ظروف العمل على الوضعية الإجتماعية للعمال والتعرف على نظام الأجور والحوافز داخل المؤسسة ومدى قدرته على تحقيق النتائج الرضا الوظيفي للعمال ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة مايلي:

- لظروف العمل التنظيمية كالإتصال والإشراف انعكاس على الوضعية الإجتماعية للعمال داخل المؤسسة المخصصة، وقد أثبتت الدراسة بأن وضعية العمال الإجتماعية هي وضعية جيدة، ناتجة عن العلاقات الإجتماعية الجيدة التي تخلقها عمليتي الإتصال والإشراف.
- لظروف العمل المادية و المحددة بالأجور والحوافز انعكاس على الوضعية الإجتماعية للعمال داخل المؤسسة المخصصة، وقد أثبتت الدراسة أن العمال غير راضيين عن سياسة الأجور والحوافز المقدمة داخل المؤسسة، مما أثر على وضعيتهم الإجتماعية فيها، حيث يمكن القول بأن الوضعية الجتماعية للعمال غير جيدة.

❖ الدراسات الأجنبية :

✓ الدراسة الأولى : دراسة James. O. Worth أداء السلامة في مكان العمل: دراسة حالة عملية التدقيق 2003 .

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر Iowa stat university ، وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم اثار برنامج التدقيق على أداء السلامة المهنية و استخدام تدقيق السلامة كأداة عملية لتدريب العملي و التوعية لتحديد المخاطر و تحديد السلوك ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى :التدقيق في السلامة المهنية له تأثير ايجابي على السلامة و معدلات الأداء و التدابير العديدة و تنظيم جهود متكررة لزيادة الوعي بالسلامة و الامتثال.

✓ الدراسة الثانية : دراسة بينزر ليدر وترامقر ، (2005 benzer C.trameger ,w.ledere)

هذه الدراسة هي عبارة عن مقال بعنوان تأثير ظروف العمل على رضا العاملين في مجال التخدير . Influence of working conditions on job satisfactions ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ظروف العمل على الرضا الوظيفي والصحة البدنية والنفسية على أطباء التخدير، فكانت هذه الدراسة كمية لأنها اعتمدت على الإستبانة كأداة لإتمام الدراسة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن للتحكم في العمل تأثير قوي على الرضا الوظيفي لأطباء التخدير على سبيل المثال التأثير على مهام المعالجة والمشاركة والتحكم في الوقت كذلك.
- الرضا الوظيفي مرتبط بصحة جسدية أفضل ورفاهية عاطفية أفضل.
- مستوى عالي من الرضا الوظيفي في أطباء التخدير يرتبط بمتطلبات العمل المثيرة للاهتمام وفرص المساهمة بالمهارات والأفكار.

خلاصة الفصل :

تشكل ظروف العمل حاجساً كبيراً للمؤسسات بما فيها الصغيرة والمتوسطة، لما تمثله من مصدر هام للتكاليف والمخاطر على عمالها، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها، حيث تخضع الموارد البشرية لحوادث العمل وتتجلى خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لذا تلجأ هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث

وتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئياً فيها ،وذلك لتوفيرهم للوقاية والأمن وتحقيق الصحة والسلامة المهنية لأهم موارد المؤسسة ممثلاً في طاقاتها البشرية.

الجانب التطبيقي

تمهيد :

يعتبر الجانب التطبيقي مرحلة مهمة من مراحل البحث، إذ يعتبر الحقل الذي يعطي تفسيراً للمعطيات الميدانية المحصلة بجملة من الأدوات المنهجية، وقد يعطي نتائج مماثلة لتلك التي توصل إليها الباحثون في الموضوع نفسه أو مختلفة عنها تماماً، كما تصل هذه المرحلة من الدراسة إلى تحقيق الأهداف الموضوعية واختبار صدق الفرضيات أو نفيها، كما تمكن هذه المرحلة أيضاً الباحث من نسج العلاقات بين الجانب النظري والميداني للدراسة والخروج بنتائج تضعه أمام الحقائق المراد الوصول إليها، وهذا ما سنسعى نحن أيضاً إلى تحقيقه في هذا الفصل والذي سنتناول فيه عرض للإجراءات المتبعة من حيث المنهج المستخدم، واختيار العينة، ووصف أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة .

أولاً : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (ورشة الخياطة بواد سوف)

الخياطة هي النشاط أو العملية التي يتم من خلالها ربط الأقمشة والأقمشة من خلال الخيوط. الخياطة هي بلا شك واحدة من الاختراعات الرئيسية للإنسان عندما يتعلق الأمر بإضافة الراحة إلى أسلوب حياته لأنه سمح له بتطوير الملابس والملابس التي تغطي جسده بطريقة أكثر أماناً وأكثر متانة، ويمكن إرجاع الخياطة إلى عصور ما قبل التاريخ عندما قام الرجل بخياطة قطع من جلد الحيوان بطريقة بدائية للغاية ليتمكن من حملها على جسده وبالتالي توفير المأوى والعناية بالطقس العاصف. ولكن بالطبع ، مع مرور الوقت وتطور الإنسان أصبح للخياطة ورشات وذات تقنيات تكنولوجية متعددة ،حيث تم إجراء دراستنا الحالية على مستوى ورشة الخياطة بواد سوف وسنتطرق لموقعها فيما يلي :

1- الموقع الجغرافي لورشة الخياطة

تقع ورشة الخياطة الرحيق في مدينة الوادي وبالتحديد في شارع 19 مارس وفي الجهة الشمالية الشرقية وفيما يلي عرض لموقعها الجغرافي .

صورة رقم 1 : توضح الموقع الجغرافي لورشة الخياطة .



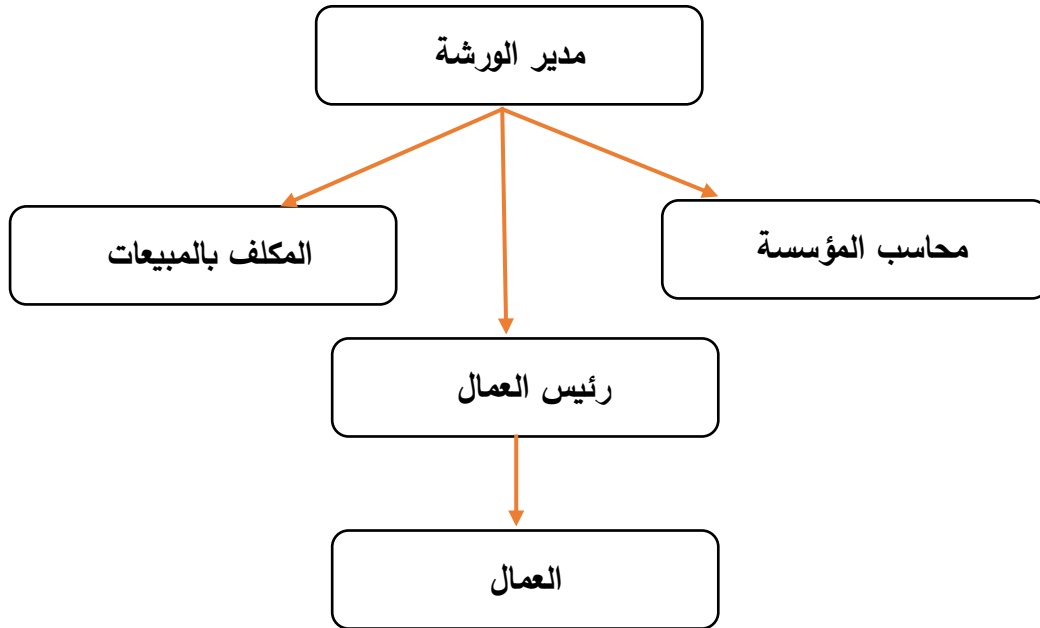
ورشة الخياطة الرحيق

المصدر :إعداد الطلبة بناءا على مخرجات googl earth

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة

وهو يعكس اهم الهيئات الفاعلة في مؤسسة الرحيق للخياطة وهو مدير المؤسسة والمحاسب والمكلف بالمبيعات و رئيس العمال والعمال .

الشكل رقم 2 : يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة الخياطة "الرحيق" بالوادي.



المصدر: إعداد الطلبة بناء على معلومات محصل عليها من المؤسسة.

ثانيا : الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة

1- المنهج

من أجل دراسة إشكالية البحث، وتحليل أبعادها وجوانبها ونتائجها، والإجابة عن التساؤلات الفرعية، وإثبات صحة الفرضيات، إتمدنا على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك من خلال الوصف الدقيق والتفصيلي لموضوع البحث، وصفا كميا ونوعيا و تحليل المعلومات والبيانات التي تم جمعها عن موضوع الدراسة.

2- الدراسة الأساسية وإجراءاتها (العينة ،أداة جمع البيانات)

1-2- عينة الدراسة

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه، ولكنها اختيار واع، تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة، لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، وتعرف العينة على أنها مجتمع دراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية، أنها جزء من الكل ،بمعنى آخر هي مجموعة من الأفراد المجتمع تكون ممثلة له، لتجري عليها الدراسة و العينة ليست إلا مثلا، أو مجموعة من الأمثلة يستخلص منها الأحكام ،قدر من الاحتمال و يمكن الاستعانة بها في بعض الإجراءات العملية أو الاستنتاجات النظرية، وحدات العينة قد تكون أشخاصا، كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك.

وفي دراستنا هذه تم اختيار عينة بطريقة الحصر الشامل تتمثل في 30 عاملاً ذوي مستويات تعليمية متباينة، ووظيفون مناصب ومهام مختلفة.

2-2- أداة الدراسة

باعتبار الاستثمار من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات، تم الاستعانة بها في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات والمعلومات التي تخص العمال وتعبّر عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة، حيث تعتبر الاستثمار وسيلة فعالة للوصول إلى بعض المعلومات التي لا توفرها المقابلة أو الملاحظة.

وقد تم تجزئة الاستثمار إلى محورين من أجل تسهيل عملية الإجابة على الأسئلة من جهة، وتحليل النتائج المتوصل إليها من جهة أخرى، وتتمثل هذه المحاور في:

- المحور الأول: بيانات أولية (معلومات شخصية).

- المحور الثاني: ظروف العمل ووقاية العامل.

جدول رقم (1): عدد الإستثمارات الموزعة والمستردة والمستبعدة والصالحة للتحليل الإحصائي مع النسب المئوية.

النسبة المئوية %	العدد	فئة الإستثمار
100	30	الإستثمارات الموزعة
93.33	28	الإستثمارات المستردة
6.66	02	الإستثمارات المستبعدة
93.33	28	الإستثمارات الصالحة للتحليل = الإستثمارات المستردة - الإستثمارات المستبعدة.

المصدر: إعداد الطلبة من خلال البيانات الميدانية للبحث، اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

2-3- الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج

تم استخدام النسب المئوية والتكرارات لإجابات عينة البحث.

ثالثا : المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية

1- عرض وتحليل نتائج المعالجة الإحصائية للإستبيان

المحور الأول : البيانات الموضوعية

وبعدما تم توزيع الاستبيان على العينة، تم استرجاع 28 استمارة من أصل 30 استمارة، حيث تم الإجابة على 28 من الإستمارات، وبالتالي تم تحديد خصائص العينة كالتالي:

جدول رقم (2): يبين خصائص العينة حسب الوحدات

المصلحة	عدد العمال	%	عدد الإستمارات المسترجعة	%
إدارة المؤسسة	4	26.67	3	25
ورشة الخياطة الألبسة الجاهزة	7	23.33	7	25
ورشة خياطة الألبسة التقليدية	6	20	6	21.43
ورشة التطريز بالماكنات الآلية	5	16.67	5	17.86
ورشة التطريز اليدوي	8	13.33	7	10.71
المجموع	30	100	28	100

المصدر: إعداد الطالبة.

تم اختيار عينة تجريبية تضم 30 عامل وعاملة، منهم 2 ذكور و 26 إناث وتراوح أعمارهم ما بين (30 و 45 سنة)، حيث تم توزيع الإستبيان عليهم وفي يوم 17 /05/ 2022، تم استرجاع الاستمارات الموزعة.

بعد تفريغ البيانات وتقييم الاجابات، لاحظنا أن إجابات أفراد العينة، كانت واضحة ومفهومة ولم يواجهوا صعوبات في فهم تعليمية الاستبيان المقدم لهم، ولم يكن لهم غموض في عباراته، ويمكن أن ننوه إلى أنه خلال هذه الزيارات الميدانية لهذه الوحدات، بعدها قام الباحثين بتفريغ البيانات والتأكد من ثبات استمارة الإستبيان.

بالنسبة لمتغير الجنس:

الجدول رقم (3): يبين توزيع المبحوثين وفقا لمتغير الجنس.

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
7.14	02	ذكر
92.86	26	أنثى
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

من خلال البيانات الموجودة في الجدول، الذي يوضح توزيع المبحوثين وفقا لمتغير الجنس، نلاحظ أن اغلبية أفراد العينة من فئة الإناث.

توزيع أفراد العينة حسب السن:

جدول رقم 4: يمثل توزيع المبحوثين وفقا لمتغير السن

النسبة المئوية %	التكرار	البيان / التكرار
53.57	15	أقل من 30 سنة
21.43	6	من 30 إلى 40
17.86	5	من 41 إلى 50
7.14	2	من 51 إلى 60
0	0	أكبر من 60
100	28	المجموع

المصدر: اعداد الطلبة.

ما يمكن ملاحظته من الجدول، هو أن فئة العمال من أقل من 30 سنة تمثل النسبة الأكبر (53.57%) من العمال المستجوبون، أما الفئات الأخرى فكانت الفئة من 51 إلى 60 سنة، أقل نسبة حيث مثلت 7.14% من أفراد العينة، في حين سجل غياب تام للمبحوثين في مختلف الفئات الأخرى.

توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم 5: يمثل توزيع المبحوثين وفقا لمتغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية %	التكرار	البيان / التكرار
0	0	ابتدائي
0	0	متوسط
25	7	ثانوي
75	21	جامعي
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة.

من خلال ملاحظتنا لبيانات الجدول، تبين لنا أنه أغلب أفراد العينة هم من المستوى التعليم العالي، في حين سجلت نسبة مستوى التعليم الإبتدائي والمتوسط 0%، وهذا إن دل يدل على أنه مجال الخياطة لا يمتنه فقط من ليس دون مستوى وليس حكرا فقط على ذوي شهادات التكوين المهني ،فملاحظناه في مؤسسة الخياطة التي هي محل دراستنا أن أغلب العاملين ذوي مستويات جامعية .

المحور الثاني : عرض النتائج المتعلقة بظروف العمل ووقاية العامل

السؤال 1: هل ظروف العمل داخل الورشة دور في وقاية وأمن العامل ؟

جدول رقم (6): يوضح دور ظروف العمل في وقاية وأمن العامل داخل الورشة

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
92.86	26	نعم
7.14	2	أبدا
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة.

جاء هذا التساؤل لمحاولة معرفة دور ظروف العمل في أمن ووقاية العامل داخل الورشة، هل لها دور أم لا، وهذا ما عبرت عليه افراد عينة الدراسة، بنسبة عالية قدرت ب (92.86%)، حيث ترى هذه العينة أن ظروف العمل لها دور كبير في أمن ووقاية العامل ، في المقابل عبرت عينة أخرى بنسبة قدرت ب (7.14%) بقولها أنه لا دخل لظروف العمل في أمن ووقاية العامل داخل الورشة.

السؤال رقم 2: هل تواجهك صعوبات أثناء القيام بعملك؟

الجدول رقم 7: يوضح مدى توافر صعوبات القيام بالعمل .

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
85.71	24	نعم
14.29	4	لا
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة.

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول الميينة أعلاه، أن العمال يعانون من صعوبات أثناء القيام بعملهم نتيجة لإجابات الأغلبية بنعم والتي تبلغ نسبتها (85.71%)، فيما عبرت فئة أخرى بنسبة (14.29%)، على أنه لا توجد أي صعوبات أثناء قيامها بعملها.

السؤال رقم 3: ما نوع العمل الموكل لك به؟

الجدول رقم 8: يوضح نوع العمل الموكل للعمال.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
32.14	9	سهل
67.86	19	صعب
00	00	خطير
100	28	المجموع

المصدر: اعداد الطلبة.

بناء على نتائج الجدول، تبين أن أغلب العمال عبروا عن عملهم بالصعب ، حيث عبرت عينة بنسبة (67.86%) وهي أكبر نسبة، حيث قالت أن عملها صعب للغاية، وبالمقابل عبرت عينة أخرى بنسبة (32.14%)، أن عملها سهل ، في حين نسجل غياب تام للفئة التي تصف عملها بالخطير .

السؤال رقم 4: ما نوع الآلات الموجودة بالورشة ؟

الجدول رقم 9: يوضح نوع الآلات الموجودة بورشة الخياطة

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
25	7	قديمة
75	21	حديثة
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

يشير الجدول أعلاه، إلى أن نسبة العينة التي اجابت بأن الآلات المتوفرة بالورشة هي آلات حديثة هي اعلى نسبة، حيث مثلت (75%) من إجمالي الإجابات، في حين اجابت عينة أخرى بنسبة (25 %)، على انها توجد آلات قديمة بالمؤسسة.

السؤال رقم 5: هل تتوفر ورشتك على وسائل الأمن و الوقاية ؟

الجدول رقم 10: يوضح مدى توافر وسائل الأمن والوقاية داخل الورشة

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
67.86	19	نعم
32.14	9	لا
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

يوضح الجدول اعلاه أن نسبة (67.86%) من إجمالي الإجابات، يرون بأن وسائل الوقاية و الامن متوفرة على مستوى الورشة، في حين ترى نسبة (32.14%) من إجمالي الإجابات، أن الورشة لا تتوفر على وسائل الأمن والوقاية.

السؤال رقم 6: هل يتم استخدام وسائل الأمن و الوقاية المتوفرة بالورشة ؟

الجدول رقم 11: يوضح مدى استخدام وسائل الأمن والوقاية على مستوى الورشة.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
67.89	19	نعم
32.14	9	لا
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

من خلال الجدول أعلاه، تبين لنا أنه يتم استخدام وسائل الأمن والوقاية داخل الورشة وذلك بتسجيل أعلى نسبة وهي من إجمالي إجابات العاملين (67.89%)، في حين عبرت فئة أخرى بالنفي حيث تمثلت نسبتها ب (32.14%)، وهي فئة قليلة مقارنة بالفئة الأخرى.

السؤال رقم 7: هل يتم الاستفادة من أوقات الراحة ؟

الجدول رقم 12: يوضح الاستفادة من الراحة للعمال

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	100
لا	0	0
المجموع	28	100

المصدر: إعداد الطلبة.

يوضح الجدول أعلاه، أن كافة العمال يستفيدون من وقت للراحة، حيثثلت النسبة ب (100%) من إجمال إجابات العمال بنعم .

السؤال رقم 8: ما هي الأشياء التي تعرقك أثناء عملك ؟

الجدول رقم 13: يوضح عراقيل العمل على مستوى الورشة .

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
الحرارة	6	21.42
الإضاءة	9	32.14
الضجيج	13	46.42
المجموع	28	100

المصدر: إعداد الطلبة

وانطلاقاً من السؤال السابق حاولنا استقصاء، إذا كانت هناك عراقيل كالضجيج، الإضاءة، الحرارة، تعيق سير العمل على مستوى الورشة أم لا وكانت نسبة (46.42%)، من إجمالي الإجابات تؤكد أن الضجيج هو العامل الأكبر في عرقلة سير العمل، في حين عبرت عينة أخرى بنسبة (32.14%)، من إجمالي الإجابات أن الإضاءة هي التي تعرقل سير عملها، أما نسبة (21.42%)، كانت لفئة ترى ان الحرارة هي العامل الرئيسي في عرقلة عملها.

السؤال رقم 9: هل تعرضت لحادث عمل ؟

الجدول رقم 14: يوضح مدى تعرض العمال لحوادث العمل داخل الورشة.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	89.29
لا	3	10.71
المجموع	28	100

المصدر: إعداد الطلبة.

يبرز الجدول أعلاه، مدى تعرض العمال لحوادث العمل ، حيث عبرت عينة بنسبة (89.29%)، على أنها تعرضت لحوادث العمل على مستوى الورشة، في المقابل عبرت عينة أخرى بنسبة (10.71%)، على أنها لم تتعرض لأي حادث .

السؤال رقم 10: ماهو نوع الحادث المتعرض له؟

الجدول رقم 15: يوضح نوع حوادث العمل المتعرض لها على مستوى الورشة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية %
خفيف	16	57.14
متوسط	12	42.86
خطير	00	00
المجموع	28	100

المصدر: إعداد الطلبة.

يبين الجدول نوع الحادث المتعرض له داخل الورشة ، حيث عبرت عينة بنسبة (57.14%) من اجمالي الإجابات على انها تعرضت لحادث خفيف ، فيما عبرت عينة أخرى بنسبة (42.86%) على أنها تعرضت لحادث متوسط الخطورة ،في حين سجلنا غياب تام لأي خطير على مستوى الورشة.

السؤال رقم 11: ما هو سبب وقوعك في الحادث؟

الجدول رقم 16: يوضح سبب وقوع الحوادث على مستوى الورشة.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
00	00	اللامبالاة
100	28	السرعة في العمل
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

يبين الجدول سبب الحادث المتعرض له داخل الورشة ، حيث عبرت كل عينة الدراسة بنسبة (100%) أن سبب التعرض للحادث على مستوى الورشة هو نتيجة للسرعة في العمل لا نتيجة للامبالاة.

السؤال رقم 12 : هل تم إسعافك مباشرة؟

الجدول رقم 17: يوضح إستفادة العمال من الإسعافات على مستوى الورشة .

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
001	28	نعم
00	00	لا
100	28	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة.

يبين الجدول أعلاه أن العمال الذين تعرضوا لحادث على مستوى الورشة تم إسعافهم ،وهذا مامتته كل إجابات العينة المتعرضة للحادث بنسبة (100%).

2- مناقشة وتحليل الفرضيات

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان، من خلال الدراسة الميدانية، يمكن اختبار الفرضيات المطروحة والإجابة على تساؤلات الدراسة، فيما يلي:

اختبار الفرضية العامة التي نصت على: لظروف العمل دور في أمن و وقاية العامل داخل المؤسسة الصناعية (ورشة الخياطة).

أثبتت الدراسة، على أن لظروف العمل دور في أمن ووقاية العامل داخل المؤسسة الصناعية وهي ورشة الخياطة، وذلك من خلال نتائج الجدول رقم 6، التي بينت ذلك وعليه فإن الفرضية صحيحة ومثبتة.

اختبار الفرضية الجزئية رقم 1 التي نصت على: لظروف العمل تأثير على أمن ووقاية العامل داخل المؤسسة.

من خلال دراستنا، لدور ظروف العمل في أمن ووقاية العامل على مستوى ورشة الخياطة ، اتضح لنا أن لظروف العمل تأثير على وقاية وأمن العامل ،فتوفير آلات حديثة لا تعتمد على الإتصال المباشر بالعامل مما يجعله لا يتعرض للحوادث الخطيرة وبالتالي توفير الأمن والوقاية ، وعليه الفرضية صحيحة ومثبتة.

جدول رقم 18: يوضح تأثير ظروف العمل على أمن ووقاية العامل .

النسبة المئوية %		التكرارات		
لا	نعم	لا	نعم	لظروف العمل تأثير على أمن ووقاية العامل داخل المؤسسة.
10.71	89.29	3	25	
100		28		المجموع

المصدر: اعداد الطلبة.

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا أن نسبة (89.29%) من اجمالي الإجابات، هي أعلى نسبة مثلت إجابات الموظفين على أن لظروف العمل تأثير على امن ووقاية العامل على مستوى الورشة، وهذا ماثبت صحة الفرضية الجزئية رقم 1.

اختبار الفرضية الجزئية رقم 2 التي نصت على: تسعى المؤسسة لتحقيق ظروف العمل الملائمة لأمن ووقاية العاملين

الجدول رقم 19: يوضح سعي المؤسسة لتحقيق ظروف العمل لأمن ووقاية العامل.

النسبة المئوية %		التكرارات		
لا	نعم	لا	نعم	تسعى المؤسسة لتحقيق ظروف العمل الملائمة لأمن ووقاية العاملين.
3.57	96.43	1	27	
100		28		المجموع

المصدر :إعداد الطلبة.

من خلال إجابات الموظفين على الإستبيان، ومن خلال دراستنا الميدانية على مستوى المؤسسة محل الدراسة (ورشة الخياطة)، توصلنا إلى أن المؤسسة تسعى لتحقيق ظروف العمل من خلال توفيرها للآلات الحديثة وتهئية الورشات بكافة التقنيات العصرية تفاديا للحوادث التي تنجر عن الآلات القديمة وبالتالي الفرضية صحيحة وغير مثبتة.

اختبار الفرضية الجزئية رقم 3: التي تنص على: تساهم أساليب الأمن و الوقاية داخل المؤسسة في التقليل من الحوادث داخل المؤسسة

جدول رقم 20: يوضح مدى مساهمة أساليب الأمن والوقاية داخل المؤسسة للتقليل من الحوادث داخل المؤسسة.

النسبة المئوية %		التكرارات		
لا	نعم	لا	نعم	تساهم أساليب الأمن و الوقاية داخل المؤسسة في التقليل من الحوادث داخل المؤسسة.
21.42	78.57	6	22	
100		28		المجموع

المصدر: إعداد الطلبة.

يوضح الجدول أعلاه، أن تفعيل أساليب الأمن والوقاية داخل المؤسسة يساهم في تقليل الحوادث داخل المؤسسة ،وهذا ما أثبت صحة الفرضية الجزئية رقم 3، حيث جاءت إجابات أغلب العمال بالإيجاب بنسبة (78.57%)، وسجلنا ستة إجابات ب : لا حيث مثلت نسبة (21.42%).

تفسير النتائج :

أثبتت الدراسة الميدانية التي أجريناها على مستوى ورشة الخياطة أن لظروف العمل دور في أمن و وقاية العامل داخل المؤسسة الصناعية (ورشة الخياطة)، وذلك من خلال نتائج الجدول رقم 6 وبالتالي هي فرضية صحيحة ومثبتة.

كما توصلت الدراسة أن لظروف العمل تأثير على أمن ووقاية العامل داخل المؤسسة ،وبالتالي هي فرضية مثبتة وصحيحة بناءا على نتائج الجدول رقم 18.

كما تسعى المؤسسة لتحقيق ظروف العمل الملائمة لأمن ووقاية العاملين ،وهي فرضية صحيحة ومثبتة ،وهذا ماتوضحه نتائج الجدول رقم 19.

و تساهم أساليب الأمن و الوقاية داخل المؤسسة في التقليل من الحوادث داخل المؤسسة وهي فرضية صحيحة ومثبتة ،وهذا ماتوضحه نتائج الجدول رقم 20.

وجود بعض النقائص والنقاط السلبية التي يجب أن تعمل المؤسسة من أجل حلها وتجاوزها ، ولعل أبرز هذه النقائص ما يتعلق بالوقاية وأمن العامل وكذا بيئة العمل السيئة تشكل فعلاً عاملاً سلبياً على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة، كما لاحظنا أن لظروف العمل دور كبير في وقاية وأمن العامل.

خاتمة

خاتمة :

نظرا إلى ما تم التطرق إليه من الدراسة النظرية لظروف العمل ودورها في أمن ووقاية العامل على مستوى ورشة الخياطة توصلنا لمجموعة من النتائج لعل أبرزها ما يلي :

- يجب على المؤسسة الصناعية (ورشة الخياطة) أن تتخذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية مواردها، سواء كانت مادية والمتمثلة في الآلات و المعدات أو بشرية والتي تعتبر أساس وركيزة المؤسسة، للوقاية من المخاطر المهنية ، ويكون ذلك عن طريق توفير ما يعرف بالسلامة والصحة المهنية، وهذا ما سنتناوله في الفصل القادم.
- إن ظروف العمل من بين المشكلات التي تجدر بالمؤسسات الصناعية (ورشة الخياطة) الاهتمام بها، وتوفيرها وبذل المزيد من الجهود للمحافظة عليها، لما لها من دور كبير في أمن ووقاية العامل على مستوى الورشة.
- يجب اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية داخل الورشة للتقليل قدر الإمكان من حوادث العمل وتوفير الأمن والوقاية للعامل ، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصاباتهما يكون اقل تكلفة من المدى البعيد من معالجتها.
- صيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الأحيان إضعاف ما تتطلبه صيانة الوسائل الإنتاجية الأخرى، وإضافة إلى ذلك فعلى المؤسسات الصناعية (ورشة الخياطة) تقديم أحسن الخدمات الصحية الجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بالوسائل الإنتاجية الأخرى من الآلات و تجهيزات ، من حيث مراقبتها وفحصها وصيانتها كلما تطلب الأمر لذلك، بالإضافة إلى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل وتجعل العامل فيه عرضة للمخاطر.
- إن المؤسسة الصناعية وخاصة منها ورشة الخياطة تواجه يوميا مجموعة من الحوادث و المتعلقة بالعمل باختلاف درجة خطورتها، وعليه لابد من معرفة طبيعة تلك الأخطار وتأثيرها على الفرد العامل من جهة و على بيئة العمل من جهة أخرى. والعبء الأكبر هنا يقع على عاتق المؤسسات المستخدمة أصحاب العمل التي تعود إليها مسؤولية الحفاظ على صحة العمال وأمنهم بالدرجة الأولى، كونهم الدعامة الأساسية للقاعدة الصناعية. وتحقيق ذلك لا يتم إلا من خلال تبني مفهوم الأمن الصناعي وتطبيق مختلف تدابير واعتباره من أولويات المؤسسة .

لتحقيق مبدأ السلامة المهنية والوقاية والأمن داخل ورشة الخياطة لابد من اتباع الإجراءات التالية :

- التوعية اللازمة للعاملين في هذا القطاع بأهمية إتباع إرشادات وتعليمات وقواعد السلامة في إنجاز العمل

- اختيار الأشخاص المناسبين لكل نوعية عمل .
- التدريب الملزم للعمال في جميع المراحل ولكل المستويات للتقليل من حوادث وإصابات العمال .
- توزيع فترات الراحة أثناء الصيف بشكل يتناسب وارتفاع درجات الحرارة .
- الإهتمام بمصادر الحرائق وخاصة الكهربائية .

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولا : الكتب

- 1- دمري أحمد، (دون سنة) ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون،الجزائر .
- 2- صلاح الشنواني، (2004) ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

ثانيا : رسائل ومذكرات التخرج

- 1- براهيمى سهام ، (2014/2015)، ظروف العمل وتأثيرها على الإستقرار الوظيفي للعاملين -دراسة ميدانية بمصنع سويح لصناعة الآجر - بالمسيلة- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص : تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف .
- 2- ذرذاري موسى ، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، تخصص : الهندسة البشرية وتصميم العمل ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، الجزائر ، 2015-2016.
- 3- سلامة أمينة ،(2017/2018)، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية -مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذجا - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، تخصص : علم الاجتماع الإدارة والعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر .
- 4- علي موسى حنان،(2006/2007) الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -دراسة حالة لمؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير شعبة تسيير ،(منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ، تخصص : تسيير موارد بشرية، جامعة منتوري ، قسنطينة .
- 5- كيال كريمة ، كياش مريم ،(2016/2017)، أثر تنظيم العمل ودوره في الوقاية من الحوادث المهنية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع ، تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة أحمد درارية ، أدرار ، الجزائر .
- 6- كيروان صباح ، (2014/2015)، دور ظروف العمل في تفعيل سلوك المواطنة التنظيمية لدى الممرضين بالمؤسستين العموميتين الاستشفائيتين-جيجل و الطاهير-،مذكرة مقدمة لنيل شهادة

ماستر في علوم التسيير ، تخصص :تسيير الموارد البشرية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل .

ثالثا : المجالات العلمية :

1-د. الهادي بوقمقول ، صفاء مباركي، (جوان 2014) ، تدابير الوقاية من المخاطر المهنية على ضوء تطور القطاع الصناعي وتشريعات العمل في الجزائر، مجلة التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون ، العدد الثامن والثلاثون .

2- غريب منية ،(2013)، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية -مفهومها ،عناصرها ،أنواعها،آثارها ونتائجها،-دراسة ميدانية بمؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف-، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي ،15-16 جانفي.

رابعا : الملتقيات الوطنية والدولية :

1- بوخمم عبد الفتاح، علي موسى حنان،(2009)،أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر ، الملتقى الدولي حول اداء فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة مسيلة.

ملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

أخي الموظف أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لمذكرة تخرج ليسانس، يقوم الباحثين بدراسة حول:

دور ظروف العمل في وقاية العامل في ورشة الخياطة -الوادي-

دراسة ميدانية بورشة الخياطة

لذا نرجو من فضلك الإجابة على العبارات الواردة في استمارة الاستبيان، علما أن كل البيانات الواردة بالاستمارة هي خدمة للعلم والبحث العلمي، ولن تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة، مع تمنياتي لك بالتوفيق في مشوارك المهني .

توضيح:

- الرجاء الإجابة على كل العبارات و عدم ترك أي عبارة دون إجابة وذلك بوضع علامة X أمام الخانة المناسبة
الطلبة : تحت اشراف الأستاذ

د.بوبكر منصور

- حميد عبد الباسط

- زين محمد عماد الدين

- مصري لطيفة

- شيباني يسرى

- صالح شروق

المحور الأول : البيانات الأولية

- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- المستوى الدراسي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ مستوى جامعي ☐
- السن : أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 40 ☐ أكثر من 40 سنة ☐

الاقدمية في العمل

- أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ من 10 إلى 15 ☐
- أكثر من 15 سنة ☐

المحور الثالث : حوادث العمل

☐	☐	لا	هل لظروف العمل داخل الورشة دور في وقاية وأمن العامل نعم
☐	☐	لا	هل تواجهك صعوبات أثناء القيام بعملك؟
☐	☐	سهل	ما نوع العمل الموكل لك به ؟
☐	☐	صعب نوعا ما	
☐	☐	قديمة	ما نوع الآلات الموجودة بالمؤسسة ؟
☐	☐	لا	هل تتكيف مع الآلة التي تعمل عليها ؟
☐	☐	لا	هل تتوفر مؤسستك على وسائل الأمن و الوقاية ؟
☐	☐	لا	هل يتم استخدام وسائل الأمن و الوقاية المتوفرة بالمؤسسة ؟
☐	☐	لا	هل يتم الإستفادة من أوقات الراحة ؟
☐	☐	الإضاءة	ما هي الأشياء التي تعرقلك أثناء عملك ؟
☐	☐	لا	الحرارة
☐	☐	لا	هل تعرضت لحادث عمل ؟
☐	☐	متوسط	في حالة الإجابة بنعم ما هو نوع الحادث ؟
☐	☐	خطير	خفيف
☐	☐	السرعة في العمل	ما هو سبب وقوعك في الحادث؟
☐	☐	لا	اللامبالاة
☐	☐	لا	هل تم إسعافك مباشرة؟
☐	☐	لا	نعم