الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعـــــة وهران2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر الموسومة :

تأثير برامج السلامة والصحة المهنية على تعزيز الاندماج الاجتماعي في بيئة العمل
دراسة ميدانية في مؤسسة جامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف

من إعداد الطالبة: رزقي شيماء

تحت إشراف الأستاذة: بن هملة نسيمة

أعضاء لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	جامعة الانتماء	الصفة
بن شارف حسين	أستاذ محاضر "أ"	جامعـــــة وهران2	رئيسا
بن هملة نسيمة	أستاذة محاضرة "ب"	جامعـــــة وهران2	مشرفا
عمري فاطمة	أستاذ محاضرة"ب"	جامعـــــة وهران2	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 / 2026


شكر وتقدير
الحمد لله الذي أنار لي درب العلم والمعرفة وأعانني على انجاز هذا العمل واتمامه
اتقدم بجزيل الشكر و الامتنان الى كل من ساهم في انجاز هذا البحث
من قريب او بعيد وأخص بالذكر المشرفة بن هملة نسيمة التي لم تبخل علينا
بعطائها و توجيهاتها القيمة ومرافقتها لي طيلة فترة انجاز هذه الدراسة
فجزاها الله خير الجزاء، كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير الى جميع
الأساتذة الكرام الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم ومعارفهم وساهموا
في تكويننا العلمي، ولا يفوتني أن أعبر عن شكري وامتناني لأعضاء
لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل واثرائه بملاحظتهم القيمة
لكم جميعا مني أسمى عبارات الشكر والتقدير
رزقي شيماء

الإهداء

"وآخر دعواهم أن الحمـــد لله رب العالمين" سورة يونس الآية 10

لم تكن الرحلة قصيرة ولم يكن الطريق محفوفا بالتسهيلات لكني فعلتها وها أنا قد وصلت الى نهاية رحلتي الجامعية بعد تعب ومشقة وبعد خمسة سنوات في سبيل الحلم والعلم حملت في طياتها أمنيات ومناكب سعي فكان أمسي ميعاد اليوم، الحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضله وكرمه

اهدي ثمرة حصدي لنفسي أولا ثم لمن سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمتم سندا لا عمر له لمن أوصلوني لما أنا عليه الآن وسهروا الليالي من أجلي لمن قال فيهما الله عز وجل "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمها كما ربياني صغيرا" لنور عيني والديا العزيزان اطال الله في عمرهما من جعل الله الجنة تحت أقدامها، لمن كانت دعوتها تحيطني وتدعمني في كل وقت قرة عيني وسر نجاحي سندي – أمي الغالية –، لمن تعب من أجلي وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار للنور الذي أنار دربي – والدي العزيز –، سندي في هذه الحياة وشريك دربي الذي كان لي عونا ودعما في كل لحظة حضوره مصدر قوة وطمأنينة – زوجي العزيز –، لضلعي الثابت وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها لخيرة أيامي وصفوها – اخي واخواتي – ، لمن دعموني وكانوا شركائي في هذه الرحلة، لمن أسعدني ولو بكلمة طوال فترتي في القيام بهذه المذكرة، من قال أنا لها نالها وأن أبْتِ رغما عنها أتيت بها، فالحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختام.

رزقي شيماء

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة المعنية بتأثير السلامة والصحة المهنية على تعزيز الاندماج الاجتماعي في بيئة العمل الى محاولة تعرف على مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، وقد انطلقنا من التساؤل التالي : كيف تساهم برامج السلامة والصحة المهنية في تعزيز الاندماج والتكاتف الاجتماعي بين العاملين داخل المؤسسة الجامعية؟ وقد أدرجنا هذا التساؤل العام لسؤالين فرعيين وهما: ما هي الإجراءات المحددة التي تتخذها برامج السلامة والصحة المهنية لضمان توفير بيئة العمل آمنة لجميع الفئات وكيف تدعم هذه الإجراءات مبدأ المساواة في الاندماج الاجتماعي ؟ والسؤال الثاني: ما تأثير برامج السلامة والصحة المهنية على تقليل النزاعات والخلافات بين العمال وبالتالي تعزيز التماسك الاجتماعي؟، ومن هذا المنطلق فقد صغنا فرضيتين حيث تمت الدراسة على عينة من جامعة محمد بوضياف "الإدارة المركزية" بمدينة وهران، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع بيانات الملاحظة، المقابلة التي تم طرح عليهم أسئلة بشكل قصدي وكان عدد 10 مبحوثين. وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها :

كشف الدراسة أن نسبة كبيرة من العمال يواجهون مخاطر مهنية ناتجة عن عيوب الصيانة مثل انقطاع الكهرباء وتوقف المصاعد هذه ضغوط تزيد من إرهاق العامل وتؤدي الى تكرار حوادث العمل مما يعيق عملهم داخل الجامعة.

أكدت الدراسة أن توفر شروط السلامة والصحة المهنية يمنح 90% من العمال راحة واستقرار نفسي وهو ما يمثل الجوهر الأساسي لبناء علاقات اجتماعية متماسكة.

الكلمات الافتتاحية: السلامة والصحة المهنية، الاندماج الاجتماعي، علاقة اجتماعية، ارهاق العامل.

Abstract :

This study aims to identify the impact of occupational safety and health on enhancing social integration in the work environment. It attempts to explore the level of implementation of occupational health and safety programs within the institution. We proceeded from the following main question:

How do occupational safety and health programs contribute to enhancing integration and social solidarity among workers within the university institution?

To address this main question :

1. What specific measures are taken by safety and occupational health programs to ensure a safe working environment for all categories, and how do these measures support the principle of equality in social integration?
2. What is the impact of occupational safety and health programs on reducing disputes and conflicts among workers, thereby enhancing social cohesion?

From this standpoint, two hypotheses were formulated. The study was conducted on a sample from Mohamed Boudiaf University "Central Administration" in Oran. We adopted the descriptive-analytical approach, relying on a set of tools for data collection: observation, and interviews consisting of purposively designed questions administered to 10 respondents.

The study reached a set of results, the most prominent of which are :

- The study revealed that a large percentage of workers face occupational hazards resulting from maintenance defects, such as power outages and elevator breakdowns, these pressures increase worker exhaustion and lead to recurring work accidents, which hinders their work within the university.
- The study confirmed the providing occupational safety and health conditions grants 90% of workers comfort and psychological stability, which represents the essential core for building cohesive social relations.
- **Keywords:** occupational safety and health, social integration, social relations, worker exhaustion.

شكر وعرفان:.....أ

الإهداء :.....ب

ملخص الدراسة: .....ت

فهرس المحتويات:.....ث

مقدمـــــــة عـامـــة: 1

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

تمهيد: 4

الإشـكـاليـــة: 5

الفرضية الرئيسية 6

الفرضيات الفرعية : 6

أسباب اختيار الموضوع :.....7

أهمية الدراسة : .....

.....8

أهداف الدراسة : 8

تحديد المفاهيم.....

.....9

طريقة جمع المعطيات وإستعمال وأدوات البحث :.....21

-المنهج و العينة : 21

الجانب النظري

الفصل الثاني: السلامة والصحة المهنية

تمهيد :.....18

المبحث الأول :أبعاد السلامة والصحة المهنية.....19

المطلب الأول: تعريف السلامة والصحة المهنية :.....19

المطلب الثاني: الأبعاد الأساسية للسلامة والصحة المهنية.....20

المبحث الثاني: أهداف السلامة والصحة المهنية: 23

المطلب الأول: الأهداف العامة التي تسعى السلامة والصحة المهنية إلى تحقيقها:.....23

المطلب الثاني: أهمية السلامة والصحة المهنية: 24

المبحث الثالث :مخاطر بيئة العمل 25
المطلب الأول :أنواع مخاطر بيئة العمل (الميكانيكية والكهربائية والجسدية) 25
المطلب الثاني :الأسباب الشائعة لحوادث العمل 28
المطلب الثالث :آثار السلبية للإهمال السلامة والصحة المهنية 31
المبحث الرابع: الاجراءات المتبعة لقسم السلامة والصحة المهنية: 33
المطلب الأول: مقومات السلامة والصحة المهنية: 33
المطلب الثاني: الاجراءات المتبعة لقسم السلامة والصحة المهنية: 34
المطلب الثالث: نتائج تعزيز تطبيق ثقافة السلامة والصحة المهنية : 37
خاتمة الفصل.Erreur ! Signet non défini
الفصل الثالث: الاندماج الاجتماعي
تمهيد 38
المبحث الأول: الاندماج الاجتماعي: 38
المبحث الثاني: الفرق بين الاندماج الاجتماعي والتماسك الاجتماعي والتكيف الاجتماعي 40
المبحث الثالث: خصائص وأهداف الاندماج الاجتماعي 42
المطلب الأول: خصائص الاندماج الاجتماعي 42
المطلب الثاني: أهداف الاندماج الاجتماعي 43
المبحث الرابع: عوامل الاندماج الاجتماعي 44
المطلب الأول: العوامل الاجتماعية للاندماج الاجتماعي 44
المطلب الثاني: العوامل الاقتصادية للاندماج الاجتماعي 46
المطلب الثالث: العوامل الثقافية والسياسية للاندماج الاجتماعي 49
المبحث الخامس: مظاهر الإندماج الاجتماعي 51
المطلب الأول: المشاركة في الحياة الاجتماعية (الشعور بالانتماء واحترام القوانين) 51
المطلب الثاني: آثار الإندماج الاجتماعي. 54
المبحث السادس: صعوبات الاندماج الاجتماعي 57
المطلب الأول: الفقر 57
المطلب الثاني: البطالة 59
المطلب الثالث: التمييز الاجتماعي 60

خلاصة الفصل: 61

الجانب التطبيقي

تعريف جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران(USTO) 63
الهيكل التنظيمي للمؤسسة : 63
نشاطات المؤسسة: 66
المجال المكاني والزماني للدراسة : 67
دليل المقابلة 69
تحليل المقابلة: 70
نتائج الدراسة : 80
الخاتمة: 71

قائمة المصادر والمراجع

ا الملاحق 80

المقدمة العامة

مقدمـــــــة عـامـــة:

السلامة المهنية من المواضيع المهمة التي تهدف الى حماية العامل من الاخطار المهنية والحد من الحوادث داخل المؤسسة، فكلما توفرت شروط السلامة وقلة المخاطر زاد شعور العامل بالراحة والانتماء، وهذا ما ينعكس إيجابا على اندماجه وعلاقته داخل بيئة العمل.

الاندماج الاجتماعي يراعي ظروف وطبيعة العلاقات داخل المؤسسة، كما يخلق روح التعاون والتواصل، فالعنصر البشري مهما عند حمايته وتقديره داخل بيئة عمله سوف يخلق جو مهني يسوده الاحترام والتفاهم ولذلك فإن توفير شروط السلامة والظروف الملائمة يعزز من روح العمل الجماعي داخل المؤسسة.

كذلك فإن التطورات التي شهدها عالم العمل وازدياد بحقوق العمال أصبحت المؤسسات اكثر وعيا حول تطبيق اجرءات السلامة والصحة المهنية بهدف التقليل من حوادث العمل، إضافة الى تحسين جو العمل والعلاقات الاجتماعية، ومن خلال هذا المنطلق برزت أهمية دراسة تأثير السلامة والصحة المهنية على تعزيز الاندماج الاجتماعي داخل بيئة العمل على معرفة تأثير برامج السلامة والصحة المهنية على التقليل من التوتر والصراعات بين العمال.

وعليه جاءت دراستنا من اجل الاطلاع على تأثير السلامة والصحة المهنية تعزيز الاندماج الاجتماعي في المؤسسة الجامعية، هنا حاولنا تقديم هذه الدراسة من خلال خطة منهجية علمية انقسمت الى جانبين: جانب نظري وجانب ميداني مقسمة في بضعة فصول.

وبغية الإجابة عن الإشكالية والتوصل الى البحث قمنا بتقسيم الدراسة إلى :

- الفصل الأول : خصص للإطار العام للدراسة حيث يتم فيه صياغة الإشكالية وتحديد أسباب اختيار الموضوع، أهميته وأهدافه، كما تم تحديد المفاهيم المتعلقة بالموضوع والدراسات السابقة، منهج الدراسة، الاطار الزمني والمكاني، العينة.

- الفصل الثاني : يتناول هذا الفصل السلامة والصحة المهنية من حيث مفهوم، أهمية، أهداف ومقومات السلامة بالإضافة الى تسليط الضوء على الإجراءات المتبعة وتعزيز نتائج تطبيق ثقافة السلامة والصحة المهنية والأسباب الشائعة لحوادث العمل.

- الفصل الثالث : يبين هذا الفصل الاندماج الاجتماعي من خلال مفهوم والفرق الموجود بين بعض المفاهيم (التكيف والتماسك الاجتماعي) وخصائص وأهمية، وآثار، ومعوقات وعوامل الاندماج الاجتماعي.

- الفصل الرابع : خصص للجانب التطبيقي للدراسة الميدانية وكانت بمؤسسة جامعة محمد بوضياف وهران حيث قمنا بإعطاء نبذة عن مفهوم المؤسسة وطبيعتهما وهيكلها التنظيمي.

وأخيرا ختمنا بخاتمة أجملنا فيها أهم النتائج البحثية ثم قمنا بعرض بعض التوصيات.

الفصل الأول

تمهيد:

في هذا الفصل سنتطرق الى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، كما سنتناول أهم مفاهيم النظرية والاجرائية المتعلقة بالموضوع، إضافة الى عرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة بهدف الاستفادة منها وربطها بموضوع دراستنا.

❖ **الإشكاليـــة:**

ان الانسان كائن لا ينفصل عن محيطه الاجتماعي والمهني فموقع العمل ليس مجرد مكان لأداء المهام والحصول على الاجر بل هو سياق اجتماعي حيوي يؤثر بشكل مباشر وعميق في صحة الفرد والرفاهية العامة.

تعد السلامة والصحة المهنية من المنظور السوسيولوجي أكثر من مجرد مجموعة من التدابير التقنية او الالتزامات القانونية في جوهرها نظام اجتماعي يعكس ويعيد تشكيل بنية العلاقات والقيم داخل المؤسسة، فالقواعد والإجراءات المتعلقة بالسلامة ليست محايدة بل هي نتاج عملية تفاوض اجتماعي تمليها غالبا أولويات الإدارة المتمثلة في تحقيق الربح والكفاءة والتي قد تتعارض أحيانا مع هدف الحماية القصوى للعمال، هذا التناقض يؤدي الى ظهور مفهوم "ثقافة السلامة" وهي مؤشر نوعي يعكس مدى التزام جميع الأطراف لا باللوائح فحسب بل بالقيمة الجوهرية لحياة وكرامة العامل.

يمثل الاندماج الاجتماعي الالية الحيوية التي يضمن بها المجتمع استمراره وتماسكه، إن الاندماج ليس مجرد تعايش سلمي بل هو عملية ديناميكية ومتعددة الابعاد تهدف الوحدة العضوية بين أجزاء المجتمع المختلفة وتجاوز حالة اللامساواة والاقصاء.

تشكل برامج السلامة والصحة المهنية اسسا قوية لتعزيز الاندماج الاجتماعي داخل بيئة العمل ويكشف عن تداخل وظيفي عميق يتجاوز البعد الوقائي ليلامس البنية الاجتماعية للمؤسسة حيث تعد هذه البرامج أداة لترسيخ العدالة والمساواة حيث تفرض تطبيق معايير الحماية والأمان على كافة العاملين بمنتهى الحياد بغض النظر عن مناصبهم او خلفياتهم مما يزيل الحواجز ويقلل من الفوارق التي قد تسبب الاقصاء الاجتماعي. وهذا التكافؤ في الأمان يولد شعورا بالإنصاف وهو ركيزة أساسية لتعزيز الثقة المتبادلة بين

الإدارة والقوى العاملة والتفاعل المؤسسي هو شكل عملي لحوار الاجتماعي الذي يقوي الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة.

ان العلاقة بين السلامة والصحة المهنية والاندماج الاجتماعي هي علاقة تكاملية وفعالية لا تحسن فقط الظروف المادية للعاملين بل تغير من ديناميكيات القوة والثقافة الداخلية للمؤسسة من خلال تبني مقارنة شمولية تضع الانصاف والمشاركة في صميم جهودها، تتحول السلامة المهنية الى جسر استراتيجي يمكن للمؤسسات من تحقيق اندماج اجتماعي حقيقي يترجم الى بيئات عمل اكثر إنتاجية، عدالة واستدامة.

ومنه يطرح سؤال اشكالي رئيسي :

- كيف تساهم برامج السلامة والصحة المهنية في تعزيز الاندماج والتكاتف الاجتماعي بين العاملين داخل مؤسسة جامعية ؟

من هنا نطرح اسئلتنا الفرعية كما يلي :

- ماهي الإجراءات التي تتخذها برامج السلامة والصحة المهنية لضمان توفير بيئة العمل آمنة لجميع الفئات وكيف تدعم هذه الإجراءات مبدأ المساوات في الاندماج الاجتماعي ؟
- ما مدى تأثير برامج السلامة والصحة على تقليل النزاعات والخلافات بين العمال وبالتالي تعزيزا للتماسك الاجتماعي.

- **<u>الفرضية الرئيسية :</u>**

1. نفترض ان تطبيق الارغونوميا يعزز الاندماج الاجتماعي وتماسك فريق العمل من خلال برامج السلامة والصحة المهنية.

- **<u>الفرضيات الفرعية :</u>**

- نفترض ان برامج السلامة والصحة المهنية تهدف الى حماية جميع العاملين.

- نفترض ان زيادة امان العامل الجسدي والنفسي الناتج عن برامج الصحة والسلامة المهنية يؤدي الى زيادة راحته وثقته في زملائه ومؤسسته.

- **أسباب اختيار الموضوع :**

لقد كان وراء هذا الاختيار أسباب ودوافع شجعتنا لدراسة هذا الموضوع والتي تتمثل في:

- **الأسباب الذاتية :**

1. الرغبة الذاتية في معالجة هذا الموضوع.
2. تماشي الموضوع المختار مع تخصص دراستنا علم الاجتماع وتنظيم العمل.
3. الوقوف على الواقع الذي تعيشه المؤسسة الجامعية الجزائرية.

- **الأسباب الموضوعية :**

- ارتفاع معدلات حوادث العمل في القطاع الإداري مما يجعل دراسة السلامة والصحة المهنية ضرورة لفهم الاثار الاجتماعية داخل المؤسسة.

- وجود علاقة مثبتة بين ظروف العمل الجيدة ومستوى التفاعل الاجتماعي بين العمال.

- تزايد الاهتمام العالمي بمعايير الصحة والسلامة المهنية وارتباطها بالموارد البشرية.

- **أهمية الدراسة :**

تتجلى أهمية فيما يلي :

- تسد فجوة معرفية من خلال الربط بين الصحة والسلامة المهنية والاندماج الاجتماعي في بيئة العمل.

- معرفة تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية على التقليل من التوتر والصراعات بين العمال.

- تساعد المؤسسات في الاستقرار المهني من خلال تحسين المناخ الاجتماعي.

- تمكن المؤسسات من تحسين بيئة العمل وشعور العمال بالأمن والآمان.

- تساهم في رفع إنتاجية المؤسسة ورضا الموظفين.

- **أهداف الدراسة :**

- التعرف على مستوى تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة.

- توضيح العلاقة الموجودة بين تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية ومستوى الاندماج الاجتماعي لدى العمال.

- ابراز الدور الذي تلعبه برامج السلامة والصحة المهنية في التقليل من الصراعات والقلق بين العمال لأن العنصر البشري من أهم موارد المؤسسة.

- كما تساعد في زيادة المعارف والتغيير من سلوك العمال.

- يكمن هدف هذه الدراسة في محاولة التعرف على برامج السلامة والصحة المهنية ومساهمتها في الاندماج الاجتماعي داخل بيئة العمل.

- **تحديد المفاهيم**

- **تعريف السلامة والصحة المهنية :**

1. **اصطلاحا :**

- عرفها خالد عبد الرحيم الهيتي بأنها البرامج التي تحيط بالبيئة الصناعية والوقائية الصحية للأفراد حيث تهدف هذه البرامج الى منع الامراض تلك التي تنشأ بسبب العمل وظروفه داخل الوحدة الصناعية وتوفير الظروف والأجواء الصحية المريحة في مواقع العمل وظروفه داخل الوحدة الصناعية من اجل رفع المستوى الصحي للأفراد والعاملين وزيادة كفاءتهم الإنتاجية من جهة وتوفير الوقت والجهد المفقود جراء التعرض للإصابة بالأمراض من جهة أخرى[1].

2. **احرائيا :**

- هي برنامج يقي ويحمي العامل من الحوادث التي تحدث اثناء العمل.

- **تعريف الاندماج الاجتماعي :**

1. **اصطلاحا :**

- توماس : يرى ان المقصود بمعنى الاندماج العمليات التي يتم من خلالها دمج الافراد والجماعات من المهاجرين في مختلف المجالات الاجتماعية وشرائح المجتمع المضيف الجديد[2].

[1] عشاري زهوة، عباس سلسبيل، السلامة المهنية والجودة المؤسساتية، تخصص علم الاجتماع علم وتنظيم، جامعة قالمة 2023، 224 ص9

[2] دعاء علي عبد الكافي شحاتة، الاندماج الاجتماعي للمهاجرين دراسة نظرية وتحليلية مجلة كلية الآداب الجديد، مجلة علمية محكمة، العدد السابع عشر الجزء الثاني 5551-2526 ص16.

2. اجرائيا :

يعرف تفاعل العمال ووجود الثقة داخل بيئة العمل من خلال أنماط التواصل والتعاون بينهم ومدى تبادل الدعم والمعلومات والشعور بالاطمئنان في العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

- **ارغونوميا :**

1. اصطلاحا : عند كومرو وكوجولاري: ينظر الى الهندسة البشرية الارغونوميك بأنها الاستخدام الآمن والفعال والمريح للآلات والمعدات والكمائن من خلال المعرفة المتخصصة بخصائص الجسم البشري وقدراته ومحدداته[1].

2. اجرائيا : هي مجموعة الإجراءات والتعديلات التي تطبق على بيئة العمل مثل: تنظيم المكان، الأدوات، وضعيات الجلوس ووقت العمل بهدف جعلها ملائمة لقدرات الانسان الجسدية والنفسية لتحسين الراحة والأداء وتقليل التعب او الإصابات.

- **التفاعل الاجتماعي :**

1. اصطلاحا : يعرفه سعد جلال بأنه علاقة متبادلة بين فردين او اكثر يتوقف سلوك احدهما على سلوك الاخر كفردين او يتوقف سلوك كل منهم على سلوك الاخرين اذا كانوا اكثر من اثنين[2].

2. اجرائيا : هو مجموعة من السلوكيات والاتصالات المتبادلة بين الافراد داخل بيئة العمل والعمل المشترك وبناء علاقات قائمة على الثقة داخل محيط اجتماعي او مهني.

[1] بوراس وسام، بايع راسو نزهة، دور الارغونوميك في تحسين جودة العمل لدى العامل في المؤسسة، شهادة ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم 2023/2022 ص 10.

[2] صبرينة بن جامع، التفاعل الاجتماعي، دراسة نظرية تشخيصية العدد 05، جامعة قسنطينة 02 عبد الحميد مهري، مجلة التكامل 2019 ص144.

- **الرضا الوظيفي :**

1. **اصطلاحا:** يرى هزبر أن الرضا الوظيفي مرتبط بعوامل خارجية مثل: الأجور، العلاقات مع المسؤولين، الزملاء والمنظمة والعوامل الداخلية تنبع من إحساس الفرد بإنجازه وبأهمية قدراته من خلال ذلك الإنجاز، وتشير على ان العوامل الداخلية هي المسؤولة عن الرضا، أما العوامل الخارجية فمسؤولة عن عدم الرضا[1].

2. **اجرائيا** : هو درجة شعور العامل بالارتياح والقبول اتجاه عمله ويتم قياسه من خلال مؤشرات مثل: الرضا عن الاجر، ظروف العمل، علاقات مع الزملاء.

[1] جدي سارة، الرضا الوظيفي مفهومه، محدداته واثاره على الأداء العدد1، مجلة المناجر 2014 ص92.

- **الرضا الوظيفي :**

3. اصطلاحا: يرى هزبر أن الرضا الوظيفي مرتبط بعوامل خارجية مثل: الأجور، العلاقات مع المسؤولين، الزملاء والمنظمة والعوامل الداخلية تنبع من إحساس الفرد بإنجازه وبأهمية قدراته من خلال ذلك الإنجاز، وتشير على ان العوامل الداخلية هي المسؤولة عن الرضا، أما العوامل الخارجية فمسؤولة عن عدم الرضا[1].

4. اجرائيا : هو درجة شعور العامل بالارتياح والقبول اتجاه عمله ويتم قياسه من خلال مؤشرات مثل: الرضا عن الاجر، ظروف العمل، علاقات مع الزملاء.

- **ثقافة السلامة المهنية :**

1. اصطلاحا : عرفتها حكومة نيوزيلاندا بأنها مجموعة معتقدات ومواقف وقيم وطرائق سلوك مشتركة تدعم الوقاية من الإصابات وتعرف كذلك بأنها المواقف والمعتقدات والمفاهيم التي يتشاركها الموظفون فيما يتعلق بالسلامة في مكان العمل[1].

2. اجرائيا : هو درجة التزام العاملين بتطبيق إجراءات السلامة المهنية في العمل كما تقاس عبر ملاحظتهم و استجاباتهم.

- **<u>بيئة العمل :</u>**

1. **اصطلاحا :** عرفها العقيلي بأنها نشاط يشتمل على مجموعة من الاعمال والإجراءات الفنية والإدارية يهتم بدراسة الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ الاعمال داخل المنظمات بوجه عام

[1] ابن احمد نوال، جامعة البشير الابراهيمي برج بوعريريج الجزائر، مجلة الاكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والارطوفونيا، ثقافة السلامة المهنية كآلية لتحد من إعاقة تطبيقها، 2023 ص 18.

والصناعات بشكل خاص وتصميم البرامج المتخصصة من اجل السيطرة وإزاء مصادر ومسببات الحوادث والامراض المحتملة التي يمكن ان تصاب بها الموارد البشرية اثناء تأدية اعمالها[1].

2. **اجرائيا** : هي ذلك الحيز الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني داخل المؤسسة.

- **الدراسات السابقة :**

تعتبر الدراسات السابقة والبحوث السابقة من الخطوات الأساسية التي يتعين على الباحث اتباعها لإعطاء فاصلة بين دراساته والدراسات المشابهة لها والتي لها صلة بالموضوع لتفادي تكرار الدراسات وتعيين نقاط التشابه والاختلاف بينهم، وعليه تم اطلاعنا على بعض الدراسات السابقة فمنها من تناولت موضوع الصحة المهنية على مستوى المؤسسات وقد تباينت هذه الدراسات فهناك دراسات تناولت من جانت الاندماج الاجتماعي، وعلى العموم سنتناول في هذا الجزء بعض تلك الدراسات على النحو الآتي:

1. **الدراسة الأولى** : لوسداد زين الشرف، رسالة الماجستير بعنوان "الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ"، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم بوهران السنة 2011-2012 فقد ضمت هذه الدراسة إشكالية هل حقق برنامج ANSEJ اندماجا اجتماعيا ومهنيا للمستفيدين منه وحقق تنمية اقتصادية واجتماعية ؟

وقد اعتمدت في ذلك على تقنية الملاحظة المباشرة ثم المقابلة الموجهة.

- الفرضية الرئيسية: لقد حقق برنامج ANSEJ طموحات المستفيدين منه، ووفر لهم مناصب شغل واكسبهم وضعا اجتماعيا وماليا، هذا ما ساعد على اندماجهم اجتماعيا ومهنيا.

[1] مغربي السعيد، بيئة العمل في المنظمات 2022/12/15، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة العدد02 المجلد 05 جامعة تيسمسيلت الجزائر ص 94.

- تتغير حياة المستفيدين من برنامج ANSEJ بعد أن كانوا يعانون من الظروف الصعبة اثناء مرحلة البطالة او اثناء العمل عند الخواص، فتتحسن اوضاعهم المادية من ناحية الدخل والمصاريف وتلبية الحاجيات.

- كما يصبح لديه دور في المجتمع فإحساسهم بالإفتخار والنجاح يولد لديهم طموح لتوسيع المشروع، كما يساعدهم عملهم في الزواج وتكوين أسرة فتتحسن علاقتهم مع المحيط والعائلة وتصبح لديهم مكانة اجتماعية كما تتوسع علاقتهم حسب طبيعة عملهم فكل هذه العوامل تجعلهم يندمجون اجتماعيا.

- كما يساهم ذلك في تحقيق تنمية اقتصادية عن طريق تنمية الإنتاج المحلي والمساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني وتنمية روح المبادرة والاستثمار وتشجيع النشاطات في جميع القطاعات، فهي تساهم في ترقية الإنتاج الوطني.

- **نقد الدراسة :**

كانت الدراسة ذات توجه ميداني تركز على الجوانب الإيجابية فقط وحتى عرض نتائج بشكل مطلق (تحسن المعيشة، الزواج، تكوين أسرة)، وأغفلت الدراسة الإشارة الى التحديات والعراقيل التي تواجه الشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ مثل: البيروقراطية، صعوبة تسديد القروض او مشاكل تسويق المنتجات.

2. **الدراسة الثانية** : عباس عمر، أطروحة دكتوراه بعنوان "الاندماج الاجتماعي للأسر النازحة في الوسط الحضري" تخصص علم الاجتماع الحضري برج بوعريريج سنة 2021/2020 فقد ضمت هذه الدراسة إشكالية كيف تعمل الاسرة النازحة على تحقيق اندماجها في الوسط الحضري وما هي الطرق التي تعتمدها في ذلك ؟

- الفرضية: يساعد امتلاك الاسرة النازحة لمجال سوسيوجغرافي في الوسط الحضري على اندماجها فيه.

- العينة غير الاحتمالية يتمثل في العينة المقصودة (القصدية)، واعتمد في ذلك على تقنية الملاحظة ثم الاستمارة حيث قام بتطبيقها عن طريق مقابلة وتوصل الى النتائج التالية :

- إن التحضر في الجزائر له خصائصه ومميزاته وظروفه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي شكلته وأعطته طابعه الخاص فقد ارتبط بالأوضاع السياسية والتاريخية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر ونتج أساسا حركة الهجرة من الريف الى المدينة.

- أنتج التحضر في الجزائر أسرة نووية بخصوصية جزائرية، على عكس نمط الاسرة النووية التي عرفتها المجتمعات الصناعية الغربية، فالأسرة النووية الجزائرية وعلى الرغم من انفصالها عن العائلة الممتدة.

- إن التغير الذي يطرأ على نمط الاسرة الجزائرية صاحبته تغيرات في شكل العلاقات وفي نظام السلطة وفي سلوكيات أفرادها.

- **نقد الدراسة :**

تلقى الدراسة بتمييز النتائج بأصالتها في اثبات تولد اسرة نووية بخصوصية جزائرية تحافظ على روابطها الممتدة رغم التحضر وأغفلت ظاهرة ريف المدينة عند معالجة اندماج الاسر النازحة.

- **الدراسة العربية :**

3. **الدراسة الثالثة** : علي أحمد احمد حمدي، أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على سلامة العاملين في المنظمات الصحية، دراسة تطبيقه في مستشفى الحرث العام بالسعودية سنة 1441هـ/2020م. فقد ضمت هذه الدراسة إشكالية ما أثر تطبيق إجراءات السلامة المهنية على سلامة العاملين في مستشفى الحرث العام ؟

- الفرضية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتطبيق برنامج التخلص من النفايات الطبية وسلامة العاملين في مستشفى الحرث العام.

- وتم اختيار العينة يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمستشفى الحرث العام والبالغ عددهم 167 موظف في مختلف المهن الإدارية والصحية لذا فقد كانت عينة الدراسة مساوية لمجتمع الدراسة وتم التوصل الى عدد (130) استجابة، وقد اعتمد في ذلك على تقنية الاستبانة وتوصل الى النتائج التالية:

- هناك تطبيق جيد لبرنامج التخلص من النفايات الطبية باعتبارها أحد عناصر إجراءات السلامة المهنية في مستشفى الحرث العام حيث تحصلت عبارات المحور الخاص بالبرنامج على مستوى موافقة عالية من افراد مجتمع الدراسة.

- كما يوجد لدى المستشفى خطة واضحة لإدارة النفايات الطبية بجانب وجود الطرق المناسبة للتخلص من النفايات الطبية وفق أسس علمية بالمستشفى.

- كذلك هناك اهتمام جيد ببرنامج مكافحة العدوى كأحد عناصر إجراءات السلامة المهنية في مستشفى الحرث العام حيث تم التوصل الى ذلك من خلال مستوى موافقة عالمية من افراد مجتمع الدراسة حول عبارات المحور.

وأن مستشفى الحرث العام يبذل جهد مقدر فيما يخص برنامج الحماية من الاشعاع كأحد عناصر إجراءات السلامة المهنية في مستشفى الحرث العام.

هذه الدراسة والتي تهتم بشكل واضح في تحقيق سلامة العاملين بالمستشفى وهناك التزام باحتياطات خاصة للحد من انتقال العدوى حفاظا على سلامة العاملين ويقوم المستشفى على التأكيد على استخدام معدات وقائية مناسبة تقي من انتقال العدوى.

- **نقد الدراسة :**

تميزت الدراسة بأهمية موضوع التخلص من النفايات الطبية واستهدافها لعينة شاملة من مختلف المهن الإدارية والطبية حيث تفتقر الدراسة الى العمق الاحصائي الدقيق واكتفت بالوصف العام دون تقديم نسب مئوية او ارقام دقيقة.

4. **الدراسة الرابعة** : علي موسى حنان، مجلة بعنوان إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من حوادث العمل، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بقسنطينة سنة 2018. فقد ضمت هذه الدراسة إشكالية ما مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة أوساس 18001 في التخفيض من حوادث العمل في مؤسسة هنكل الجزائر ؟

- الفرضية: تساهم إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة أوساس 18001 بشكل كبير في التخفيض من حوادث العمل في مؤسسة هنكل الجزائر.

- اعتمدت الدراسة على منهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة الحالة ثم اعتمد على المقابلة الشخصية وقائمة الفحص وتوصلت الى النتائج التالية :

- في مرحلة تبعية المؤسسة محل الدراسة لمؤسسة هنكل الجزائر فرع شلغوم العمومية الجزائرية "أناد" تم التوصل الى وجود مستوى ضعيف جدا في إدارة السلامة والصحة المهنية يدل عليه الانحراف الكبير لواقع هذه الإدارة عن متطلبات المواصفة أوساس 18001 بفجوة مقدارها (94%) فعدم امتلاك المؤسسة في هذه الفترة لسياسة وأهداف السلامة والصحة المهنية أدى الى عدم تطبيق باقي المتطلبات الخاصة بالتخطيط، التطبيق، والتحقق.

- في مرحلة تبعية المؤسسة محل الدراسة لمؤسسة هنكل الجزائر في فترة (2017/2012) أي بعد تطبيق المواصفة أوساس 18001 تم التوصل الى وجود مستوى عال في إدارة السلامة والصحة المهنية مقارنة بالفترات السابقة، وهذا راجع الى تطبيق كل متطلبات السلامة والصحة المهنية سياسة التخطيط، التطبيق، والتحقق ومراجعة الإدارة، حيث بلغ معدل التطبيق (1,97) الذي يمثل نسبة تطبيق مقدارها (98%) وهذه النتيجة راجعة الى اهتمام المؤسسة في هذه المرحلة بمجال السلامة والصحة المهنية من خلال سعييها الى امتلاك المواصفة أوساس 18001 والعمل على التحسين المستمر في هذا المجال.

- **نقد الدراسة :**

أظهرت نتائج الدراسة قفزة نوعية في مستويات السلامة بعد تطبيق المواصفة أوساس (18001 OHSAS) إلا أنها أغفلت عن توضيح مدى استمرارية وثبات هذا التحسن على المدى الطويل داخل المؤسسة.

التعقيب العام على الدراسات السابقة :

تسلط هذه الدراسات الضوء على مفاهيم السلامة والصحة المهنية والاندماج الاجتماعي بشكل مستقل، مستعرضة لأبعاد خاصة بكل مفهوم على حدى دون الربط المباشر بينهم.

اتفقت الدراسات من حيث النتائج على أن التدخلات المنظمة تؤدي الى تحسين جودة حياة الفرد وسلامته ووقايته من الاخطار المهنية، وقد تشير أيضا الى أن البيئة المحيطة ذات أهمية بالغة في تشكيل سلوك الفرد وتحقيقه للإستقرار والتوافق النفسي والاجتماعي.

أظهرت النتائج الدور الحاسم الذي تلعبه البيئة المحيطة في توجيه سلوك الفرد.

طريقة جمع المعطيات وإستعمال وأدوات البحث :

- **المنهج و العينة :**

يعتبر اختيار المنهج العلمي في أي دراسة على طبيعة المشكلة او الظاهرة المراد دراستها إضافة الى الأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها من خلال بحثه او نظرا لطبيعة موضوع دراستنا فقد تم الاعتماد على المنهج الكيفي الذي يساعد على فهم الظاهرة المدروسة وتحليل ابعادها المختلفة، ولجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة تم الاعتماد على تقنية المقابلة نصف موجهة حيث أجريت مع مجموعة من الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف وتم اختيارهم بطريقة قصدية من مجتمع الدراسة، وقد بلغ عدد المقابلات المنجزة (10) وذلك الى غاية الوصول الى درجة من تكرار المعلومات كما تم الاعتماد على تقنية الملاحظة

وذلك بهدف رصد وتحليل بعض السلوكيات والممارسات التي تم تسجيلها لدى المبحوثين سواء اثناء اجراء المقابلات او خلال أدائهم لمهامهم داخل بيئة العمل.

الفصل الثانـــــي

تمهيد :

يعد موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع المهمة التي تحظى باهتمام كبير لأنه يرتبط بحماية العامل داخل بيئة العمل، فسلامة المورد البشري له دور أساسي في نجاح المؤسسة واستمراريتها لذلك يجب حمايته من مختلف المخاطر التي قد يتعرض لها اثناء أداء عمله سواء كانت مخاطر جسدية او نفسية لأن أي خطر يصيب الفرد قد يؤثر سلبا على المؤسسة بشكل عام.

كما أن ترسيخ ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين يعتبر من الوسائل التي تساعد على تقليل مخاطر العمل وضمان سلامتهم، إذ يصبح الفر أكثر وعيا بأهمية وسائل الوقاية التي تحافظ على صحته الجسدية والنفسية وتقلل من القلق والتوتر أثناء العمل وهذا ما يساهم على الحفاظ على معدات العمل من التلف.

ومن أهم التحديات التي توجهها المؤسسات هي كيفية نشر ثقافة السلامة بين الأفراد مما يتطلب تكاتف جميع العاملين وتوفر الإمكانيات اللازمة لتحقيق ذلك.

كما أن للمجتمع دورا هاما في دعم هذه الثقافة من خلال مؤسساته المختلفة مثل الاسرة والمدرسة وغيرها مما يجعل السلامة المهنية مسؤولية مشتركة بين عدة اطراف.

المبحث الأول :السلامة والصحة المهنية

المطلب الأول: تعريف السلامة والصحة المهنية :

- يقصد بالسلامة المهنية مجموعة الإجراءات التي تهدف الى منع وقوع الحوادث واصابات العمل.[1]
- يقصد بالصحة المهنية حماية الموارد البشرية من الامراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل نفسه حيث أن هذه الامراض لا تحدث فورا إنما مع مرور الزمن[2].
- انها علم يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث او الإصابات او الامراض المهنية[3].
- هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولها العمال في أماكن عمله التي قد تأدي الى اصابتهم بالأمراض والحوادث[4].
- يعرف جانب من الفقه السلامة والصحة المهنية أنها الحفاظ على صحة وسلامة العاملين وحماية المنشأة ومقومات الإنتاج الى جانب المجتمع من الاثار الاجتماعية السلبية الناجمة عن حوادث العمل[5]

[1] هناء عرعور، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل "نحو عمل آمن"، جامعة لونيسي علي البليدة 02 الجزائر المجلد 05 العدد 03 السنة 2020 ص 401.

[2] منصور عطا الله مريحان المطيري، عبدالله دغران مرحي الاحمري، أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحة المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 03، 20 أكتوبر 2022، المملكة العربية السعودية العدد 36، ص136.

[33] احمد طلحا حسين، السلامة والصحة المهنية في ضوء احكام منظمة العمل الدولية المجلة الدولية للفقه والقضاء والتشريع، المجلد 07، العدد 01 السنة 2020، ص08.

[4] خالد احمد هزاع، الاكاديمية العربية الدولية، مقررات جامعية ص 04.

[5] خالد رجم، اثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل، المجلد 23، العدد 01، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، السنة 2020، ص 85.

المطلب الثاني: الأبعاد الأساسية للسلامة والصحة المهنية

تُعدّ السلامة والصحة المهنية منظومةً متكاملة تنبثق من تقاطع عدة أبعاد علمية وتنظيمية وإنسانية، إذ لا يمكن اختزالها في بُعد واحد دون استيعاب باقي مكوناتها .وقد تطور الاهتمام بهذه الأبعاد تدريجياً مع نمو الفكر السوسيولوجي المتعلق بعالم الشغل وتنظيم المؤسسات .

أولاً :البُعد التنظيمي والإداري

يُشكّل البُعد التنظيمي الركيزة الأولى للسلامة والصحة المهنية، ويتجلى في مدى التزام المؤسسة بوضع هياكل واضحة لإدارة المخاطر المهنية .ويُقصد بهذا البُعد مجموع الترتيبات الإدارية والتنظيمية التي تضمن انسياب سياسات الوقاية من أعلى الهرم الإداري إلى قاعدته، عبر لجان الصحة والسلامة، وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات داخل المؤسسة .

وقد أشار **غي لوبورتيه** إلى أن غياب التنظيم الواضح داخل المؤسسات يُسهم مباشرة في تكاثر حوادث العمل، إذ يفقد العمال الإحساس بالمسؤولية الجماعية تجاه السلامة[1] .

ثانياً :البُعد التقني والهندسي

يرتبط هذا البُعد بمدى ملاءمة الآلات والتجهيزات والبيئة المادية لمتطلبات السلامة، ويشمل تصميم أماكن العمل وفق معايير الأرغونوميا) علم هندسة العوامل البشرية(، واستخدام أنظمة الحماية الميكانيكية

[1] Guy Le Boterf, Construire les compétences individuelles et collectives, Éditions d'Organisation, Paris, 2000, p. 87.

والكهربائية، وصيانة المعدات بصفة دورية .وتُشير الدراسات إلى أن نسبة كبيرة من حوادث العمل مصدرها خلل تقني أو قصور في التصميم الهندسي لبيئة الشغل [1].

[1] محمد حسن محمد حمادات، إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان،2007 ، ص214

ثالثاً :البُعد البشري والنفسي:

لا تقتصر السلامة المهنية على الجوانب المادية، بل تمتد لتشمل الصحة النفسية للعامل وتوافقه مع بيئة عمله .ويندرج في هذا البُعد كل ما يتعلق بالضغط المهني ، والإرهاق الوظيفي ، وانعدام الرضا الوظيفي، والعنف في بيئة العمل، وهي كلها ظواهر يُعالجها علم الاجتماع الصناعي وعلم النفس العمل بعمق.

وقد أكد **روبرت كاراسيك** في نموذجه الشهير" المطلب–السيطرة "أن الضغط المهني يرتفع كلما تزايدت متطلبات العمل وتراجعت قدرة العامل على التحكم في مهامه [1].

رابعاً :البُعد الاجتماعي والعلائقي

يُحيل هذا البُعد إلى طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، من علاقات بين العمال أنفسهم، وبين العمال والإدارة، ومدى انتشار ثقافة السلامة كقيمة مشتركة .فقد برهنت الدراسات السوسيولوجية على أن المؤسسات التي تسودها علاقات عمل إيجابية قائمة على الثقة المتبادلة تسجّل معدلات أدنى من الحوادث المهنية [2].

ومن خلال ما سبق، يتبيّن أن أبعاد السلامة والصحة المهنية ليست عناصر منفصلة أو متوازية، بل هي منظومة متشابكة تتكامل فيما بينها؛ فالبُعد التنظيمي يُؤطّر البُعد التقني، والبُعد البشري يُغذّي البُعد الاجتماعي، وكلها تجد مرجعيتها النهائية في البُعد القانوني .وعليه، فإن أي استراتيجية لتحسين السلامة المهنية لا يمكنها أن تنجح ما لم تتبنَّ مقاربة شاملة تستوعب هذه الأبعاد جميعاً في إطار متناسق .

[1] Robert Karasek & Töres Theorell, Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life, Basic Books, New York, 1990, p. 31–45.

[2] عبد الغني عماد، سوسيولوجيا المنظمات :مقاربة تحليلية نقدية، دار الطليعة، بيروت، 2006، ص178

المبحث الثاني: أهداف السلامة والصحة المهنية:

المطلب الأول: الأهداف العامة التي تسعى السلامة والصحة المهنية إلى تحقيقها:

- حماية العامل او ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة العاقلة الناطقة.
- صون المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- رفع مستوى القدرات للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر.
- تحديد اساليب الاداء وتنظيمها بأقل جهد وأقل المخاطر.
- تعتبر حماية عناصر الانتاج مسؤولية أساسية يلتزم بها كافة العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجعها على الاستمرارية[1].
- الحفاظ على عناصر الانتاج من التلف والفقد نتيجة حوادث العمل ويشمل ذلك الآلات والماكينات والاجهزة والمعدات والمواد نتيجة لما يحدث من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني لأي دولة، حيث يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية أثار عديدة تؤدي إلى انخفاض انتاجية المؤسسة وازدياد تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة التي تعد عبئا ماليا واستهلاكيا غير عادي لعناصر الانتاج مما يؤثر سلبا على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة وعلى ربحها كما يهدد استمراريتها عبر مرور الزمن[2].

- من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان منظومة العمل تهدف الى حماية العامل وضمان الاستمرارية في العمل بأقل قدر من الحوادث وأعلى درجة من اتقان العمل.

[1] د. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر، المجلد الأول ، العدد 04 ، سنة 2017 ، ص 101
[2] عشاري زهوة ، عباس سلسبيل ، السلامة المهنية وجودة المؤسساتية ، علم الاجتماع العمل والتنظيم ، قالمة ، 2024 ، ص 43

المطلب الثاني: أهمية السلامة والصحة المهنية:

تتمثل أهمية أنظمة الصحة والسلامة المهنية في عدة نقاط من أهمها:

- المساهمة في تقليص نفقات الإنتاج من خلال الحد من الحوادث المهنية واصابات العمل.
- خفض معدلات الغياب ورفع الإنتاجية مما يوفر بيئة عمل مادية سليمة.
- الاسهام في تخفيض الفاقد في الموارد التالفة والناتج عن استعمال نظام آلي وميكانيكي متقدم تضمن خفض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله.
- وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في استقطاب المهارات والكفاءات المتميزة وكذلك جذب العمالة.
- يساهم استقرار العمالة في رفع مستوى الرضا الوظيفي وارتباط العامل بالبيئة الأمنة للعمل يعزز ولاءه للمؤسسة مما يؤدي الى تخفيض معدلات دوران العمالة[1].
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر حيث أن الإدارة هي المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الاضرار بالعاملين أثناء تأدية عملهم حيث أن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي بصورة خاصة في المنظمة الصناعية.
- توفير وسائل السلامة العمالية الضرورية للعامل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أي إصابات أو حوادث وأمراض[2].

[1] منصور عطا الله ، عبد الله درغام المرحي الأحمري ، أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية ، المجلد 03 ، 2022/10/20 المملكة العربية السعودية، العدد 36

[2] خالد رجم ، أثر النظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل ، المجلد 23 ، العدد 01 ، مجلة معهد العلوم الاقتصادية ، السنة 2020 ، ص85-86

- تؤدي وسائل السلامة العمالية الضرورية للعامل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستعمال وثائق نظامية حول أية إصابات او حوادث وامراض.
- تعزز الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين حيث ينتج عن هذه السمعة استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بأحسنها.

- من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان السلامة المهنية ليست مجرد إجراء وقائي للموظف بل جوهر الجامعة الذي يضمن لها الاستقرار والتطور.

المبحث الثالث :مخاطر بيئة العمل

تُمثّل بيئة العمل الفضاء الذي تتقاطع فيه قوى متعددة ومتباينة؛ بشرية وتقنية ومادية وتنظيمية، وهي قوى قد تتحول في أي لحظة إلى مصادر خطر تهدد سلامة العامل وصحته .وقد أولى علم الاجتماع الصناعي وعلم تنظيم العمل اهتماماً متزايداً بدراسة هذه المخاطر، باعتبارها ظاهرة اجتماعية مركّبة لا يمكن فهمها بمعزل عن السياق التنظيمي والاجتماعي الذي تنبثق منه .

المطلب الأول :أنواع مخاطر بيئة العمل (الميكانيكية والكهربائية والجسدية)

تتعدد مخاطر بيئة العمل وتتشعّب، غير أن الباحثين في ميدان الصحة المهنية وتنظيم العمل اتفقوا على تصنيفها وفق طبيعتها وآليات تأثيرها في جسد العامل وسلامته، ويمكن إجمالها فيما يلي :

أولاً :المخاطر الميكانيكية

تُعدّ المخاطر الميكانيكية من أكثر مخاطر بيئة العمل شيوعاً وحضوراً في الوسط الصناعي، وهي تنشأ عن التفاعل المباشر بين جسم العامل والأجزاء المتحركة من الآلات والمعدات .وتشمل هذه المخاطر :

- ✓ **الاصطدام والسقوط** :جراء العمل على مرتفعات دون حواجز واقية

- ✓ **الانجراف والاحتجاز** :وذلك عند اشتباك أطراف العامل بأجزاء الآلات الدوّارة
- ✓ **القطع والثقب** :بسبب استخدام الأدوات الحادة دون معدات وقاية فردية
- ✓ **الانهيارات والتدهور** :كسقوط مواد أو تدهور رافعات التحميل

ويُوضّح **جان-لوك شيه** أن أغلب الإصابات الميكانيكية تقع في سياقات التعب والإرهاق الجسدي أو في أوقات العمل الإضافي، مما يُبيّن الارتباط الوثيق بين تنظيم العمل والمخاطر الميكانيكية [1].

[1] Jean-Luc Chaillet, Ergonomie et prévention des risques professionnels en milieu industriel, Éditions Masson, Paris, 2003, p. 112.

ثانياً :المخاطر الكهربائية

تتولّد المخاطر الكهربائية عن استخدام الطاقة الكهربائية في العمليات الصناعية والتشغيلية، وتُعدّ من أشد المخاطر فتكاً بسبب عدم إدراك العامل لخطرها في أحيان كثيرة .وتتمثل أبرز هذه المخاطر في:

الصعقة الكهربائية :وتحدث عند ملامسة أسلاك حاملة للتيار دون عزل كافٍ .

الحروق الكهربائية :الناجمة عن الأقواس الكهربائية في أعمال اللحام والصيانة

الحرائق والانفجارات :بسبب قِصَر الدوائر الكهربائية في بيئات قابلة للاشتعال

مخاطر الإشعاع الكهرومغناطيسي :في بيئات تضم معدات كهربائية عالية الجهد

وقد دعت منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم 155 لعام 1981 إلى التحقق الدوري من سلامة الأنظمة الكهربائية في كل منشأة صناعية [1].

(صرحت المبحوثة رقم 7: على انه من أهم المخاطر التي تتعرض لها اثناء العمل إنقطاع الكهرباء مايصعب علي صعود إلى طابق 13 وانا معوقة جسديا[2])

ثالثاً :المخاطر الجسدية (الفيزيائية)

تُشير المخاطر الجسدية إلى مجموع العوامل الفيزيائية الموجودة في بيئة العمل والتي تنعكس سلباً على الصحة المهنية للعامل، وإن كانت غير مرئية في الغالب .وتشمل :

- ✓ **الضوضاء الصناعية** :التي تُفضي عند التعرض المطوّل إليها إلى فقدان السمع المهني
- ✓ **الاهتزازات الميكانيكية** :التي تُصيب العامل بأمراض وعائية وعصبية عند التعرض المزمن لها

[1] منظمة العمل الدولية، اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين رقم155 ، جنيف، .1981 متاحة على: www.ilo.org

[2] أجريت المقابلة يوم 08 فيفري 2026 على الساعة 11 سا

- ✓ **الإضاءة غير الملائمة** :التي تُسبب إجهاد البصر والحوادث الناجمة عن ضعف الرؤية
- ✓ **الحرارة والبرودة الشديدتان** :وما يترتب عنهما من ضربات الشمس أو التجمد المهني
- ✓ **الإشعاعات الضارة** :كالإشعاعات الأيونية وفوق البنفسجية في بعض الصناعات الخاصة

وقد رصد **بوقرة رابح** في دراسته حول البيئة الصناعية الجزائرية أن التعرض للضوضاء المزمنة يُعدّ من أبرز الأسباب المُشخَّصة للأمراض المهنية في القطاع الصناعي الثقيل[1] .

ومن خلال ما سبق، يظهر جلياً أن مخاطر بيئة العمل لا تنحصر في نوع واحد، بل تتوزع على أصناف متعددة تتفاوت في درجة خطورتها وطريقة تأثيرها على صحة العامل وسلامته .وتبقى المخاطر الميكانيكية والكهربائية والجسدية الثلاثية الأكثر حضوراً في الوسط الصناعي، مما يستلزم مقاربة وقائية شاملة ومتخصصة في كل صنف على حدة .

المطلب الثاني :الأسباب الشائعة لحوادث العمل

إن الوقوف على أسباب حوادث العمل يُعدّ خطوةً منهجيةً لا غنى عنها قبل الشروع في بناء أي منظومة وقائية فعّالة .وقد أجمع الباحثون في علم الاجتماع وتنظيم العمل على أن حوادث الشغل ليست قدراً حتمياً، بل هي في معظمها نتاج لتضافر عوامل موضوعية وذاتية يمكن تشخيصها والتحكم فيها .

(صرحت المبحوثة رقم 06 خطرات كنت نخدم في منتصف النهار مرضت طحت ولو تأتي سيارة الإسعاف ولا حتى طبيب حتى إتصل زملائي بأخي حتى يأخذني إلى المستشفى[2])

[1] بوقرة رابح، بيئة العمل والصحة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،2011 ، ص 143-148 .

[2] أجريت المقابلة يوم 10 فيفري 2026 على الساعة 9:30 سا

أولاً :الأسباب البشرية والسلوكية

تُحتل الأسباب البشرية صدارة قائمة العوامل المُفضية إلى حوادث العمل، وتشمل :

- **الإهمال وعدم الانتباه** :وكثيراً ما يكون ناجماً عن الروتين المهني والتعوّد على الخطر
- **التسرّع في أداء المهام** :خاصة في ظل سياسات الإنتاجية المرتفعة وضغط المردودية
- **عدم الالتزام بقواعد السلامة** :سواء من باب الجهل أو عدم الاقتناع بأهميتها

ضعف التكوين والتدريب المهني :إذ يُثبت الممارسون في الميدان أن العمال الجدد وغير المؤهّلين أكثر عرضة للحوادث .

ويُلاحظ **بيار دوبوا** أن ثقافة اللامبالاة إزاء السلامة تنتشر في المؤسسات التي يسودها نمط الإدارة التسلطية، إذ يُحجم العمال عن الإبلاغ عن المخاطر خشية الانتقام أو الاتهام بالتقصير[1] .

ثانياً :الأسباب التنظيمية والإدارية

تكشف التحليلات السوسيولوجية عن دور محوري للعوامل التنظيمية في توليد الحوادث المهنية، وأبرزها

- ✓ الاكتظاظ الوظيفي وانعدام التنسيق بين الفِرَق، مما يُنتج تعارضاً في إجراءات العمل.
- ✓ غياب أو ضعف لجان السلامة والصحة المهنية التي من شأنها الرصد المبكر للمخاطر.
- ✓ جداول العمل المُرهِقة) العمل الليلي، المناوبات الطويلة، العمل الإضافي غير المنظَّم.
- ✓ إغفال مبدأ التغذية الراجعة في التحقيق بحوادث العمل واستخلاص الدروس منها.

وقد خلصت أطروحة **لعجال نسيمة** إلى أن المؤسسات الجزائرية التي تعاني من غياب هياكل واضحة للسلامة تُسجّل معدلات حوادث أعلى بكثير من نظيراتها المنظَّمة[1] .

[1] Pierre Dubois, Le sabotage dans l'industrie, Calmann-Lévy, Paris, 1976, p. 203

ثالثاً :الأسباب التقنية والمادية

تتصل هذه الأسباب بالوضع المادي لأدوات العمل وبيئته، وتشمل

- ✓ قِدَم الآلات وتداعيهادون صيانة دورية كافية
- ✓ قصور في تصميم مكان العمل من حيث التهوية، والإضاءة، وترتيب المعدات
- ✓ غياب أجهزة الإنذار والإشارات التحذيرية في المناطق عالية المخاطر
- ✓ عدم توفير معدات الحماية الفردية أو رداءتها وعدم ملاءمتها [2].

رابعاً :الأسباب النفسية والصحية

لا تنفصل الحوادث عن الحالة الصحية والنفسية للعامل، وتشمل هذه الأسباب :

- ✓ الإرهاق الجسدي والذهني المتراكم، الذي يُضعف التركيز ويُبطئ ردود الفعل
- ✓ الاضطرابات النفسية والقلق الناجم عن عدم الاستقرار الوظيفي وضغوط العمل
- ✓ تأثير المواد المُخدِّرة والمنبهات في القدرة على التركيز والتنسيق الحركي
- ✓ الأمراض المُزمنة التي تُقلّص القدرة الجسدية على التحمّل في بيئات مُجهِدة [3].

[1] لعجال نسيمة، السلامة المهنية وتنظيم العمل في المؤسسة الصناعية :دراسة ميدانية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة،2014 ، ص91-87 .

[2] علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة،2002 ، ص.318

[3] مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1992 ، ص170-167

ومن خلال ما سبق، يتّضح أن حوادث العمل نادراً ما تكون وليدة سبب منفرد، بل هي في الغالب محصلة لتضافر عوامل متشابكة بشرية وتنظيمية وتقنية ونفسية .وعليه، لا يمكن اختزال الوقاية منها في إجراء منعزل، بل تستلزم استراتيجية متكاملة تُعالج كل هذه الأسباب في آنٍ واحد وبمنهج نظامي شامل .

المطلب الثالث :آثار السلبية للإهمال السلامة والصحة المهنية

إن الوقاية من مخاطر بيئة العمل لا تُمثّل مجرد التزاماً قانونياً تفرضه التشريعات الوطنية والدولية، بل هي في جوهرها استثمار اجتماعي واقتصادي يُحقق منافع متعددة على مستوى المؤسسة والعامل والمجتمع برمّته . وقد أفرزت الدراسات المتخصصة في تنظيم العمل والسوسيولوجيا الصناعية جملةً من المقاربات الوقائية المتكاملة.

أولاً :ا آثار التقنية والهندسية

تنصبّ هذه المقاربة على تعديل البيئة المادية للعمل بما يُقلّص الخطر عند منبعه، وتشمل .

التصميم الأرغونومي : لمحطات العمل وفق المواصفات المعيارية الدولية

- ✓ **تركيب أنظمة الحماية الآلية** :كالحواجز، وأجهزة الإيقاف الطارئ، ومستشعرات الخطر
- ✓ **الصيانة الوقائية الدورية:** للآلات والمعدات وفق برنامج زمني صارم[1].

ثانياً :ا آثار التنظيمية والإدارية

تُركّز هذه المقاربة على إصلاح البنى التنظيمية وأساليب التسيير، وتشمل :

- ✓ إنشاء لجان الصحة والسلامة والبيئة وتفعيل دورها الرقابي والاستشاري
- ✓ وضع إجراءات عمل موثّقة لكل مهمة خطرة

[1] Étienne Grandjean, Précis d'ergonomie, Éditions d'Organisation, Paris, 1983, p. 78–85.

- ✓ إعادة تنظيم جداول العمل وتقليص ساعات العمل الإضافي المفرط
- ✓ التحقيق المنهجي في كل حادثة عمل ولو كانت بسيطة، واستخلاص الدروس منها [1].

ثالثاً :آثار بالتكوين والتوعية

يُعدّ التكوين المهني في مجال السلامة أحد أعمدة الوقاية الفعّالة، ويشمل :

- ✓ **التدريب الأوّلي:** لكل عامل جديد قبل مباشرة عمله
- ✓ التدريب المستمر والدوري :على إجراءات السلامة وطرق استخدام معدات الوقاية
- ✓ تنظيم تدريبات التدخل الطارئ ومحاكاة الحوادث
- ✓ تعزيز ثقافة السلامة كقيمة مؤسسية مشتركة، لا كمجرد تعليمات يُفرضها الإشراف [2].

رابعاً :آثار الطبية والصحية

تُوفّر الصحة المهنية شبكةً طبية وقائية تُرافق العامل طوال مساره المهني، وتشمل :

- ✓ الفحص الطبي عند التوظيف للتحقق من ملاءمة الحالة الصحية لطبيعة المنصب
- ✓ المتابعة الدورية والمستمرة لحالة العمال الصحية، خاصة المعرّضين لمخاطر مزمنة
- ✓ الكشف المبكر عن الأمراض المهنية عبر برامج المسح الدوري
- ✓ التأهيل والإعادة الإدماجية للعمال المُصابين في حوادث أو أمراض مهنية [3].

---

[1] زاهر عبد الرحيم عاطف، إدارة السلامة والصحة المهنية :رؤية تكاملية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان،2010 ، ص.228-221

[2] Didier Dufour, Formation et prévention des risques au travail, Presses Universitaires de France, Paris, 2008, p. 94.

[3] حمداوي وسيلة، الصحة المهنية وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة باتنة،2017 ، ص.207-201

خامساً :آثار عبر المشاركة العمالية

أثبتت الدراسات الميدانية أن إشراك العمال في تصميم سياسات السلامة وتطبيقها يُعزّز فاعليتها بشكل ملحوظ، إذ ينتقل العامل من موقع المُتلقّي السلبي إلى الفاعل المُساهم في حماية نفسه وزملائه .وتُسهم النقابات المهنية ومجالس العمال في هذا الإطار دوراً تمثيلياً لا يُستهان به [1].

ومن خلال ما سبق، يتجلى أن الوقاية الناجعة من مخاطر بيئة العمل هي وقاية متعددة المستويات؛ تقنية وتنظيمية وتكوينية وطبية، ولا يُمكن لمستوى واحد منها أن يُغني عن الآخر .ويبقى الرهان الأكبر في بناء ثقافة مؤسسية راسخة تجعل من السلامة المهنية قيمةً مُضمَّنةً في عقل كل فاعل داخل المؤسسة، بدلاً من أن تظل مجرد قواعد تُفرض من الخارج.

المبحث الرابع: الاجراءات المتبعة لقسم السلامة والصحة المهنية:

المطلب الأول: مقومات السلامة والصحة المهنية:

- وضع تخطيط فني دقيق فعال لتطبيق أسس الوقاية في المنشآت.
- التشريع النابع من الحاجة الى تنفيذ هذا التخطيط الفني الدقيق.
- التنفيذ القائم على الأساس العلمي السليم اثناء عمليات الانشاء مع توفير الاجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرارية تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.
- هيئات التفتيش والمتابعة.

[1] Alain Touraine, La société post-industrielle, Denoël, Paris, 1969, p. 14

- التوعية وتطوير السلوك.
- فحص واختبار كفاءة النظام[1].

• من خلال ما سبق نستنتج أن ركائز منظومة العمل المتكاملة تجمع بين التخطيط، التشريع، التنفيذ، الرقابة لحماية العنصر البشري والمادي من الاتلاف.

المطلب الثاني: الاجراءات المتبعة لقسم السلامة والصحة المهنية:

1. مرحلة البحوث الفنية : تعد أهم مرحلة التي يتم فيها جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في وضعية الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إذ تقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد الاحصائيات الخاصة بها وكذلك إعداد البرامج مناسبة ويكون هذا في وثائق تقنية وتنظيمية.
2. مرحلة عملية : يقوم هذا القسم بالتفتيش والمراقبة وللتأكد من سلامة المكان وآلات الانتاج، تنظيم وتفعيل حملات توعية وقائية لفائدة العمال والاهتمام بالاختبار المهني للعمال وتكوينهم ومشرفيهم.
3. مرحلة وظيفية : حيث يعمل القسم على تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة، توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية كما يهتم بدراسة مناصب العمل بالتنسيق مع مصلحة طب العمل ...إلخ.
4. مرحلة تنسيقية : تعتمد على التنسيق مع مختلف أقسام الإدارة إضافة لجان الصحة المهنية وطب العمل، النقابة وكذلك الجهات المعنية بهذا المجال كالضمان الاجتماعي ... الخ.
5. توفير أدوات مكافحة الحريق في كل الأماكن داخل المؤسسة، وكذلك تركيب أجهزة كشف الحريق في حالة وجود إمكانيات تسمح بذلك لضمان التدخل السريع والحد من الاضرار المحتملة.

[1] تعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، مها شديفات، طارق الصعوب السنة 2023، for research and journal studies ص151.

6. الحرص على تنظيم دورات تدريبية مستمرة على تطبيق قواعد برامج السلامة المهنية لفائدة كافة الموظفين.

7. توفير مختلف المستلزمات الضرورية من ادوية ومعدات طبية بسيطة الإسعافات الأولية بجانب تكوين الموظفين على أساسيات الإسعافات الأولية للتعامل بكفاءة وإنقاذ الافراد بشكل سريع في حالة حدوث أي إصابات.

8. الاهتمام بالنظافة في أماكن العمل حيث تؤمن المستوى العالي والمستمر من النظافة في مكان العمل الحد الأدنى من التعرض للمواد الضارة وتعتبر النظافة الشخصية من أهم الوسائل الوقائية إذا أدركها العمال يمكنهم تفادي الكثير من المخاطر المتوقعة التي تعرضهم لها اثناء أداء مهامهم.

9. تهوية أماكن العمل مما يؤدي الى توفير الهواء النقي الصحي والمناسب للتنفس في مكان العمل مما يعزز حماية العمال من ضيق التنفس والتعب والضعف وكذلك الاضطرابات الصحية والنفسية.[1]

[1] موسى ذرذاري، شهادة ماجستير، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، الأغواط، الجزائر، جامعة وهران 02، علم نفس العمل والتنظيم، السنة 2016، ص 20/19

10. البيئة وعناصر الراحة منها :

- الإضاءة: مما يؤدي وجود الطاقة الكافية في بيئة العمل الى الشعور بالراحة الجسدية والنفسية للعمال والقدرة على التركيز والدقة في العمل.

- الضجيج: هو كل صوت مزعج ومتألف من خليط غير متجانس من الأصوات غير المرغوب فيها فيجب على الهيئة المستخدمة الحفاظ على شدة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم باستخدام التقنيات الحديثة من أجل عزل والتقليل من مصادر الضوضاء او التخفيف منه او كتم الأصوات[1].

- من خلال ما سبق نستنتج أن بيئة العمل المثالية والمريحة تضمن سلامة الموظفين وترفع من تركيزهم وقدراتهم البدنية والنفسية وتطور من المؤسسة.

(صرحت المبحوثة رقم 06 لا وجود لتطبيق السلامة والصحة المهنية نعيش في ظروف مزرية حتى التدفأة لا توجد[2])

[1] اكاديمية إعميل بيزنس، الصحة والسلامة المهنية، November 202208 ، 23/12/2025 e3 mbbusiness، على الساعة 17:57

[2] أجريت المقابلة يوم 10 فيفري 2026 على الساعة 9:30 سا

المطلب الثالث: نتائج تعزيز تطبيق ثقافة السلامة والصحة المهنية :

- خفض معدل حوادث العمل والاصابات والخسائر.
- ارتفاع الروح المعنوية للعاملين نتيجة احساسهم بالاطمئنان على سلامتهم وصحتهم.
- ارتفاع الإنتاجية مع تقليص نسب غياب العمال.
- تعزيز فعالية الاتصال.
- زيادة مستوى طاقات العاملين بالإدارة والولاء للمنشأة.
- تحسن مكانة المنشأة لقلة الحوادث وارتفاع مستوى تطبيق قواعد السلامة.

- من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية داخل بيئة العمل يؤدي الى تحقيق نتائج إيجابية ملموسة كحماية العنصر البشري وتحسين سمعة المؤسسة[1].

[1] طارق صعوب ، تعزيز الثقافة والسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل ، for research and journal studies ، 2023 ، ص 151

الخلاصة

في ختام هذا الفصل الذي تناول مخاطر بيئة العمل من زوايا نظرية وتطبيقية متعددة، يتضح جلياً أن ظاهرة الخطر المهني ليست حتمية تقنية مجردة، بل هي ظاهرة اجتماعية مُركّبة تعكس في جوهرها طبيعة العلاقات الإنتاجية وأساليب تنظيم العمل السائدة في كل مؤسسة .

فقد رأينا كيف تتوزع هذه المخاطر بين ما هو ميكانيكي وكهربائي وجسدي، وكيف أن أسبابها تتشابك بين ما هو بشري وتنظيمي وتقني ونفسي، وصولاً إلى المنظومة الوقائية التي لا تستقيم إلا بتكامل مستوياتها الهندسية والتكوينية والتنظيمية والطبية.

وتبقى الرهانات الكبرى المُلحّة في هذا المجال ثلاثةً متشابكة :رهان الفاعلية في تطبيق المعايير الدولية وترجمتها إلى واقع مؤسسي ملموس؛ ورهان الثقافة في تحويل السلامة المهنية من إكراه خارجي إلى قيمة ذاتية ينتجها الفاعلون الاجتماعيون أنفسهم؛ ورهان الحوكمة في بناء نظام رقابي ومساءلة حقيقية تجعل من انعدام الحوادث هدفاً مؤسسياً واجتماعياً مشتركاً .

وخلاصة القول، إن السلامة المهنية ليست ترفاً إدارياً أو استجابةً ظرفيةً لمتطلبات التفتيش، بل هي في العمق تعبير عن مستوى الكرامة الإنسانية التي تُقرّرها المؤسسة لعمالها، وهي بالتالي معيار حضاري أصيل لقياس نضج المنظومة الاجتماعية والإنتاجية في أي مجتمع

الفصل الثالث

❖ **تمهيد**

الاندماج الاجتماعي هو الأساس الذي يبني مجتمع قوي ومتماسك وكذلك هو عملية الذي يدمج الفرد داخل مجتمعه، وتكمن أهمية هذا الفصل في تسليط الضوء على العنصر البشري الذي يؤثر ويتأثر بمحيطه، وفي هذا الفصل قمنا بتقسيمه الى خمس مباحث أساسية وهي :

- **المبحث الأول كان يضم مفهوم الاندماج الاجتماعي ويوضح الفرق بين التكيف والتماسك الاجتماعي.**
- **المبحث الثاني يشرح الخصائص واهداف الاندماج الاجتماعي ويهدف الى اخراج الفرد من العزلة والتهميش ويعزز روح الجماعة سواء في المجتمع او بيئة العمل.**
- **المبحث الثالث يستعرض الأسباب التي تساعد على النجاح في الاندماج وهي عوامل اجتماعية، عوامل اقتصادية وعوامل سياسية.**
- **المبحث الرابع يرصد مظاهر وآثار الاندماج حيث يبين اثاره الإيجابية والسلبية.**
- **المبحث الخامس يناقش المعوقات التي تمنع الاندماج وتؤدي الى عزلة الافراد وهي الفقر والبطالة والتمييز الاجتماعي.**

المبحث الأول: الاندماج الاجتماعي:

1. يقودنا هذا المفهوم الى نوع من التعدد في المعاني المثيرة للجدل والتي تؤدي بنا الى تفكير علمي معين مرتبط بالباحثين السابقين أمثال إميل دوركايم ومفهوم الاندماج الذي قام برفضه باعتباره خاصية جماعية وليست فردية فهو سيرورة التي تسمح لمجتمع معين بدمج الافراد في الجماعة وهذا عن طريق المعتقدات والقيم المشتركة وبواسطة العلاقات الاجتماعية المتفاعلة فيما بينها دون نسيان الأهداف المشتركة،

فلقد استعملها دوركايم للدلالة على جماعة معينة ومجتمع يكون مندمجا الا اذا كان أعضائه يشعرون بنوع من الرابطة أي مرتبطون ببعضهم البعض بواسطة المعتقدات، القيم والاهداف المشتركة فالشعور بالمشتركة في نفس الجماعة بدون انقطاع يتقوى بالتفاعلات المنتظمة في المجتمع[1].

2. الاندماج الاجتماعي اصطلاحا : إن مفهوم الاندماج مثله كبقية المفاهيم في العلوم الاجتماعية ليس بمنأى من النقد بحكم استخداماته الواسعة في النقاشات العمومية، وفي هذا السياق يجد الباحث في علم الاجتماع نفسه مجبر امام هذا الوضع ان يوظف الاندماج السائد في الحياة الاجتماعية جراء الاستعمال اليومي او المؤدلج مع الاشتغال على نقده بغية تحديد المعنى الذي يوظف به سواء سياسيا او سوسيولوجيا، فالمؤكد أن خطر الخلط بين المعنى السياسي والمعنى السوسيولوجي، المميز لكل الأبحاث بيدو واردا بقوة بخصوص مفهوم الاندماج مما يستلزم التمييز بوضوح بين سياسات الاندماج والواقعة السوسيولوجية المتمثلة في سيرورة الاندماج[2].

- يعرف الاندماج الاجتماعي على انه عملية ضم وتنسيق بين مختلف الجماعات الموجودة في مجتمع واحد للحصول على مجتمع ذو وحدة متكاملة وبمعنى اخر هو إزالة الحواجز بين المجموعات للعيش والتكيف الاجتماعي بشكل متناغم ومتضامن، وهو أيضا مجموعة الإجراءات والتدابير في مجتمع ما غايتها تسهيل انخراط فرد جديد في هذا المجتمع[3].

[1] د.ميلودي عادل، الاندماج الاجتماعي مفهوم سيسيولوجي متعدد الابعاد، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد12 العدد02، تاريخ 2024/06/07 المركز الجامعي بالنعامة ص 02-03

[2] فوشان عبد القادر، د.العلاوي احمد / الاندماج الاجتماعي / مفهوم الابعاد المؤشرات، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02 محمد بن احمد ص 32.

[3] بوزيان راضية، الاندماج الاجتماعي للشباب في المجتمع العربي، مجلة الانثروبولوجيا مجلة 04 العدد07 السنة 2018، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائري ص177.

- ويقصد بالاندماج الاجتماعي على أنه إحساس الفرد بالانتماء الى مجتمعه والتكيف معه ويتحقق ذلك عندما يتوفر له العمل وتعطيه فرصة المشاركة في بناء المجتمع فتصبح لديه حقوق وعليه واجبات فيصبح مسؤول ويستطيع تحقيق طموحاته، ويحدث العكس عندما يعاني التهميش والاغتراب اللذان تولدهما ازمة البطالة حيث يحس الفرد بأنه مهمش وغريب عن مجتمعه ولا ينتمي إليه[1].

المبحث الثاني: الفرق بين الاندماج الاجتماعي والتماسك الاجتماعي والتكيف الاجتماعي

تُعد مفاهيم الاندماج والتماسك والتكيف الاجتماعي ركائز أساسية في فهم علاقة الفرد بالمجتمع، ورغم تداخلها إلا أنها تختلف في الجوهر؛ في التكيف الاجتماعي يمثل العملية الأولية التي يحاول فيها الفرد تعديل سلوكه ليتواءم مع متطلبات البيئة الاجتماعية الجديدة وتجنب الصراع. أما الاندماج الاجتماعي فهو خطوة أعمق تعكس انصهار الفرد داخل الجماعة عبر تبني قيمها والمشاركة النشطة في مؤسساتها، مما يمنحه شعوراً بالانتماء. في المقابل، يمثل التماسك الاجتماعي المحصلة النهائية على مستوى الجماعة ككل، حيث يشير إلى قوة الروابط والوحدة التي تجمع أفراد المجتمع وتمنع تفككه، فهو الحالة الشمولية التي تضمن استقرار البناء الاجتماعي واستمراريته.

أولا: الفرق بين الاندماج الاجتماعي والتماسك الاجتماعي

يُشير مفهوم الاندماج الاجتماعي إلى العملية التي ينخرط من خلالها الفرد أو الجماعة داخل النسيج الاجتماعي الأعم، حيث تذوب تدريجياً الفوارق بين العنصر الوافد والبيئة المستقبِلة. في حين يصف التماسك الاجتماعي وضعاً قائماً داخل الجماعة ذاتها، يتمثل في قوة الروابط والثقة المتبادلة بين أفرادها بغض النظر عن انضمام عناصر جديدة.

[1] لوسداد زين الشرف، الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ بحي الصديقية بوهران، كلية العلوم الاجتماعية، رسالة تخرج شهادة ماجستير 2012/2011 ص 20.

والفرق الجوهري بينهما أن الاندماج يصف انتقالاً من الخارج نحو الداخل، أي انخراط الفرد في الجماعة، بينما يصف التماسك متانةً داخلية تربط أعضاء الجماعة ببعضهم. وبتعبير آخر، قد تحظى جماعةٌ بتماسك اجتماعي عالٍ دون أن تكون مندمجة مع محيطها الأشمل، كما قد يقع اندماج ظاهري دون أن يتبعه تماسك حقيقي؛ مما يعني أن الاندماج عاملٌ أساسي لكنه غير كافٍ لتحقيق التماسك.[1].

ثانيا: الفرق بين الاندماج الاجتماعي والتكيف الاجتماعي

على الرغم من تشابك المفهومين في بعض الأطر العلمية، فإن هناك تمييزاً دقيقاً بينهما يتعلق بالمدى والهدف. فالتكيف الاجتماعي عملية تفاعلية يُكيّف فيها الفرد تصرفاته وآراءه ليتمكن من التعايش أو العمل في محيط اجتماعي محدد، مع بقائه متمسكاً بخصائص هويته الأساسية.

أما الاندماج فيتجاوز ذلك، إذ لا يقتصر على تغيير التصرفات بل يتطلب انصهاراً تاماً في منظومة المعايير والعلاقات والجهات التي تكوّن المجتمع. ويمكن القول إن التكيف هو الخطوة التمهيدية التي يعبرها الفرد قبل أن يصل إلى مرحلة الاندماج، فكل اندماج يتطلب تكيفاً سابقاً، لكن ليس كل تكيف يؤدي حتماً إلى اندماج. وفي وسط العمل تبرز هذه المسافة بوضوح، إذ قد يتأقلم الموظف المستجد مع نظم العمل ونماذجه دون أن يشعر بالارتباط الفعلي بالمنظمة، وهو ما يُمثل تكيفاً يفتقر إلى الاندماج[2].

ومن خلال ما سبق ، يمكن التمييز بين هذه المفاهيم الثلاثة من خلال زاوية النظر إلى علاقة الفرد بالمجتمع؛ فبينما يعبر **التكيف الاجتماعي** عن قدرة الفرد "المرنة" على تعديل سلوكه ليتماشى مع المتطلبات البيئية والاجتماعية المحيطة به، يذهب **الاندماج الاجتماعي** لخطوة أبعد تتمثل في انخراط الفرد الفعلي

[1] بن شيخ، فاطمة ،التكيف الاجتماعي والمهني للمرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية .أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة1 ،2022،ص98

[2] بلقاسمي، نصر الدين ،"التكيف المهني وعلاقته بالاندماج التنظيمي لدى الموظفين الجدد ".مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، ،2021 ،ص86

والكامل داخل النسيج المؤسساتي والقيمي للمجتمع ليكون جزءاً عضوياً منه. أما **التماسك الاجتماعي**، فهو المحصلة النهائية والقوة الرابطة التي تجمع هؤلاء الأفراد المتكيفين والمندمجين معاً، مشكلةً وحدة متجانسة تقاوم التفكك وتضمن استقرار البناء الاجتماعي ككل

المبحث الثالث: خصائص وأهداف الاندماج الاجتماعي

المطلب الأول: خصائص الاندماج الاجتماعي

يتميز الاندماج الاجتماعي بمجموعة من السمات التي تفصله عن المفاهيم المقاربة. فهو أولاً مسار تدرجي لا يقع دفعة واحدة، بل يمر بأطوار متتالية تبدأ بالاستكشاف للبيئة الحديثة وتنتهي بالاندماج الكلي فيها. وهو ثانياً فعل تبادلي ذو وجهتين، إذ لا يقف عند تعديل الفرد الوافد بل يتطلب أيضاً جاهزية المجتمع أو الجهة المستقبِلة للانفتاح والاحتواء.

وثالثاً يتسم بالعمومية، أي أنه لا ينحصر في النطاق السلوكي فقط بل يشمل الجوانب الثقافية والقيمية والاجتماعية سوياً. وهو رابعاً واقعة يمكن رصدها عبر معايير ملموسة مثل مدى الانخراط في الحياة العامة، ومعدل الشعور بالانتماء، وكفاءة الروابط مع الغير. علاوة على ذلك، يتصف الاندماج الاجتماعي بأنه حركة متغيرة غير جامدة، عرضة للنمو أو التراجع بناءً على العوامل المحيطة بالفرد والمحيط[1]

ومن خلال ما سبق، يتضح أن **الاندماج الاجتماعي** ليس مجرد عملية سكونية، بل هو صيرورة **ديناميكية** و**تفاعلية** تهدف إلى صهر الفرد داخل بوتقة المجتمع مع الحفاظ على توازنه النفسي والاجتماعي. وتبرز أهم خصائصه في كونه عملية **شاملة** تمس الجوانب الاقتصادية والسياسية والثقافية، و**تدرجية** تتطلب وقتاً لتبني

[1] بوعناقة، عبد القادر،التماسك الاجتماعي وإشكالية التنمية في المجتمعات العربية،دار الخلدونية، الجزائر،2019 ،ص96

القيم والمعايير المشتركة، وصولاً إلى تحقيق حالة من **القبول المتبادل** التي تضمن للفرد الشعور بالانتماء، وللمجتمع الاستقرار والوحدة بعيداً عن الصراعات الهامشية.

المطلب الثاني: أهداف الاندماج الاجتماعي

يعمل الاندماج الاجتماعي على بلوغ حزمة من الغايات المتكاملة على النطاق الفردي والجماعي والمؤسساتي. فعلى الصعيد الفردي، يرمي إلى منح الشخص إحساساً بالارتباط الصادق والاستقرار الاجتماعي، وإخراجه من دائرة العزلة والإقصاء اللذين غالباً ما يؤثران على إنتاجيته واتزانه العاطفي.

وعلى الصعيد الجماعي، يهدف إلى توطيد أواصر التلاحم بين أطياف المجتمع وتضييق الهوّات الاجتماعية والحضارية التي تُنتج الشقاق والصدام. أما على صعيد المؤسسة وسياق تنظيم العمل تحديداً، فيسعى الاندماج إلى صياغة بيئة مؤسساتية متجانسة تجعل كافة الموظفين أعضاءً حقيقيين في الغايات والمبادئ، مما يظهر أثره جلياً في معدلات الأداء والسكينة المهنية والحد من ظاهرة الاستقالات. كما يطمح إلى ترسيخ قاعدة تكافؤ الفرص وضمان عدم تهميش أي مجموعة كانت، الأمر الذي يجعله دعامة جوهرية في استراتيجيات التطور الاجتماعي الدائم[1].

ومن خلال ما سبق ، **الأهداف الجوهرية للاندماج الاجتماعي** تتمحور حول بناء مجتمع متوازن يتجاوز حالة العزلة والتهميش؛ فمن خلال تمكين الأفراد من المشاركة الفعالة في مختلف المؤسسات الاجتماعية والسياسية، يتحقق **الاستقرار الاجتماعي** وتتقلص الفجوات بين الفئات المختلفة. كما يهدف الاندماج إلى تعزيز **روح المواطنة** وتعميق الشعور بالانتماء، مما يؤدي في النهاية إلى خلق نسيج وطني مترابط يتبنى قيماً موحدة، ويسعى بشكل جماعي نحو تحقيق التنمية الشاملة وحماية المجتمع من مخاطر التفكك والصراع.

[1] مباركي، الطاهر،"الاندماج الاجتماعي للعمال المهاجرين في سوق العمل الجزائري ".مجلة آفاق علمية ،2020،ص97
مقبلة أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 13:30 سا

(كما صرحت المبحوثة رقم 09 أن رئيس المصلحة يجب ان يتفاهم مع جميع العمال والمساواة بين العمال وتحفيزهم)

المبحث الرابع: عوامل الاندماج الاجتماعي

المطلب الأول: العوامل الاجتماعية للاندماج الاجتماعي

أولاً :الأسرة

تُعتبر الأسرة المهد الاجتماعي الأول الذي يستقي منه المرء قواعد الاندماج الاجتماعي، حيث تؤدي دور التنشئة التأسيسية التي تمد الفرد بحزمة القيم والمبادئ والأدوار الضرورية للاندماج في المحيط العام. فبفضل الاحتكاك الدائم داخل الأسرة، يكتسب الفرد أساليب التخاطب والتقدير المتبادل والقدرة على العمل الجماعي، وهي جميعها قدرات أساسية تُسهّل انخراطه لاحقاً في الميادين الاجتماعية الأخرى.

غير أن مسؤولية الأسرة في الاندماج لا تقف عند حدود القيم التي تبثها، بل تتسع لتشمل شكل كيانها وطريقة تواصلها البيني؛ فالعائلة المترابطة التي تقوم على النقاش والتفاعل تهيئ أشخاصاً أكثر تأهلاً للاندماج في بيئتهم، بينما الأسرة المشتتة أو التي تفتقر للدفء العاطفي قد تخرج أفراداً يواجهون عقبات في التكيف والانتماء للمجتمعات الأوسع. وفي إطار العمل، تبرز انعكاسات التنشئة المنزلية واضحة في أسلوب تعاطي الموظف مع القيادة والأقران ومبادئ المنظمة[1] .

ثانياً :المدرسة

إذا كانت الأسرة تشكل الركيزة الأولى في مسار الاندماج الاجتماعي، فإن المدرسة تُعدّ الركيزة الثانية والأكثر هيكلةً وتأثيراً في صقل استعداد الفرد للاندماج. فالمؤسسة التعليمية ليست مجرد حيز للتحصيل العلمي، بل

[1] بلقاسمي، نصر الدين ،"التكيف المهني وعلاقته بالاندماج التنظيمي لدى الموظفين الجدد".،مرجع سابق ،ص92

هي كيان اجتماعي بامتياز تضع الفرد في أول تجربة منظمة للتعايش مع الأفراد المختلفين بعيداً عن كنف الأسرة.

ومن خلال المهام المشتركة، واللوائح المدرسية، والتعامل مع المربين والزملاء، يكتسب الفرد مهارة احترام الضوابط والأعراف الجماعية، والمنافسة البناءة، والعمل التشاركي، وهي مقومات جوهرية لأي اندماج اجتماعي فعّال.

علاوة على ذلك، تقوم المدرسة بوظيفة رئيسية في توطيد الهوية الوطنية ومفهوم المواطنة، إذ تغرس في المتعلمين إحساساً جمعياً بالانتماء يتخطى الولاءات المحدودة. وفي سياق تنظيم العمل، تشير الأبحاث إلى أن الأشخاص الذين خاضوا تجربة تعليمية مثرية قائمة على التفاعل والتقدير يُبدون درجات أعلى من الانخراط المهني والمؤسساتي[1] .

ثالثاً :جماعة الرفاق

تحظى جماعة الأقران بمنزلة فريدة ضمن عوامل الاندماج الاجتماعي، إذ تتميز جذرياً عن الأسرة والمدرسة بكونها رابطة اختيارية متكافئة تقوم على الندية لا على التبعية. فداخل هذه المجموعة يتمرس الفرد على التفاوض، والاتفاق، والاختلاف، ومعالجة الخلافات مع نظرائه بعيداً عن أي وصاية سلطوية، مما يمنحه كفاءات حوارية واجتماعية دقيقة تعزز من اندماجه الاجتماعي بشكل معمق.

كما تُمثل جماعة الرفاق مصدراً هوياتياً للفرد، وخصوصاً في طور المراهقة، حيث يستقي منها مبادئه وقيمه وطرق تصرفه بشكل أكثر تأثيراً مما يتلقاه من الأهل أو المؤسسة التعليمية. وتتعاظم قيمة هذا العامل في أوساط العمل، حيث تُشكل مجموعات الزملاء حاضنة دعم اجتماعي تُسهل على الشخص انخراطه في بيئة

[1] الجوهري، محمد وعبد الله، محمد، التنشئة الاجتماعية والاندماج المجتمعي،دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ،2019، ص187 .

المؤسسة وتخفف من حدة الشعور بالاغتراب الوظيفي. في المقابل، يُعتبر الاستبعاد من هذه التجمعات أو النزاع معها من أقوى معوقات الاندماج التنظيمي وفقاً للدراسات السوسيولوجية المعاصرة. [1]

ومن خلال ما سبق ، يمكن القول إن **العوامل الاجتماعية** تشكل الركائز الأساسية التي تضمن نجاح عملية الاندماج؛ فبينما تضع **الأسرة** اللبنات الأولى للهوية وتغرس القيم القاعدية، تعمل **جماعة الرفاق** كفضاء حيوي للتدريب على الأدوار الاجتماعية وتطوير مهارات التفاعل الأفقي. وتأتي **المدرسة** لتتوج هذا المسار بوصفها المؤسسة الرسمية التي تصهر هذه التفاعلات في قالب وطني ومعرفي موحد. وبتكامل هذه الأدوار، يتحول الاندماج من مجرد سعي فردي إلى صيرورة اجتماعية متناغمة تضمن تماسك البناء المجتمعي واستمراريته عبر الأجيال.

(صرحت المبحوثة رقم 05 على ان من عوامل الاندماج العدالة وتساوي العمال وكل واحد على حساب المنصب[2])

المطلب الثاني: العوامل الاقتصادية للاندماج الاجتماعي

أولاً :الدخل

يُعدّ المورد المالي أحد أهم العوامل الاقتصادية الحاسمة لمستوى الاندماج الاجتماعي، إذ يتصل اتصالاً وثيقاً بمدى قدرة الفرد على الانخراط الحقيقي في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للبيئة المحيطة. فصاحب الدخل المحدود يجد نفسه غالباً مهمشاً عن دوائر التفاعل الاجتماعي الحيوية، سواء فيما يخص أنماط الاستهلاك، أو الترويح، أو الحضور في الطقوس الاجتماعية كالأفراح والمناسبات التي تُعتبر في المجتمعات العربية محافل رئيسية للاندماج والشعور بالانتماء.

[1] زايد، أحمد ،بناء الهوية وإشكاليات الاندماج في المجتمعات العربية المعاصرة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ،2017،ص128

[2] أجريت مقابلة يوم 10 فيفري 2026 على الساعة 11 سا

ويرى العديد من علماء الاجتماع أن تفاوت المداخيل لا يؤدي فقط إلى فوارق مادية، بل يولّد تمايزاً رمزياً يشعر معه المرء بأنه خارج النسيج الاجتماعي العام، مما يفاقم شعوره بالاغتراب ويضعف دافعيته للاندماج. وفي إطار تنظيم العمل، يظهر هذا التأثير بجلاء حين يلحظ الموظفون ذوو الرواتب الزهيدة التباين الواضح بينهم وبين أقرانهم، فتضعف لديهم درجات الولاء للمؤسسة والارتباط التنظيمي، وهو ما يظهر في صورة تراجعٍ في الاندماج المهني وتزايدٍ في نسب الاستقالات وترك العمل. [1]

ثانياً :العمل

يشغل العمل دوراً مركزياً باعتباره عاملاً اقتصادياً واجتماعياً في الوقت ذاته، ولعل هذا التداخل هو ما يجعله القاعدة الجوهرية لمسار الاندماج الاجتماعي. فالعمل لا يوفر للفرد المقومات المعيشية فحسب، بل يمنحه هوية اجتماعية ومنزلة اعتبارية، ويدمجه في نسيج من الروابط الإنسانية التي تشكل في مجموعها المحيط الفعلي لاندماجه.

وقد أكدت البحوث السوسيولوجية أن البطالة لا تشكل معضلة اقتصادية فقط، بل هي في حقيقتها أزمة اندماج، حيث تُجرد الفرد من مكانته الاجتماعية وتُشعره بالدونية والإقصاء. ومن هذا المنظور، يُعدّ الاندماج المهني في محيط العمل امتداداً منطقياً للاندماج الاجتماعي الأوسع؛ فحين تتوفر بيئة عمل ترتكز على الإنصاف التنظيمي واحترام الموظف وتثمين إنجازاته، يتصاعد مستوى ولائه ويتوطد اندماجه. في المقابل، تساهم ظروف العمل المجحفة، أو التفرقة المهنية، أو غياب التقدير في خلق نمط من الاندماج الظاهري الذي يبطن في أعماقه رغبات الانعزال والرفض[2].

[1] مباركي، الطاهر ،"الاندماج الاجتماعي للعمال المهاجرين في سوق العمل الجزائري،مرجع سابق ،ص85

[2] حسين، عبد الحميد رشوان ،الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي .المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ،2018، ص111

ثالثاً :المستوى المعيشي

يتصل مستوى المعيشة بالاندماج الاجتماعي من خلال ما يُوفره أو يمنعه من فرص الانخراط في النسيج الاجتماعي بكافة جوانبه. فالمعيشة الكريمة تمنح الفرد الظروف الواقعية للاندماج، مثل السكن الملائم الذي يسمح له بالتواصل مع المحيط ويُرسّخ استقراره الجغرافي، والتعليم النوعي الذي يُنمّي كفاءاته الحوارية، والعافية الجسدية التي تتيح له التفاعل الإيجابي.

أما تدهور الظروف المعيشية فيقود إلى ما يصفه بعض المتخصصين بـ"التهميش الاجتماعي المتداخل"، حيث تجتمع أشكال الحرمان المادي لتخلق حالة من العزلة الاجتماعية من نواحٍ عديدة. وفي سياق تنظيم العمل، يتضح تأثير الوضع المعيشي في ظاهرة الموظفين الذين يتواجدون في شركاتهم بدنياً ولكنهم يفتقرون للارتباط النفسي والانتمائي، وذلك عندما لا تضمن لهم رواتبهم مستوى العيش اللائق الذي يدفعهم للمشاركة الحقيقية في قيم المؤسسة وغاياتها[1] .

ومن خلال ما سبق ،تعد العوامل الاقتصادية المتمثلة في **الدخل المستقر**، و**تحسن المستوى المعيشي**، وتوافر **فرص العمل**، الركائز الأساسية التي تضمن تحويل الفرد من عنصر هامشي إلى عنصر فاعل ومؤثر في محيطه. فعندما تتحقق العدالة الاقتصادية، يزداد شعور المواطن بالأمان والانتماء، مما يقلل من حدة الفوارق الطبقية ويذيب حواجز الاغتراب الاجتماعي. وبذلك، لا يقتصر دور التمكين الاقتصادي على تلبية الاحتياجات المادية فحسب، بل يمتد ليكون الضمانة الحقيقية لتماسك النسيج المجتمعي واستدامة الاستقرار الشامل.

[1] قريشي، محمد ،" المستوى المعيشي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي في المجتمع الحضري الجزائري ".مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2019،.ص94

المطلب الثالث: العوامل الثقافية والسياسية للاندماج الاجتماعي

أولاً :القيم والعادات والموروث الثقافي

يمثل الرصيد الحضاري، بما يتضمنه من مبادئ وأعراف وتقاليد راسخة، الحيز الرمزي الذي ينمو فيه الاندماج الاجتماعي أو يعترضه. فإذا ما تماهت مرتكزات الفرد مع الأصول المتعارف عليها في المجتمع الذي يقطنه أو يطمح للانخراط فيه، تتهيأ ظروف الاندماج التلقائي وتيسر سبله. أما عند حدوث تنافر أو تباين في هذه المبادئ، فإن الشخص يواجه تحديات معقدة بين التضحية بخصوصيته الثقافية أو العيش في أطراف الجماعة.

وتؤدي العادات الاجتماعية تحديداً دوراً مركباً في هذا الشأن؛ فهي من جانب تمنح الفرد أطراً معيارية يسترشد بها لنيل الاعتراف الاجتماعي، ومن جانب آخر قد تتحول إلى سدود تعيق دمج الفئات التي تتبنى عادات مختلفة، كالقادمين من جهات متنوعة أو أوساط ثقافية متباعدة.

وفي نطاق تنظيم العمل، تظهر هذه المعضلة بوضوح في الشركات التي تضم خلفيات متنوعة، حيث تتصارع أحياناً هوية المؤسسة الرسمية مع الثقافات الخاصة بالعاملين، فيغدو الاندماج الثقافي في بيئة العمل استحقاقاً إدارياً جوهرياً، يتطلب استراتيجيات مدروسة لتدبير هذا التعدد، وتحويله من عنصر معرقل إلى مصدر داعم للانسجام المؤسساتي[1].

ثانياً: العادات والهوية الثقافية

لا يمكن إدراك العوامل الثقافية للاندماج الاجتماعي في الدول العربية دون الأخذ في الاعتبار الدين بكونه بنية قيمية وكيانية جوهرية. فالأساس الديني الموحّد يُعتبر في أغلب الحالات أقوى عامل يُسهّل الانصهار بين

[1] حمداوي، جميلة ،"دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تعزيز الاندماج لدى فئة الشباب ".مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية،جامعة زيان عاشور، الجلفة ،2020،ص203

أفراد المجتمع الواحد، إذ يقدم إطاراً أخلاقياً متفقاً عليه يضع حدوداً لما هو مسموح وما هو متجنب في التعاملات الاجتماعية.

مع ذلك، فإن التعددية الدينية أو الطائفية إذا لم تُدبر بوعي قد تُحول الهوية الدينية من جسر للاندماج إلى سدٍ منيعٍ دونه.

ومن هنا يتجلى أن الثقافة لا تمثل بالضرورة عاملاً مساعداً للاندماج أو معيقاً له بشكل حتمي، بل إن الطريقة التي تُعالَج بها التباينات الثقافية والعقدية داخل النسيج المجتمعي أو المنظمة هي التي تحسم في المحصلة النهائية طبيعة تأثيرها في عملية الاندماج[1].

ثالثاً :القوانين والسياسات العامة

تُشكل النظم والأنظمة القانونية الحيز الهيكلي الذي يُؤطر عملية الاندماج الاجتماعي ويُعين ضوابطها ونطاقها. فالأحكام التي تكفل مبدأ التساوي وتكافؤ الفرص ونبذ التفرقة تُعدّ المناخ الحقوقي المناسب لدمج كافة أطياف المجتمع بلا تهميش أو إبعاد. في المقابل، حين تنطوي التشريعات على انحياز مباشر أو غير مباشر ضد مجموعات محددة، فإنها تُرّسخ التهميش وتعرقل الاندماج مهما كانت فاعلية الجهود المجتمعية الأخرى.

وتكتسب التوجهات العامة أهمية قصوى في هذا الصدد، وخاصة برامج التوظيف والتعليم والسكن والخدمات الاجتماعية، التي تُحدد بمجموعها مدى إمكانية الدولة في خلق اندماج اجتماعي واقعي لا صوري. وفي ميدان تنظيم العمل تحديداً، تؤدي مدونات العمل دوراً فاصلاً في تقرير مستوى الانخراط المهني؛ فالنصوص

[1] مباركي، الطاهر،"الاندماج الاجتماعي للعمال المهاجرين في سوق العمل الجزائري،مرجع سابق ،ص99

التي تحفظ حقوق الموظفين وتكفل لهم الحصانة والتقدير تساهم في تأسيس انتماء تنظيمي صادق، بينما تؤدي القوانين الظالمة أو القاصرة إلى علاقة عمل ضعيفة تفتقد لأي ارتباط حقيقي بين الفرد ومؤسسته[1].

ومن خلال ما سبق، تتداخل **العوامل الثقافية والسياسية** لتشكل الإطار القيمي والقانوني الذي يحمي وحدة المجتمع، حيث يلعب التنوع الثقافي دوراً حيوياً في إثراء الهوية الجماعية من خلال قيم التسامح وقبول الآخر. وبالموازاة مع ذلك، تبرز أهمية **المشاركة السياسية** وتكافؤ الفرص في ترسيخ مفهوم المواطنة الحقيقية، إذ أن وجود مؤسسات ديمقراطية تضمن الحقوق والحريات يمنح الأفراد شعوراً بالعدالة والتمكين. وفي نهاية المطاف، يظل الاندماج الاجتماعي رهناً بمدى قدرة السياسات العامة على الاختلافات الثقافية في تعزز الثقة المتبادلة وتدفع عجلة الاستقرار المجتمعي.

المبحث الخامس: مظاهر الإندماج الاجتماعي

المطلب الأول: المشاركة في الحياة الاجتماعية (الشعور بالانتماء واحترام القوانين)

تُعدّ القيم المشتركة من أبرز الركائز التي يقوم عليها النسيج الاجتماعي، إذ تُشكّل الإطار الرمزي الذي تتوحّد في ضوئه جماعات الأفراد وتتماسك، وتتحدد من خلاله أنماط السلوك وتوجهاته. ويرى علماء الاجتماع أن القيم لا تنشأ في فراغ، بل تُنتَج وتُعاد إنتاجها عبر مؤسسات اجتماعية متنوعة كالأسرة والمدرسة والعمل، وهي بذلك وسيطٌ بين الفرد والبنية الاجتماعية الكلية[2].

أولا: الشعور بالانتماء قيمةً اجتماعية محورية

[1] زايد، أحمد ،بناء الهوية وإشكاليات الاندماج في المجتمعات العربية المعاصرة .مركز دراسات الوحدة العربية بيروت ،2017،ص90 .

[2] دوركهايم، إميل، تقسيم العمل الاجتماعي، ترجمة حافظ الجمالي، دار الفكر، دمشق، 2007،ص108.

يُعد الانتماء في طبيعته مطلباً بشرياً جوهرياً، ويُمكن توصيفه بأنه "الإحساس العاطفي الراسخ بالصلة بجماعة أو منظمة أو محيط اجتماعي، وتبني قواعده ومبادئه باعتبارها مكوّناً أساسياً من الهوية الشخصية للفرد.[3] ويتضمن الانتماء أبعاداً متعددة:

- **البُعد الوجداني:** الإحساس بالدفء والألفة تجاه الجماعة.
- **البُعد المعرفي:** إدراك الفرد لانتسابه إلى كيان مشترك يحمل هوية محددة.
- **البُعد السلوكي:** الاستعداد للتضحية والدفاع عن مصالح الجماعة[1].

ثانيا: احترام القوانين قيمةً ضابطة للحياة الاجتماعية

_القانون والضبط الاجتماعي

يُعتبر الالتزام بالتشريعات والقواعد أحد المبادئ الأساسية التي تحمي العيش المشترك وتُرتّبه؛ إذ لا يمكن للانسجام الاجتماعي أن يتبلور دون قدرٍ أدنى من الامتثال الاختياري للأعراف المُلزِمة. وقد ميّز دوركهايم بين ضربين من التنظيم الاجتماعي: الضبط الظاهري القائم على الزجر والقسر، والضبط الذاتي القائم على استيعاب القيم فعلياً وتحويلها إلى قناعة وجدانية فردية وجماعية.[2].

_القانون والتنظيم في بيئة العمل

على مستوى المؤسسات، يقترن الامتثال للأنظمة والتعليمات بما يصفه خبراء الإدارة بـ"المشروعية التنظيمية"؛ فالموظفون لا يتقيدون باللوائح فقط تجنباً للجزاء، بل لأنهم يمنحونها صبغة قيمية واجتماعية تنبثق من استيعابهم لنزاهتها وأهميتها. وقد أوضح ماكس فيبر في دراسته للسلطة العقلانية–القانونية أن ديمومة

[1] فيبر، ماكس. الاقتصاد والمجتمع، ترجمة محمد سبيلا، دار التنوير، بيروت، 2019،ص87.

[2] شرايط، جمال،الثقافة التنظيمية وأداء المنظمة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2018،ص189.

المنظمات المعاصرة معلقة بتحوّل الانقياد من مجرد خضوعٍ للأفراد إلى اقتناعٍ بقدسية المبادئ العامة والمساواة أمام القانون.[1]

[1] بوكروح، منى. القيم التنظيمية وأثرها على سلوك العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيمي، جامعة وهران 2، 2021،ص56

ثالثا: العلاقة الجدلية بين الانتماء واحترام القانون

لا ينبغي اعتبار الولاء والامتثال للنظام بمثابة مبدأين منفصلين، بل هما في ترابط بنيوي؛ فالإحساس العميق بالارتباط بالنسيج الاجتماعي يُنتج بواعث ذاتية لتقدير قوانينه، لأن هذه الضوابط تعبّر عن الميثاق المتبادل الذي يضمن العيش المشترك. وفي المقابل، حين يضطرب الانتماء أو يقل، تخفت قيمة احترام القوانين ويتحول الامتثال إلى سلوك ظاهري سطحي يفتقر إلى القناعة الجوهرية.[1].

ومن خلال ما سبق، تعدّ المشاركة في الحياة الاجتماعية تجسيداً حقيقياً لروح المواطنة، فهي لا تقتصر فقط على التواجد بين الآخرين، بل تمتد لتشمل **تعزيز الشعور بالانتماء** الذي يربط الفرد بأرضه ومجتمعه بروابط من الفخر والمسؤولية. هذا الانتماء لا يكتمل إلا بـ **احترام القوانين** والالتزام بالأنظمة؛ كونها السور الذي يحمي حقوق الجميع ويضمن استقرار البناء الاجتماعي. وبذلك، تتحول المشاركة إلى سلوك حضاري ينمي قيم التعاون والتكافل، ويخلق مجتمعاً متماسكاً يسوده الأمان والرقي.

المطلب الثاني: آثار الإندماج الاجتماعي.

أولاً: الآثار الإيجابية للإندماج الاجتماعي

_ الاستقرار الاجتماعي

يُعتبر التوازن الاجتماعي النتيجة الأهم للاندماج الاجتماعي الفعّال، إذ إن المجتمع الذي يتمتع فيه أفراده بدرجة عالية من الاندماج يوفّر بطبيعته مناخاً يسوده الوئام، وتخف فيه حدة الأزمات والصدامات. فحين يحس الناس بأنهم جزء أصيل من الكيان الاجتماعي وأن حقوقهم مقدرة ومحمية، تضعف الرغبة في التمرد أو القلق الاجتماعي، وتحل محلها وسائل التسوية الودية للمشاكل.

[1] بن عيشي، نادية، وحاج علي، سامية. "الولاء التنظيمي وعلاقته بالانتماء المهني لدى العمال"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، العدد 22، 2021،ص102

وفي إطار تنظيم العمل، يظهر هذا الأثر في تناقص حالات التوقف عن العمل أو النزاعات المهنية داخل المؤسسات التي تصل إلى مستويات رفيعة من الاندماج التنظيمي، حيث يدرك العاملون انتماءهم الفعلي لشركاتهم، فيتحولون إلى مساهمين في حماية استقرارها بدلاً من كونهم خصوماً يعملون على الإخلال بها.

ويتسع تأثير هذا الاستقرار ليشمل النسيج الأسري والمجتمعي بأسره؛ فالفرد المندمج هو شخص مستقر عاطفياً واجتماعياً، وهذا الاتزان الشخصي يتجمع ليشكل حالة من السكينة العامة التي تُعد الأساس المتين لأي مسار تنموي[1] .

_ التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

لا يمكن إدراك التنمية بمفهومها الواسع بعيداً عن درجة الاندماج الاجتماعي القائم في المجتمع، فعملية الاندماج تعمل على إطلاق القدرات المكنونة لدى كافة الفئات وتوجهها نحو دعم حركة التنمية، بدلاً من تبديدها في نزاعات فرعية أو تركها رهينة للتهميش والإبعاد. فالمجتمع الذي يضم شرائحه المتنوعة من نساء وشباب وأقليات وذوي الاحتياجات الخاصة في نسيجه الاقتصادي والثقافي يوظف ثروته البشرية بالكامل، بينما يضيع المجتمع الذي يستبعد فئاته قسماً كبيراً من إمكانياته التطويرية.

وعلى نطاق المنظمة، أكدت الأبحاث الإدارية أن الاندماج المهني يتناسب طردياً مع الفاعلية والابتكار والإخلاص، فالموظف المرتبط يشعر بأن عطاءه يفوق ما تستوجبه مهامه الوظيفية المحددة، وذلك لإيمانه بأن ازدهار مؤسسته هو نجاح خاص له. ومن هذا المنظور، يتحول الاندماج الاجتماعي إلى استثمار تنموي جوهري، وليس مجرد مبدأ أخلاقي نظري[2].

[1] حمداوي، جميلة ،" الانحراف الاجتماعي كنتيجة لفشل الاندماج :مقاربة سوسيولوجية ".مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، ،2020،ص98 .

[2] الحسن، إحسان محمد ،علم الاجتماع السياسي :دراسة في المفاهيم والنظريات .دار وائل للنشر، عمان ،2019،ص85

ثانياً: الآثار السلبية للإندماج الاجتماعي

_التهميش الاجتماعي

عندما يعجز الاندماج الاجتماعي عن التحقق أو يضمحل تماماً، تبرز على أطرافه ظاهرة التهميش الاجتماعي باعتبارها الوجه الموازي للإقصاء. والتهميش لا يقتصر على المعاناة المادية فحسب، بل هو في حقيقته حرمان متعدد الأبعاد يُصيب الفرد في حقه بالمساهمة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والحضارية في آنٍ واحد.

فالمجموعات التي تفشل في الانخراط في البنية المجتمعية القائمة تجد نفسها مع الوقت خارج نطاق اتخاذ القرار، ومنابع الموارد، والتقدير المعنوي، الأمر الذي يفاقم شعورها بالدونية والعجز ويُضعف ثقتها بهيئات المجتمع. وفي سياق العمل، يظهر التهميش في واقع الموظفين الذين يُمنعون من فرص التطور والتعليم والمساهمة في رسم السياسات، فيغدون موجودين مادياً داخل المؤسسة ولكنهم مُبعدون فعلياً عن مسارات الاندماج التنظيمي السليم، وهو ما يخلق ما يصفه بعض المتخصصين بـ"الحضور الغائب"؛ أي التواجد البدني المجرد من الانتماء[1].

_الانحراف الاجتماعي

يُشكّل السلوك الانحرافي إحدى أخطر الآثار الناجمة عن تعثر الاندماج الاجتماعي، وقد أرسى دعائم هذه العلاقة "روبرت ميرتون" في نظريته حول الاغتراب الاجتماعي، موضحاً أن الشخص الذي يُمنع من الطرق القانونية لتحقيق الغايات المجتمعية المرجوة يضطر لاتخاذ سبل موازية غالباً ما تكون غير سوية. ففي

[1] حمداوي، جميلة ،" الانحراف الاجتماعي كنتيجة لفشل الاندماج :مقاربة سوسيولوجية"،مرجع سابق ،ص132

المجتمعات التي تتسع فيها الفجوة بين المندمجين والمستبعدين، تكتسب الجريمة وأعمال العنف والتطرف جاذبية لدى من وُصدت في وجههم منافذ الاندماج الطبيعي.

وفي إطار تنظيم العمل، يظهر الانحراف في صور تنظيمية مثل الانقطاع المقصود عن العمل، وتخريب التجهيزات، والاختلاس، وإفشاء أسرار المهنة، وهي جميعها دلالات على احتجاج مبطن ضد بنية لم تحتوِ العاملين فيها بالشكل المطلوب. ومن هذا المنطلق، يتضح أن تخصيص الجهود لتعزيز الاندماج الاجتماعي يُعد في الوقت ذاته إجراءً احترازياً يخفف من الأعباء المادية والمعنوية للانحراف على المجتمع والمؤسسة على حد سواء[1] .

ومن خلال ما سبق ، يعد الاندماج الاجتماعي سلاحاً ذا حدين؛ فمن الناحية الإيجابية، يساهم في بناء مجتمعات متماسكة يسودها التعايش والتضامن، مما يعزز من شعور الفرد بالأمان النفسي والهوية الجماعية. أما من الناحية السلبية، فقد يؤدي الاندماج المفرط إلى "النمطية"، حيث تذوب الخصوصيات الثقافية والفردية تحت ضغط الرغبة في المحاكاة وقبول الجماعة، مما قد يولد نوعاً من الصراع الداخلي لدى الأفراد الذين يخشون فقدان تميزهم. لذا، يظل التوازن بين الانخراط في النسيج الاجتماعي والحفاظ على الاستقلالية الذاتية هو المعيار الأساسي لاندماج صحي ومثمر.

المبحث السادس: صعوبات الاندماج الاجتماعي

المطلب الأول: الفقر

يُعتبر العوز المادي التحدي الأكثر جوهرية وتأصلاً أمام مسار الاندماج الاجتماعي، لكونه لا يسلب المرء إمكاناته الاقتصادية فحسب، بل يجرده أيضاً من الوسائل المعنوية والروابطية الضرورية ليكون عنصراً مؤثراً

[1] علم الاجتماع السياسي :دراسة في المفاهيم والنظريات،مرجع سابق ،121

في البناء المجتمعي. فالمُبتلى بالفقر يجد ذاته قاصراً عن الانخراط في المحافل الاجتماعية الأساسية، كالتطبيب، والتحصيل العلمي، والترويح، وحتى في الطقوس الشعبية التي تُعدّ في الأوساط العربية حيزاً جوهرياً لنسج العلاقات وترسيخ مشاعر الانتماء.

وتتعاظم وطأة الفقر حين ينتقل عبر الأجيال، ليخلق ما يُسمى بـ"ثقافة العوز" التي ترسخ في نفس الفرد إحساساً بالدونية وعدم الجدوى، مما يُخمد حوافزه للاندماج ويجعله يرى المجتمع كياناً معادياً بدلاً من أن يكون حاضناً. وفي محيط العمل، تظهر صعوبة الاندماج المرتبطة بالفقر في واقع الموظفين الذين يرضخون لظروف مهنية قاسية رهبةً من شبح البطالة؛ فيغدو تواجدهم في المؤسسة قسرياً لا اختيارياً، وهو مناقض للاندماج الحقيقي الذي يتطلب بالضرورة حرية التوجه والمشاركة الطوعية.

إذ يُحيل الفقر على قصور القدرة في المساهمة في الفعاليات الاجتماعية، وفي تكوين روابط إنسانية، وفي التكيف والارتباط بالنسيج العام. كما يقترن الفقر بظاهرة الهشاشة الاجتماعية التي أصبحت تفرض سطوتها في العديد من المجتمعات؛ ومع تزايد صور الحرمان الفعلي والفقر الحضري وعجز استراتيجيات التخطيط أمام تفاقم أزمة النزوح، بدأت علامات الفقر المدقع تتضح بجلاء في دول كثيرة [1].

ومن خلال ما سبق ، يظل **الفقر** ظاهرة معقدة لا تقتصر آثارها على الحرمان المادي فحسب، بل تمتد لتقيد قدرة الإنسان على تحقيق ذاته والمشاركة الفعالة في بناء مجتمعه. إن محاربة هذه الظاهرة ليست مجرد عمل خيري، بل هي ضرورة لتحقيق **العدالة الاجتماعية** والتنمية المستدامة، مما يتطلب تكاتف الجهود لضمان تكافؤ الفرص وتوفير التعليم والخدمات الأساسية. فالمجتمع المزدهر هو الذي ينجح في انتشال أفراده من دائرة العوز، محولاً إياهم من طاقات معطلة إلى سواعد منتجة تساهم في الرقي الحضاري.

[1] حسين، عبد الحميد رشوان ،الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي،المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية ،2018،ص79

المطلب الثاني: البطالة

أنها تساعد على زيادة حالة ما يسمى بالتشرذم الاجتماعي، وتؤدي حالة التعطل الدائم والمؤقت عن العمل وما يصاحبها من مشكلات اجتماعية وضغوطات اقتصادية إلى إصابة غالبية الشباب المتعطل بحالة من الإحباط الشديد المزمن وحالة من عدم الثقة بالنفس، خاصة لدى حملة الشهادات المتوسطة والجامعية، مما يدفعهم إلى التفكير جدياً بالانتقام من المجتمع الذي يرفض منحهم فرصة العيش الكريم

إذا كان الفقر يحدّ من الاندماج من الناحية المادية، فإن البطالة تنال من جوهره من ناحية الهوية والمغزى. فالشغل في المجتمعات المعاصرة لم يعد فقط وسيلة لكسب الرزق، بل أضحى المقياس الأهم للهوية الاجتماعية والمكانة والارتباط. فالعاطل لا يفتقد المورد المالي وحسب، بل يخسر معه وظيفتها الاجتماعية وإحساسه بالاستحقاق والاعتبار، مما يدفعه نحو التقوقع التدريجي عن الميادين الاجتماعية والانطواء على النفس.

وتتفاقم حدة هذا التحدي في الأوساط العربية التي تربط بين مفهوم المروءة والعمل والقدرة على الإنفاق، إذ يتحول القصور في الاندماج المهني إلى أزمة كيانية عامة تمس مختلف جوانب الحياة الاجتماعية. وتُظهر الدراسات السوسيولوجية أن البطالة الممتدة تُولد ما يُعرف بـ"تآكل الموارد الاجتماعية"، إذ تضمر تدريجياً منظومة العلاقات التي يمتلكها الشخص، ويغدو أكثر انعزالاً وأضعف قدرة على الانخراط حتى وإن لاحت له فرصة مهنية في وقت لاحق، مما يجعل من البطالة معضلة مركبة لا تنقضي بمجرد زوال عارضها المباشر. حيث تُسهم البطالة في تعميق حالة ما يُسمى بالتفكك الاجتماعي، وتؤدي ظاهرة التعطل الدائم أو المتكرر عن العمل، وما يرافقها من معضلات اجتماعية ووطأة اقتصادية، إلى إصابة غالبية الشباب الباحث عن عمل بحالة من القنوط العميق والمزمن وفقدان الثقة بالذات، لا سيما بين خريجي المراحل التعليمية المتوسطة

والجامعية، مما يحفزهم على التفكير بعمق في اتخاذ مواقف عدائية تجاه المجتمع الذي يتقاعس عن توفير فرص العيش الكريم لهم[1] .

ومن خلال ما سبق ، تمثل **البطالة** تحدياً بنيوياً يتجاوز كونه مجرد أزمة اقتصادية، ليمسّ جوهر الاستقرار الاجتماعي والنفسي للأفراد. فهي لا تؤدي فقط إلى إهدار الطاقات البشرية وتعطيل عجلة التنمية، بل تفتح الباب أمام ظواهر سلبية كالفقر والهجرة غير الشرعية والشعور بالاغتراب. إن التغلب على هذه الظاهرة يتطلب استراتيجيات شاملة تجمع بين تطوير منظومة التعليم لتناسب احتياجات سوق العمل، ودعم المشاريع الناشئة، لخلق بيئة تضمن لكل فرد حقه في العمل والعيش بكرامة.

المطلب الثالث: التمييز الاجتماعي

ينتج اضطراب في الاندماج والتوافق الانفعالي والاجتماعي الذي يتمظهر على شكل سلوك العزلة والابتعاد والغربة عن الناس، لا سيما المحيط الجديد

يُعتبر التمييز الاجتماعي بكافة صوره من أقسى معوقات الاندماج وأشدها وطأة، إذ لا يكتفي بحرمان المرء من فرص التأقلم، بل يبعث إليه بإشارة مباشرة بأنه شخص غير مقبول ولا مرحب به ضمن البناء الاجتماعي العام. وقد يتخذ التمييز وجوهاً متنوعة؛ فمنه ما يرتكز على النوع الاجتماعي، حيث تواجه المرأة في كثير من الأوساط العربية تحديات بنيوية تقف حاجزاً أمام انخراطها التام في ميدان الشغل ومواقع النفوذ، ومنه ما يُبنى على الأصول الجغرافية أو العرقية أو الطبقية.

[1] العمري، هند سالم ،" عوائق الاندماج الوظيفي للمرأة في القطاع العام :دراسة تحليلية في ضوء مؤشرات التمييز ".مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، للاقتصاد والإدارة، جدة ،2022، ص65

وفي إطار تنظيم العمل، يظهر التمييز في صور دقيقة، كالتحيز في إجراءات الترفيع الوظيفي، والتدريب، وتوزيع المسؤوليات والأجور، وهي ممارسات تُضعف إحساس الفرد بالإنصاف المؤسسي وتجعله يدرك أن انخراطه في المؤسسة ليس سوى وضعٍ مؤقتٍ ومبتور. والأدهى في التمييز أنه يخلق لدى المتضررين منه ما يطلق عليه بعض الأكاديميين "الاندماج القسري"؛ أي الرضوخ الشكلي لقواعد التهميش مع إضمار رفضٍ جوهري للنظام الذي يمارسه، وهو نمط مريض من الاندماج يحمل في جوهره دواعي التمرد والاعتزال في أية لحظة.

وفي نطاق علاقات العمل بالتحديد، يؤدي الشعور بالتفرقة، مضافاً إليه الضغوط المالية الحادة (كالبطالة وتدني الدخل) وتردي الأداء الدراسي، إلى اختلال في الاندماج والتكيف الوجداني والاجتماعي، مما يتجلى في هيئة تصرفات انعزالية، وابتعاد عن الآخرين، وشعور بالغربة تجاه المجتمع، وخصوصاً عند التعامل مع بيئات جديدة.[1]

ومن خلال ما سبق ، يمثل **التمييز الاجتماعي** عقبة حقيقية أمام تقدم المجتمعات، فهو لا يكتفي بهدم الروابط الإنسانية فحسب، بل يكرس شعوراً بـ **الإقصاء والتهميش** لدى فئات معينة، مما يضعف النسيج الوطني ويغذي روح الصراع. إن مواجهة هذا السلوك تتطلب ترسيخ ثقافة **العدالة والمساواة** ونبذ الأحكام المسبقة، فالمجتمع القوي هو الذي يستمد قوته من تنوعه، ويؤمن بأن الكرامة الإنسانية قيمة مطلقة لا تخضع للعرق أو الطبقة أو المعتقد.

خلاصة الفصل:

[1] بلحاج عمر، إشكالية الإقصاء الاجتماعي وعلاقتها بمستوى الاندماج المهني لدى عمال القطاع غير الرسمي، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2 ، الجزائر،2020 ،ص177

يمثّل الاندماج الاجتماعي حجر الزاوية في بناء أي مجتمع متوازن ومتماسك، فهو ليس غاية في حد ذاته بل وسيلة لتحقيق العيش المشترك وصون الكرامة الإنسانية. وما تكشفه الأبحاث والدراسات في هذا الشأن هو أن الاندماج الحقيقي لا يُفرض بالقانون وحده ولا يتحقق بالخطاب وحده، بل ينبثق من رحم تجارب يومية مشتركة تتراكم عبر الزمن لتُشكّل هوية جمعية جامعة.

وعليه، فإن المسؤولية مزدوجة؛ تقع على عاتق المجتمع في استقبال أفراده وإتاحة الفرص لهم بالتساوي، كما تقع على عاتق الفرد نفسه في الانخراط والمشاركة والالتزام بالقيم المشتركة. وكلما اتسعت دائرة هذا التفاعل وعمقت جذوره، كان المجتمع أكثر مناعة وأقدر على مواجهة تحديات التفكك والانقسام التي تُلقي بظلالها على كثير من المجتمعات المعاصرة.

الجانب التطبيقي

تعريف جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران(USTO)

تقرر بناء جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران بقرار من الحكومة الجزائرية الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية بتاريخ 29 أفريل 1975م. وجاء مشروع إنشاء الجامعة بعد إنشاء جامعة الجزائر بباب الزوار وجامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، رغبةً في تحقيق نوع من التوازن في المراكز الجامعية بين شرق الجزائر ووسطها وغربها..

وقد نُظمت مسابقة دولية لاختيار أفضل تصميم هندسي ومعماري للجامعة، فاز بها مكتب المهندس الياباني كنزو تانغه.(Kenzo Tange) وتعد الجامعة مؤسسة عمومية تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، متخصصة في تكوين الطلبة في التخصصات التقنية والهندسية.

تمتد الجامعة على مساحة تقدر بـ 51 هكتارًا، وتقع في الجهة الشرقية لمدينة وهران بالجزائر. وقد فتحت أبوابها سنة 1975م، ولم تتوقف منذ ذلك الحين عن التطور من حيث عدد الطلبة والتخصصات المتاحة. وفي الواقع، فإن جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران تُعد مركبًا جامعيًا ذا تصميم عصري، يندرج ضمن المشروع التجديدي العام لإعادة هيكلة العمران في الجزائر.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

تتكون جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران من سبع كليات ومعهدين، وهي كالآتي:

الكليات

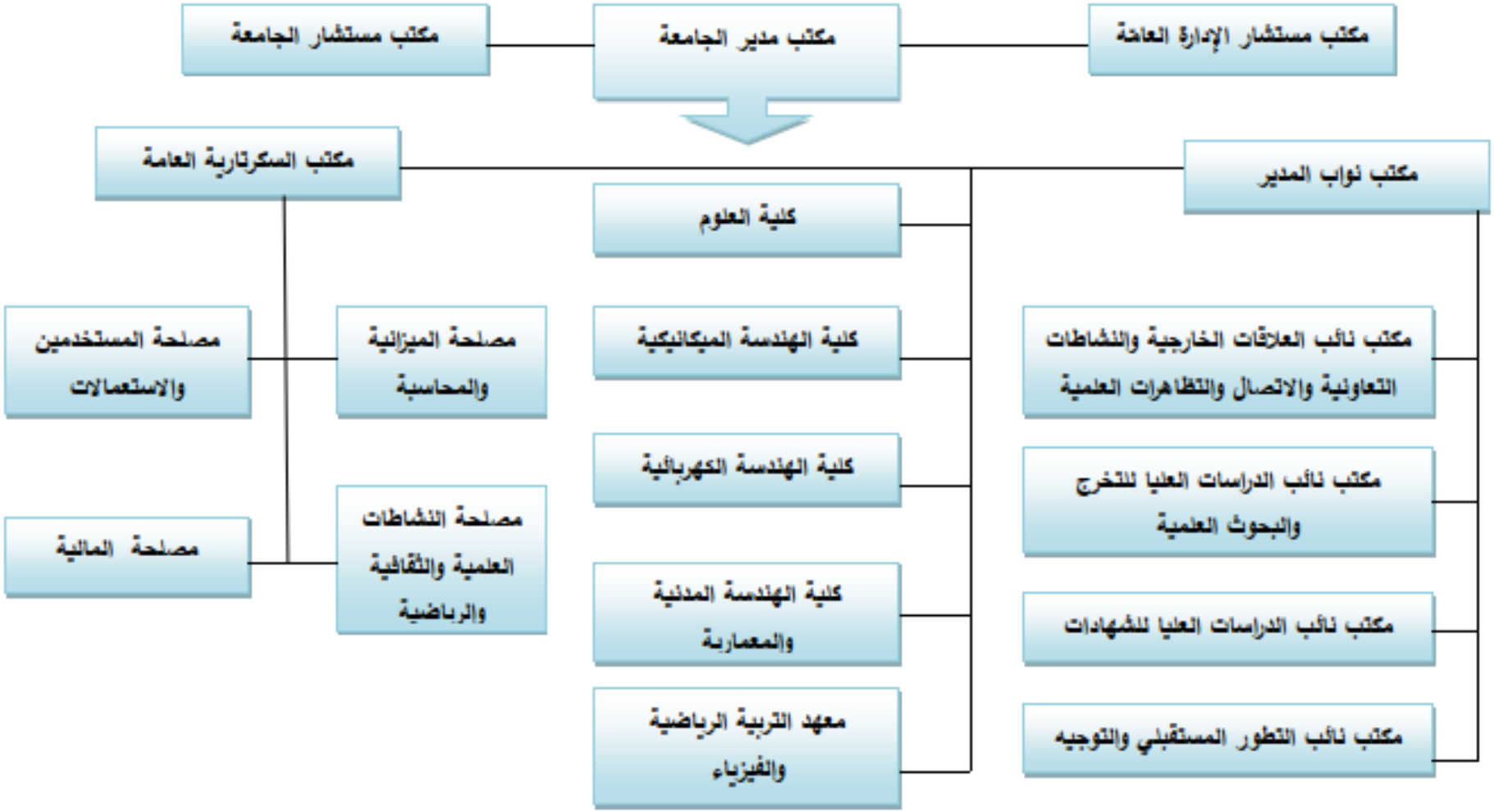
1. كلية الكيمياء .
2. كلية علوم الطبيعة والحياة .
3. كلية الهندسة المعمارية والهندسة المدنية .
4. كلية الهندسة الكهربائية .

5. كلية الهندسة الميكانيكية .
6. كلية الرياضيات .
7. كلية الإعلام الآلي .

المعاهد

1. معهد التربية البدنية والرياضية .
2. معهد العلوم والتقنيات التطبيقية .

وتسعى هذه الكليات والمعاهد إلى توفير تكوين أكاديمي وعلمي متنوع في مختلف التخصصات العلمية والتقنية، بما يواكب متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويسهم في إعداد كفاءات مؤهلة لسوق العمل والبحث العلمي.


مكتب مستشار الجامعة
مكتب مدير الجامعة
مكتب مستشار الإدارة العامة
مكتب السكرتارية العامة
مكتب نواب المدير
كلية العلوم
كلية الهندسة الميكانيكية
كلية الهندسة الكهربائية
كلية الهندسة المدنية والمعمارية
معهد التربية الرياضية والفيزياء
مكتب نائب العلاقات الخارجية والنشاطات التعاونية والاتصال والتظاهرات العلمية
مكتب نائب الدراسات العليا للتخرج والبحوث العلمية
مكتب نائب الدراسات العليا للشهادات
مكتب نائب التطور المستقبلي والتوجيه
مصلحة الميزانية والمحاسبة
مصلحة المستخدمين والاستعمالات
مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية
مصلحة المالية

نشاطات المؤسسة:

تمارس جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران مجموعة متنوعة من النشاطات العلمية والبيداغوجية والبحثية التي تهدف إلى تحقيق رسالتها الأساسية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وتتمثل أهم نشاطاتها في ضمان التكوين الأكاديمي للطلبة في مختلف التخصصات العلمية والتكنولوجية، من خلال توفير برامج تعليمية تتوافق مع نظام التعليم العالي المعتمد في الجزائر وتستجيب لمتطلبات سوق العمل.

كما تهتم الجامعة بتطوير البحث العلمي عبر مخابر البحث والوحدات العلمية التابعة لها، حيث يتم إنجاز العديد من المشاريع والدراسات في مجالات الهندسة والتكنولوجيا والعلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة. وتسعى هذه البحوث إلى المساهمة في إيجاد حلول للمشكلات التقنية والعلمية التي تواجه مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

وتنظم الجامعة بصفة دورية ملتقيات وطنية ودولية وأيامًا دراسية وندوات علمية تجمع الباحثين والأساتذة والطلبة من مختلف المؤسسات الجامعية، بهدف تبادل المعارف والخبرات ومناقشة المستجدات العلمية والتكنولوجية. كما تشجع على نشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة والمشاركة في التظاهرات العلمية داخل الجزائر وخارجها.

ومن بين النشاطات الأساسية للجامعة أيضًا تعزيز التعاون والشراكة مع المؤسسات الاقتصادية والإدارية، من خلال إبرام اتفاقيات تعاون تسمح بتنظيم التربصات الميدانية للطلبة وإنجاز مشاريع بحثية مشتركة وتبادل الخبرات العلمية والتقنية. ويساهم ذلك في ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي وتسهيل إدماج الخريجين في الحياة المهنية.

وتولي الجامعة أهمية للنشاطات الثقافية والرياضية التي تهدف إلى تنمية شخصية الطالب وصقل مواهبه، حيث تنظم مسابقات ثقافية وعلمية ورياضية، إضافة إلى الأنشطة الجمعوية التي تساهم في تنشيط الحياة الجامعية وتعزيز روح المبادرة والعمل الجماعي لدى الطلبة.

كما تعمل الجامعة على تشجيع الابتكار والمقاولاتية من خلال مرافقة الطلبة حاملي المشاريع والأفكار المبتكرة، وتوفير الظروف الملائمة لتطوير المؤسسات الناشئة والمشاريع التكنولوجية الحديثة، بما ينسجم مع التوجهات الوطنية الرامية إلى دعم اقتصاد المعرفة.

وبذلك تتمحور نشاطات جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهران حول التكوين والتعليم، والبحث العلمي، والتعاون مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وتنظيم التظاهرات العلمية والثقافية، وتشجيع الابتكار والمقاولاتية، بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية العلمية والاقتصادية والاجتماعية.

تحديد مكان الدراسة : (مصلحة التربص)

تمتد الجامعة على مساحة 13 هكتار تقع في جهة الشرقية لمدينة وهران بالجزئر، فتحت أبوابها سنة 1986 ولم تتوقف عن تتطور من حيث عدد الطلاب و الإختصاصات في الحقيقة جامعة العلوم و التكنولوجيا لوهران هي مركب جامعي ذي تصميم عصري داخل ينتمي لمشروع التجديدي العام لإعادة هيكلة العمران في الجزائر.

أجريت الدراسة الميدانية بالجامعة محمد بوضياف للعلوم و التكنولوجيا خلال السنة الجامعية 2026/2025

موقع : للجامعة موقعتين :

1. IGCMO و الحرم الجامعي الرئيسي لبلدية بئر الجير، و الذي يغطي مساحة تبلغ أكثر من 100 هكتار.

2. يقع موقع IGCMOعند المخرج الجنوبي لوهران في الطريق المؤدية إلى دائرة السانيا.

- **<u>المجال المكاني والزماني للدراسة :</u>**

- الحدود الزمانية : ابتداءا من 2026/01/04 الى غاية 2026/03/31 حيث استغرقت مع كل موظف ساعة.

- الحدود المكانية : ميدان الدراسة هو مؤسسة جامعة محمد بوضياف قسم المحاسبة – إيسطو – وهران حيث أجريت مقابلات نصف موجهة مع موظفي الجامعة وتم الحصول على المعلومات الخاصة بها اما الاحصائيات فقد تم الحصول عليها في شهر فيفري 2026.

- دراسة استطلاعية : قسمتها الى 3 مراحل :

1. المرحلة الأولى : كانت زيارتنا لهذه المؤسسة تمر عبر فترات متقطعة اغلبها صباحية وقد دامت حوال 10 أيام كانت بدايتها من يوم 2025/12/17 لطلب موافقة المؤسسة في انجاز مشروع البحث من الجانب الميداني انطلاقا من بناء مقابلة وضبطها.

2. المرحلة الثانية : أما الزيارة الثانية كانت يوم 2026/01/04 حيث حدد لنا احد المسؤولين للأشراف علينا وتحصلنا على مخطط التدخل الداخلي للمؤسسة ولاحظنا كيف هو جو العمل داخل الجامعة.

3. المرحلة الثالثة: بدأت في المقابلات في شهر فيفري واستغرقت مع كل عامل ساعة.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية داخل المؤسسة لاحظت وجود بعض النقائص التي قد تؤثر على سير العمل داخلها حيث لاحظت اعتماد المؤسسة على عدد محدود من أجهزة الحاسوب إذ أن ثلاث عاملات على حاسوب واحد وهو ما قد لا يتناسب مع حجم العمل المطلوب إنجازه.

كما لاحظت أيضا وجود بعض نقائص مرتبطة بظروف العمل مثل عدم ملائمة بعض الكراسي للعمل نظرا لفترات طويلة للعمل، إضافة الى عدم وجود التدفئة داخل المؤسسة وهذا لا يتوافق مع معايير الارغونومية، الى جانب ذلك لاحظت غياب برامج السلامة والصحة المهنية داحل المؤسسة وهو ما قد يؤثر على توفير بيئة عمل آمنة للعمال ويجعلهم أكثر عرضة لبعض المخاطر المهنية في حال عدم اتخاد الإجراءات الوقائية اللازمة.

دليل المقابلة

- موضوع الدراسة: تأثير الصحة والسلامة المهنية على تعزيز الاندماج الااجتماعي في بيئة العمل.

- الجنس
- السن
- الشهادة المؤهلة
- الخبرة
- كيف تقيم مستوى توفر شروط السلامة والصحة المهنية في مكان عملك ؟
- هل تتلقى توجيهات او تكوينات حول السلامة المهنية ؟ أذكرها ؟
- ماهي اهم المخاطر التي تتعرض لها أثناء العمل ؟
- هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية (معدات، إرشادات، متابعة) ؟
- كيف تتعامل الإدارة مع حوادث العمل او المشكلات الصحية ؟
- كيف تصف طبيعة العلاقات بينك وبين زملائك في العمل ؟
- هل تشعر بالانتماء والراحة داخل بيئة العمل ؟ ولماذا ؟

- هل تشجع المؤسسة التعاون والتواصل بين العمال ؟
- هل وجود بيئة آمنة وصحية يساعدك على تفاعل أكثر من الآخرين ؟
- ما العوامل التي تعزز الاندماج الاجتماعي داخل العمل ؟
- هل تشعر بالراحة الجسدية اثناء تأدية مهامك اليومية ؟ لماذا ؟
- ما اقتراحاتك لتحسين السلامة المهنية وتعزيز العلاقات الاجتماعية في العمل

- **صعوبة الدراسة :**

وتتمثل صعوبات الدراسة بشكل عام فيما يلي :

- تردد بعض المبحوثين وتخوفهم غير مبرر من استعمال تقنية التسجيل الصوتي رغم توضيح أن الهدف منه علمي وأن المعلومات ستستخدم في إطار البحث فقط.
- تهرب بعض العاملين من الإجابة والاعتذار المتكرر عن اجراء المقابلة الامر الذي صعب عملية جمع البيانات.
- اقتراح بعض الموظفين الاعتماد على الاستمارة بدل المقابلة حيث صرحوا بأنه كان من الأفضل احضار استمارة مكتوبة لتسهيل الإجابة وتوفير الوقت.
- عدم جدية بعض المبحوثين أثناء الإجابة كانوا يوجهون الإجابات الى زملائهم بدل التركيز.

تحليل المقابلة:

المحور الأول: السلامة والصحة المهنية داخل جامعة محمد بوضياف ايسطو

تعد شروط السلامة والصحة المهنية من الركائز الأساسية التي تقوم عليها بيئة العمل السليمة لما لها من دور كبير في حماية العامل من مختلف المخاطر سواء كانت جسدية او نفسية، فتوفر بيئة عمل آمنة لا يساهم

فقط في الحفاظ على صحة العامل بل ينعكس كذلك بشكل إيجابي على مردوديته وأدائه داخل المؤسسة، ومن خلال إطار الدراسة الميدانية المنجزة ضمن متطلبات التكوين بجامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف، ومن خلال هذا المحور نحاول تسليط الضوء على واقع تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة حيث أن أغلبية المبحوثين كانت إجابتهم أنه لا وجود لشروط السلامة بنسبة 80 % مثلا المقابلة رقم 09 صرحت بأن "لا وجود كرسي وكلشي مهرس"[1]، ومن خلال تصريح باعتباره مؤشرا على ضعف شروط العمل داخل المؤسسة خاصة فيما يتعلق بأبعاد

(1. أجريت يوم 2026/02/08 على الساعة 11:00)

السلامة والصحة المهنية، فغياب التدفئة يعكس نقص بالاهتمام بالاحتياجات الفيزيولوجية الأساسية للعامل وهو ما قد يؤثر سلبا على الراحة النفسية الأداء المهني والاندماج الاجتماعي، كما ان انعدام الكراسي او اضطرار المبحوثة لاستيعارها يدل على ضعف التنظيم وغياب التخطيط في تسيير الموارد المادية، وكذلك يمكن ربط هذا الوضع بنظرية الحاجات لـ "ابراهام ماسلو" سنة 1943 حيث أن عدم تلبية الحاجات الأساسية (كالراحة والدفء) يعيق تحقيق مستويات أعلى مثل الانتماء والاندماج داخل بيئة العمل، كما يعكس هذا التصريح أيضا نوعا من الهشاشة التنظيمية التي قد تؤدي الى ضعف الاندماج الاجتماعي بين العاملين.

كما صرح بعض المبحوثين أنه توفر بعض شروط المقابلة كما صرحت المبحوثة رقم 05 "نوعا ما هناك اطفائية الحريق وجود طبيب، سيارة الإسعاف"[2] ، ومن خلال التصريح يدل على ان المؤسسة تحاول الالتزام بالحد الأدنى من متطلبات السلامة غالبا استجابة للقوانين او الرقابة الإدارية وليس بالضرورة انطلاقا من القناعة الداخلية بثقافة السلامة.

يتعرض العامل أثناء أداء مهامه المهنية الى مجموعة من المخاطر فأغلبية المحبوثين بنسبة 95% من العمال يتعرضون لمخاطر أثناء عملهم ففي تصريح المقابلة رقم 09 "نقص الإضاءة ونقص النظر لأني اعمل اكثر بالحاسوب ورؤية الأرقام يحتاج تركيزا"[3]، هذا دليل على وجود اختلالات في شروط العمل داخل المؤسسة خاصة ما يتعلق بالجوانب الفيزيائية والتنظيمية فيما يخص الإضاءة تشير المبحوثة الى ان طبيعة العمل تعتمد بشكل كبير على استخدام حاسوب مما يتطلب تركيزا عاليا ودقة في قراءة الأرقام هذا النقص يؤثر سلبا على الأداء المهني ويزيد من احتمالية نقص البصر ما يمكن

(2. أجريت يوم 2026/02/10 على الساعة 11:00)

(3. أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 13:30)

تفسير في اطار غياب تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية وضعفا في مراعاة الجوانب الارغونومية، أما تصريح المبحوث رقم 03 "انقطاع الكهرباء وصعوبة صعود الطابق 13 بسبب تعطل المصعد"[1] فيبرز جانبا آخر من المخاطر المرتبطة بالبنية التحتية والتنظيم داخل المؤسسة فهذه الوضعية تشكل عبئا جسديا ونفسيا على العامل خاصة عند تكرارها عند ربط هذان التصريحان حين نؤكد أن البيئة المهنية غير الملائمة تؤثر بشكل مباشر على اندماج العامل داخل المؤسسة.

أما بالنسبة لتوفر وسائل الوقاية داخل المؤسسة لمختلف الوسائل الوقائية التي تضمن سلامة العاملين كما صرح مبحوث المقابلة رقم 10 "لا توفر المؤسسة المعدات كالقفازات، الخوذة اشتراها بماله الخاص"[2] يعكس هذا التصريح وجود خلل في علاقة المؤسسة بالعامل، حيث يتم نقل مسؤولية توفير وسائل الوقاية من المؤسسة الى الفرد فاضطرار العامل لشراء معدات الحماية كالقفازات والخوذة من ماله الخاص يدل على غياب المؤسسة لشروط السلامة والصحة المهنية حيث يتحمل العامل عبء حماية نفسه يدل ان تكون

مسؤولية جماعية ومؤسساتية هذا يؤدي الى تفاوت بين العمال إذ أن من يملك القدرة المادية يستطيع حماية نفسه بينما الآخرون عرضة للمخاطر وهذا السلوك قد يؤثر على شعور العامل بالانتماء للمؤسسة بعدم التقدير وغياب الدعم يكشف عن ضعف ثقافة السلامة داخل المؤسسة.

(1.أجريت يوم 2026/02/09 على الساعة 09:00)

(2.أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 10:30)

كما صرحت المبحوثة رقم "06" لا وجود لوسائل الوقاية، لا وجود اسعافات كما اعطتني مثال "كنت خدامة في منتصف النهار مرضت طحت ماجاتش سيارة الإسعاف رغم وجود سيارة الاسعاف حتى عمال عيطوا لأخي ليأخذني الى المستشفى"[1] يكشف هذا التصريح عن غياب شبه تام لثقافة السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة ولا حتى الخدمات الطبية، هذا الوضع يعكس ضعفا في تنظيم العمل وغياب اهتمام الإدارة بحماية العاملين كما يظهر المثال الذي قدمته المبحوثة سقوطها اثناء العمل وعدم توفر سيارة الإسعاف يعكس نوعا من الهشاشة المهنية حيث يصبح العامل معرضا للخطر دون آليات رسمية للتكفل به كما تدخل العمال "الاتصال بأحد الأقارب بنقلها الى المستشفى" يعكس اعتماد على التضامن غير الرسمي بدل التنظيم المؤسسي.

تعد طريقة تعامل الإدارة مع حوادث العمل والمشكلات الصحية مؤشرا مهما على مدى اهتمام المؤسسة فأغلبية المبحوثين صرحوا فمنهم 80% كانت اجابتهم أن الإدارة تتعامل بجدية وحل المشكل، أما منهم بالنسبة 20% صرحوا بأنها لا تتعامل بجدية، كما صرح المقابلة رقم 01 "بأن الإدارة تتعامل بجدية في حوادث العمل او المشكلات الصحية كعطل، التكفل بمصاريف العلاج"[2] فمن خلال التصريح يتبن لنا هذا

السلوك في إطار ما يسمى بمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة كما أن هذا التعامل الإيجابي يساهم في تعزيز الاندماج الاجتماعي والمهني داخل الجامعة.

كما صرحت المبحوثة رقم 09 "الإدارة لا تتدخل في حل المشاكل مثل التأخر في الاستجابة، غياب الإسعافات الأولية"[3] وجود خلل في نظام التسيير داخل المؤسسة وهذا مما أدى الى تراجع الاندماج المهني.

(1. أجريت يوم 2026/02/10 على الساعة 09:30)

(2. أجريت يوم 2026/02/08 على الساعة 11:00)

(3. أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 13:30)

فمن هنا نستطيع القول أن الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية لعدة أسباب منها تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة وملائمة وآمنة الى تبني سلوكيات الصحة والسلامة المهنية وكذلك الغرض من وجود برامج الصحة والسلامة المهنية يساعد على زيادة الوعي وتشجيع العاملين وأصحاب العمل على اتباع وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية لتقليل من مخاطر العمل1.

(المدربة ابتسام غروي، الصحة والسلامة المهنية، محاور الحقيبة التدريبية، منصة زمزى PDF، الأوشا، عطية الزهراني الأوشا ص38-39)

المحور الثاني: التنظيم والعلاقات الاجتماعية داخل جامعة محمد بوضياف ايسطو

يعتبر التنظيم المهني والعلاقات داخل المؤسسة الجامعية من العوامل الأساسية التي تؤثر على سير العمل حيث يساعد التنظيم الجيد على توزيع المهام بشكل فعال كما تلعب العلاقات بين العمال دورا مهما في تحقيق الانسجام والتعاون فمن خلال عنصر التعرف على طبيعة العلاقات بين الزملاء من حيث نوعية العلاقات الاجتماعية التي تربط العامل بزملائه داخل بيئة العمل من حيث مستوى التعاون والتضامن والاحترام المتبادل

او وجود صراعات وتوترات فهنا نصف المبحوثين كانت اجاباتهم حول علاقاتهم بين الزملاء كعائلة بالاحترام المتبادل أما النصف الآخر من خلال كانت اجاباتهم علاقة مشحونة بالحسد ما بين العمال، كما صرح المبحوث رقم 02 "نحن في العمل كالإخوة واحد يعاون الآخر"[1] هذا دليل على وجود علاقات اجتماعية إيجابية داخل مؤسسة الجامعة قائمة على التعاون وهذا النوع من العلاقات ما يسميه علم الاجتماع "التماسك الاجتماعي" حيث يشعر الافراد بالانتماء الى جماعة واحدة تجمعهم قيم مشتركة مثل المساعدة والاحترام، وهذا ما نستنتجه بأن عالم الاجتماع إميل دوركايم سنة 1839 حينما تحدث حول التضامن الاجتماعي وقسمه الى نوعين التضامن الآلي والتضامن العضوي الذي يرتكز على التكامل والتعاون بين الافراد داخل المؤسسة الجامعية، كما صرح كذلك المبحوث رقم 03 "كلنا سواسية كيفي كيفهم وانا اعتبرهم كعائلة ثانية لي"[2] حيث يشير الى انتقال العلاقات من طابعها المهني الرسمي الى طابع اجتماعي وهو ما يعكس قوة الروابط الإنسانية الذي يساهم في خلق بيئة عمل دائمة ومتماسكة، أما بالنسبة للنصف الآخر 50% كما صرحت المبحوثة رقم 06 "لذة عمل غير موجودة كل واحد يعرف غير روحه"[3] فمن خلال تصريح تبين لنا تغيب روح

(1.أجريت يوم 2026/02/08 على الساعة 13:30)

(2.أجريت يوم 2026/02/09 على الساعة 09:00)

(3.أجريت يوم 2026/02/10 على الساعة 09:30)

الجماعة والتعاون بين العمال ويحل محلها نوع من الفردانية وهذا ما يضعف الاندماج الاجتماعي وضعف التواصل بين العمال والإدارة.

كما طرح عليهم سؤال حول هل تشعر الانتماء والراحة داخل المؤسسة الجامعية؟ فكانت اجابتهم 50% نعم وصرح أن بيئة العمل تعد عائلته الثانية، أما 50% الأخرى فصرحت "لا وجود للانتماء فهناك علاقة

مشحونة" كما صرحت المبحوثة رقم 09 "نعم أشعر بالانتماء والراحة في عملي مثال حتى عندما اتأخر أو أغيب عن العمل تخدم زميلتي مهامي"[1] فهذا يدل على وجود اندماج اجتماعي قوي داخل جماعة العمل فتشعر بأنها جزء من فريق متماسك وهذا الإحساس يعزز الاستقرار النفسي والمهني للعامل وعند قيام الزميلة بتغطية مهامها هذا يؤكد على التعاون والمساعدة المتبادلة بين العمال ومؤشر لنجاح العلاقات الاجتماعية المهنية.

يعد تشجيع المؤسسة على التعاون والتواصل بين العمال من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الاندماج الاجتماعي فأغلبية المبحوثين 60% منهم صرحوا بأن هناك تشجيع أما منهم بنسبة 40% صرحوا بأنه لا وجود للتشجيع كما صرحت المبحوثة رقم 07 "هناك تشجيع وتواصل بين العمال بحيث معاقة جسديا لكن لست مهمشة والإدارة اعطتني مهام على حسب حالتي ولا يضغطون عليا في العمل"[2] حيث يبرز من خلال هذا التصريح أن المؤسسة قائمة على التعاون

(1أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 13:30)

(2أجريت يوم 2026/02/11 على الساعة 10:00)

والتواصل ويدل كذلك على أن مراعاة الفروق الفردية بين العمال ويعزز الشعور بالراحة النفسية، كما صرحت كذلك المبحوثة رقم 01 "نعم تشجع المؤسسة على التعاون والتواصل لكن شرط ان يكون العامل يعرف حقوقه وواجباته"[1] تعكس صريحات المبحوثين نوعا من التباين في ادراك واقع التعاون والتواصل رغم اتفاق على وجود تشجيع من طرف الإدارة فالمبحوثة رقم 04 ترى أن هذا التشجيع يبقى محدودا حيث يظل كل عاملا على مهامه خاصة كما تضيف المبحوثة رقم 01 بعدا تنظيميا مهما حيث تربط فعالية التعاون والتواصل بمدى وعي العامل بحقوقه وواجباته وهذا يدل على داخل الجامعة ليس تلقائيا بل مشروط بثقافة تنظيمية.

من خلال تحليل ما هو ميداني اتضح ان تصنيف العلاقات الاجتماعية عند تشارلس كولي فقد ميز بين شكلين اساسين هما :

- العلاقات الأولية: تتميز بالقوة والتماسك والتعاون، وتسود داخل الجماعات الصغيرة ويكون فيها التركيز على الجماعة والانتماء اليها.

- العلاقات الثانوية: تسود داخل الجماعات الثانوية تتسم بكبر الحجم وضعف العلاقات الشخصية المباشرة[1].

(1.أجريت يوم 2026/02/08 على الساعة 11:00)

المحور الثالث: الاندماج الاجتماعي داخل جامعة محمد بوضياف ايسطو

إن الاندماج عنصرا مهما في تحقيق الاستقرار النفسي والمهني للعامل، بحيث تعد بيئة العمل الآمنة والصحية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى التفاعل الاجتماعي فكلما توفرت شروط السلامة والصحة المهنية يشعر العامل بالاطمئنان والاستقرار النفسي فهنا أغلبية المبحوثين بنسبة 90% كانت تصريحاتهم كالتالي كما صرحت المبحوثة رقم 07 "نعم تساعدني آمنة وصحية وتريح نفسيتي وتعطيني اكثر ثقة"[1] وكذلك صرحت المبحوثة رقم 09 "نعم وجود بيئة امنة سأكون محفزة اكثر وتفاعل بين العاملين"[2] تصريحان يعكسان بوضوح العلاقة القوية بين بيئة العمل الأمنة والصحية وبين السلوك الاجتماعي شرطا أساسيا لتحقيق الاندماج الاجتماعي حيث تنتقل اثارها من الفرد الى الاندماج الاجتماعي بين العاملين فهنا كما صرحت المبحوثة رقم 01 "ان كل عامل يعرف دوره، يعرف حقوقه وواجباته"[3] فمن خلال تصريح المبحوثة يتبين لنا أن الآمان هو المهم بل أيضا وضوح القوانين والأدوار لأن الاثنين معا يخلقون بيئة عمل صحية ومستقرة اجتماعيا كما صرحت المبحوثة رقم 04 "العوامل التي تعزز الاندماج الاجتماعي هي احترام

[1] العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي، أ.عبد العزيز فكرة جامعة باتنة1، ص535، 536

التواصل، مشاركة الرأي بين زملاء"[4] فمن هنا نستطيع القول ان هذه العوامل تؤدي الى تقوية الروابط الاجتماعية بين العمال، خلق مناخ الثقة والتعاون، تقليل الصراعات داخل الجامعة وتعزز الشعور بالانتماء والاندماج.

(1أجريت يوم 2026/02/11 على الساعة 10:00)

(2أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 13:30)

(3أجريت يوم 2026/02/09 على الساعة 09:00)

(4أجريت يوم 2026/02/09 على الساعة 10:30)

الراحة الجسدية للعامل أثناء أداء مهامه تعد ركيزة مهمة فمن خلال تسليط الضوء حسب تصريحاتهم فإن 80% أغلبية الموظفين عندهم ارهاق جسدي وفي تصريح المبحوثة رقم 06 "أحيانا تمدي وقتك في خدمة لكن كرسي غير مناسب حتى أني دايرة وسادة لكرسي تاعي عندي ألم في ظهري"[1] فمن خلال التصريح تبين لنا أن معاناة العاملة من الكرسي غير مناسب واضطرارها لاستخدام وسادة بشكل شخصي يدل على ضعف توفير وسائل العمل الأساسية والألم في الظهر نتيجة الجلوس غير مريح حيث ان الجامعة لا تراعي الجانب الإنساني بل تركز على انجاز المهام كما صرح المبحوث رقم 03 "أحيانا يكون هناك ارهاق جسدي عند ضغط في العمل او عند غياب بعض العاملين"[2] ، وذلك يعتبر الإرهاق الجسدي بضغط العمل وغياب بعض العمال يدل على وجود خلل في توزيع المهام بحيث يتحمل العامل أعباء إضافية تفوق طاقته وهذا ما يؤدي الى اجهاد بدني وجسدي.

اقتراحات بتحسين السلامة والصحة المهنية وتعزيز العلاقات الاجتماعية في العمل فكانت هناك اقتراحات يجب ان تأخذ بعين الاعتبار وفي تصريح المبحوثة رقم 07 "يضعون شخص مناسب مثل مستشار التوجيه

أما بالنسبة للعلاقات هناك تكوينات تعزز من التفاعل"[3] يعكس وعيا بأهمية التدخل التنظيمي لتحسين كل من الأداء والعلاقات الاجتماعية يبين ان تحسين الاندماج لا يتحقق فقط بتوفير شروط العمل بل يحتاج الى مستشار وتدخلات تكوينية فمن خلال تصريح المبحوثة رقم 09 "فمن اقتراحاتي يجب أن يكون رئيس مصلحة متفاهم مع جميع العاملين وتكون مساواة بينهم وتوفير ظروف العمل والادوات" فمن خلال تأكيدها على رئيس المصلحة "متفاهم"[4] يعكس أهمية القيادة داخل الجامعة ويعكس البعد المادي للعمل وهو عنصر أساسي في السلامة والصحة المهنية، فهنا نستطيع ربط هذا التصريح بنظرية العلاقات الإنسانية لـ إلتون مايو ما بين سنة 1927 وسنة 1932 والتي تؤكد على الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية داخل العمل

(1أجريت يوم 2026/02/10 على الساعة 09:30)

(2أجريت يوم 2026/02/09 على الساعة 09:00)

(3أجريت يوم 2026/02/11 على الساعة 10:00)

(4أجريت يوم 2026/02/12 على الساعة 13:30)

وتحسين التواصل بين الرئيس والعمال يؤدي الى رفع الرضا والإنتاجية، وصرحت المبحوثة رقم 05 كذلك "اقتراحاتي هي دورات تكوينية من أجل تشجيع عمل جماعي وخلق توفر بيئة عمل آمنة"1، فيدل على إدراك أن العمل الجماعي لا يتحقق تلقائيا بل يحتاج الى تنمية مهارات التواصل والتعاون بين الموظفين وهذا يرتبط بفكرة التفاعل الاجتماعي داخل جامعة محمد بوضياف من خلال التنشئة المهنية حيث تساهم التكوينات في خلق ثقافة جماعية قائمة على التعاون الجماعي بدل من الفردانية.

(1أجريت يوم 2026/02/10 على الساعة 11:00)

يشغل العمل دوراً مركزياً باعتباره عاملاً اقتصادياً واجتماعياً في الوقت ذاته، ولعل هذا التداخل هو ما يجعله القاعدة الجوهرية لمسار الاندماج الاجتماعي. فالعمل لا يوفر للفرد المقومات المعيشية فحسب، بل يمنحه هوية اجتماعية ومنزلة اعتبارية، ويدمجه في نسيج من الروابط الإنسانية التي تشكل في مجموعها المحيط الفعلي لاندماجه.

وقد أكدت البحوث السوسيولوجية أن البطالة لا تشكل معضلة اقتصادية فقط، بل هي في حقيقتها أزمة اندماج، حيث تُجرد الفرد من مكانته الاجتماعية وتُشعره بالدونية والإقصاء. ومن هذا المنظور، يُعدّ الاندماج المهني في محيط العمل امتداداً منطقياً للاندماج الاجتماعي الأوسع؛ فحين تتوفر بيئة عمل ترتكز على الإنصاف التنظيمي واحترام الموظف وتثمين إنجازاته، يتصاعد مستوى ولائه ويتوطد اندماجه. في المقابل، تساهم ظروف العمل المجحفة، أو التفرقة المهنية، أو غياب التقدير في خلق نمط من الاندماج الظاهري الذي يبطن في أعماقه رغبات الانعزال والرفض[1].

- **<u>نتائج الدراسة :</u>**

- تبين من خلال الدراسة أن نقص التجهيزات الأساسية مثل غياب التدفئة وتوفر كراسي هشة يؤثر بشكل مباشر على الراحة النفسية وهذا الوضع يولد شعورا بعدم الرضا مما يثبت أن توفير بيئة مادية سليمة هو شرط أساسي للاندماج الاجتماعي.

- كشفت الدراسة ان نسبة كبيرة من العمال يواجهون مخاطر مهنية ناتجة عن عيوب في الصيانة مثل انقطاع الكهرباء وتوقف المصاعد هذه ضغوط تزيد من ارهاق العامل وتؤدي الى تكرار حوادث العمل مما يعيق عملهم داخل الجامعة.

[1] حسين، عبد الحميد رشوان ،المرجع السابق، ص111

- من خلال الدراسة ظهرت ان هناك علاقات طيبة بين العمال مثل التعاون والاحترام المتبادل والشعور بأن زملاء العمل هم بمثابة عائلة ثانية الا أن هناك علاقات حسد بين العمال ما ينعكس على علاقتهم داخل العمل وهذا دليل على غياب روح الجماعة وظهور النزعة الفردية.

- أكدت الدراسة أن توفر شروط السلامة والصحة المهنية يمنح 90% من العمال راحة واستقرار نفسي وهو ما يمثل الجوهر الأساسي لبناء علاقات اجتماعية متماسكة.

- كما أن العمال يحتاجون دورات تدريبية في كيفية التواصل ووجود مستشار اجتماعي يساعد كثيرا في حل المشكلات الموجودة داخل محيط العمل.

- فمن خلال الدراسة التي أجريت في جامعة محمد بوضياف اكتشفت أن العامل الذي يندمج مع زملاءه اجتماعيا ويشعر بالراحة هو الذي يبذل مجهود اكبر وعملا ونشاط اكثر للجامعة.

- **الاقتراحات والتوصيات:**

- الاهتمام بالجانب الارغونومي الذي يهتم بالعامل نفسيا وجسديا.

- تفعيل دور وحدة الصيانة عند تعطل المصعد او انقطاع الكهرباء.

- تنظيم دورات تكوينية حول السلامة داخل الجامعة وليس فقط توزيع بعض المعدات كما أن الدورات التكوينية تعزز من روح الجماعة.

- المكافآت وتحفيز العمال من خلال حوافز معنوية ومادية لتعزيز شعورهم بالانتماء والتقدير داخل المؤسسة الجامعية.

الخاتمة

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع تأثير السلامة والصحة المهنية على تعزيز الاندماج الاجتماعي في بيئة العمل لما لهذا الموضوع أهمية في معرفة تأثير برامج السلامة والصحة المهنية على التقليل من التوتر والصراعات بين العمال.

فمن خلال البحث توصلت الى أهم النتائج أن المؤسسة تحتوي على نقص التجهيزات الأساسية مثل (غياب التدفئة وتوفر كراسي هشة) يؤثر بشكل مباشر على الراحة النفسية للعامل، كذلك يحتاجون الى دورات تدريبية في كيفية التواصل ووجود مستشار اجتماعي مهني يساعد على حل الكثير من المشكلات، ومن اعتماد على النتائج اقتراحات بعض توصيات التي يجب على المؤسسة أخذها بعين الاعتبار وهي كالتالي: على المؤسسة الاهتمام بالجانب الارغونومي الذي يهتم بالعامل النفسي وجسديا كذلك تفعيل دول الصيانة عند تعطيل المصعد وانقطاع الكهرباء، مكافآت وتحفيز العمال من خلال (حوافز معنوية ومادية) لتعزيز شعورهم بالانتماء والتقدير.

وفي الأخير نستطيع القول أن توفر شروط السلامة الصحة المهنية جوهر كل مؤسسة وركيزة العنصر البشري.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: الكتب العربية

- بوعناقة، عبد القادر، *التماسك الاجتماعي وإشكالية التنمية في المجتمعات العربية*، دار الخلدونية، الجزائر، 2019 .
- الجوهري، محمد وعبد الله، محمد، *التنشئة الاجتماعية والاندماج المجتمعي*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2019 .
- الحسن، إحسان محمد، *علم الاجتماع السياسي: دراسة في المفاهيم والنظريات*، دار وائل للنشر، عمان، 2019 .
- حسين، عبد الحميد رشوان، *الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي*، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2018 .
- دوركهايم، إميل، *تقسيم العمل الاجتماعي*، ترجمة حافظ الجمالي، دار الفكر، دمشق، 2007 .
- زاهر عبد الرحيم عاطف، *إدارة السلامة والصحة المهنية: رؤية تكاملية*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010 .
- زايد، أحمد، *بناء الهوية وإشكاليات الاندماج في المجتمعات العربية المعاصرة*، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2017 .
- شرايط، جمال، *الثقافة التنظيمية وأداء المنظمة*، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2018 .
- عبد الغني عماد، *سوسيولوجيا المنظمات: مقاربة تحليلية نقدية*، دار الطليعة، بيروت، 2006 .
- علي السلمي، *إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية*، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2002 .
- فيبر، ماكس، *الاقتصاد والمجتمع*، ترجمة محمد سبيلا، دار التنوير، بيروت، 2019 .

- محمد حسن محمد حمادات، *إدارة الموارد البشرية*، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
- مصطفى عشوي، *أسس علم النفس الصناعي التنظيمي*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992 .

ثانيا: الأطروحات والرسائل الجامعية

- بلحاج عمر، *إشكالية الإقصاء الاجتماعي وعلاقتها بمستوى الاندماج المهني لدى عمال القطاع غير الرسمي*، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر، 2020 .
- بن شيخ، فاطمة، *التكيف الاجتماعي والمهني للمرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، 2022 .
- بوكروح، منى، *القيم التنظيمية وأثرها على سلوك العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية*، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيمي، جامعة وهران 2، 2021 .
- بوقرة رابح، *بيئة العمل والصحة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية*، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2011 .
- بوراس وسام، بايع راسو نزهة، *دور الأرغونوميك في تحسين جودة العمل لدى العامل في المؤسسة*، مذكرة ماستر في علم اجتماع العمل والتنظيم، 2023/2022 .
- حمداوي وسيلة، *الصحة المهنية وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية*، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة باتنة، 2017 .
- لعجال نسيمة، *السلامة المهنية وتنظيم العمل في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية*، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، 2014 .

- لوسداد زين الشرف، *الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ANSEJ بحي الصديقية بوهران*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، 2012/2011 .
- موسى ذرذاري، *مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل*، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2016 .
- عشاري زهوة، عباس سلسبيل، *السلامة المهنية والجودة المؤسساتية: دراسة ميدانية بمصنع عمر بن عمر*، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قالمة، 2023 .

ثالثا: المقالات والمجلات العلمية المحكمة

- أحمد طلحة حسين، "السلامة والصحة المهنية في ضوء أحكام منظمة العمل الدولية"، *المجلة الدولية للفقه والقضاء والتشريع*، المجلد 7، العدد 1، 2020 .
- ابن أحمد نوال، "ثقافة السلامة المهنية كآلية للحد من إعاقة تطبيقها"، *مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا*، 2023 .
- بلقاسمي، نصر الدين، "التكيف المهني وعلاقته بالاندماج التنظيمي لدى الموظفين الجدد"، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة ورقلة، 2021 .
- بن عيشي، نادية، وحاج علي، سامية، "الولاء التنظيمي وعلاقته بالانتماء المهني لدى العمال"، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جامعة باتنة، العدد 22، 2021 .
- بوزيان راضية، "الاندماج الاجتماعي للشباب في المجتمع العربي"، *مجلة الأنثروبولوجيا*، المجلد 4، العدد 7، 2018 .
- جدي سارة، "الرضا الوظيفي: مفهومه، محدداته وآثاره على الأداء"، *مجلة المناجر*، العدد 1، 2014 .

- دعاء علي عبد الكافي شحاتة، "الاندماج الاجتماعي للمهاجرين: دراسة نظرية وتحليلية"، *مجلة كلية الآداب الجديد*، العدد 17، الجزء 2 .
- صبرينة بن جامع، "التفاعل الاجتماعي: دراسة نظرية تشخيصية"، *مجلة التكامل*، العدد 5، جامعة قسنطينة 2، 2019 .
- خالد رجم، "أثر نظام الصحة والسلامة المهنية على مستوى حوادث العمل"، *مجلة معهد العلوم الاقتصادية*، المجلد 23، العدد 1، 2020 .
- د. ميلودي عادل، "الاندماج الاجتماعي: مفهوم سوسيولوجي متعدد الأبعاد"، *مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية*، المجلد 12، العدد 2، 2024 .
- مغربي السعيد، "بيئة العمل في المنظمات"، *مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة*، المجلد 5، العدد 2، جامعة تيسمسيلت، 2022 .
- مباركي الطاهر، "الاندماج الاجتماعي للعمال المهاجرين في سوق العمل الجزائري"، *مجلة آفاق علمية*، 2020 .
- منصور عطا الله مريحان المطيري، عبد الله دغران مرحي الأحمري، "أثر السلامة المهنية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية"، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، المجلد 3، العدد 36، 2022 .
- هناء عرعور، "السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل: نحو عمل آمن"، *مجلة جامعة البليدة 2*، المجلد 5، العدد 3، 2020 .
- حمداوي جميلة، "دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تعزيز الاندماج لدى فئة الشباب"، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، جامعة الجلفة، 2020 .

- حمداوي جميلة، "الانحراف الاجتماعي كنتيجة لفشل الاندماج: مقاربة سوسيولوجية"، *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*، جامعة الجلفة، 2020 .
- قريشي محمد، "المستوى المعيشي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي في المجتمع الحضري الجزائري"، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة ورقلة، 2019 .
- العمري هند سالم، "عوائق الاندماج الوظيفي للمرأة في القطاع العام: دراسة تحليلية في ضوء مؤشرات التمييز"، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة*، 2022 .
- مها شديفات، طارق الصعوب، "تعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل"، *For Research and Journal Studies*، 2023 .

رابعا: المقررات والوثائق العلمية

- خالد أحمد هزاع، *السلامة والصحة المهنية*، الأكاديمية العربية الدولية، مقرر جامعي .

خامسا: الاتفاقيات والوثائق الدولية

- منظمة العمل الدولية، *اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين رقم 155*، جنيف، 1981 .

سادسا: المقابلات الميدانية

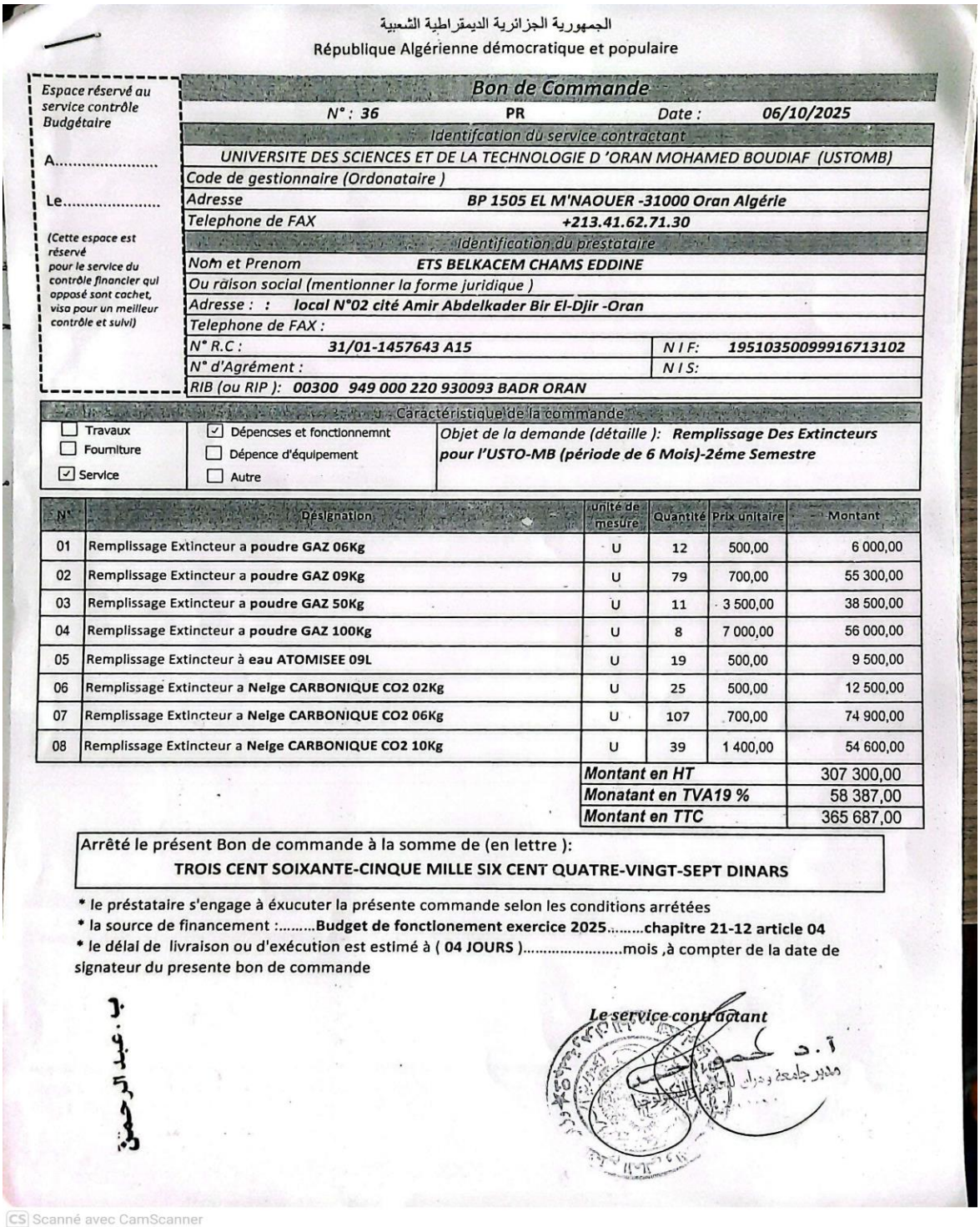
- مقابلة أجريت بتاريخ 08 فيفري 2026 على الساعة 11:00 .
- مقابلة أجريت بتاريخ 10 فيفري 2026 على الساعة 09:30 .
- مقابلة أجريت بتاريخ 10 فيفري 2026 على الساعة 11:00 .
- مقابلة أجريت بتاريخ 12 فيفري 2026 على الساعة 13:30.

سابعا: الكتب والمراجع الأجنبية

- Alain Touraine, *La société post-industrielle*, Denoël, Paris, 1969.
- Didier Dufour, *Formation et prévention des risques au travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2008.
- Étienne Grandjean, *Précis d'ergonomie*, Éditions d'Organisation, Paris, 1983.
- Guy Le Boterf, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Éditions d'Organisation, Paris, 2000.
- Jean-Luc Chaillet, *Ergonomie et prévention des risques professionnels en milieu industriel*, Éditions Masson, Paris, 2003.
- Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Calmann-Lévy, Paris, 1976.
- Robert Karasek & Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990.

الملاحق

ا الملحق 1



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne démocratique et populaire

Espace réservé au service contrôle Budgétaire

A.....

Le.....

(Cette espace est réservé pour le service du contrôle financier qui apposé sont cachet, visa pour un meilleur contrôle et suivi)

Bon de Commande

N° : 36 PR Date : 06/10/2025

Identifcation du service contractant

UNIVERSITE DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE D 'ORAN MOHAMED BOUDIAF (USTOMB)

Code de gestionnaire (Ordonataire)

Adresse : BP 1505 EL M'NAOUER -31000 Oran Algérie

Telephone de FAX : +213.41.62.71.30

Identification du prestataire

Nom et Prenom : ETS BELKACEM CHAMS EDDINE

Ou raison social (mentionner la forme juridique)

Adresse : : local N°02 cité Amir Abdelkader Bir El-Djir -Oran

Telephone de FAX :

N° R.C : 31/01-1457643 A15 — N I F: 195103500999167131O2

N° d'Agrément : — N I S:

RIB (ou RIP): 00300 949 000 220 930093 BADR ORAN

Caractéristique de la commande

☐ Travaux ☐ Fourniture ☑ Service

☑ Dépencses et fonctionnemnt ☐ Dépence d'équipement ☐ Autre

Objet de la demande (détaille): Remplissage Des Extincteurs pour l'USTO-MB (période de 6 Mois)-2éme Semestre

N°	Désignation	unité de mesure	Quantité	Prix unitaire	Montant
01	Remplissage Extincteur a **poudre GAZ 06Kg**	U	12	500,00	6 000,00
02	Remplissage Extincteur a **poudre GAZ 09Kg**	U	79	700,00	55 300,00
03	Remplissage Extincteur a **poudre GAZ 50Kg**	U	11	3 500,00	38 500,00
04	Remplissage Extincteur a **poudre GAZ 100Kg**	U	8	7 000,00	56 000,00
05	Remplissage Extincteur à **eau ATOMISEE 09L**	U	19	500,00	9 500,00
06	Remplissage Extincteur a **Nelge CARBONIQUE CO2 02Kg**	U	25	500,00	12 500,00
07	Remplissage Extincteur a **Nelge CARBONIQUE CO2 06Kg**	U	107	700,00	74 900,00
08	Remplissage Extincteur a **Nelge CARBONIQUE CO2 10Kg**	U	39	1 400,00	54 600,00
				Montant en HT	307 300,00
				Monatant en TVA19 %	58 387,00
				Montant en TTC	365 687,00

Arrêté le présent Bon de commande à la somme de (en lettre):
TROIS CENT SOIXANTE-CINQUE MILLE SIX CENT QUATRE-VINGT-SEPT DINARS

* le préstataire s'engage à éxucuter la présente commande selon les conditions arrétées
* la source de financement :.....**Budget de fonctionement exercice 2025**.....**chapitre 21-12 article 04**
* le délai de livraison ou d'exécution est estimé à (**04 JOURS**).....mois ,à compter de la date de signateur du presente bon de commande

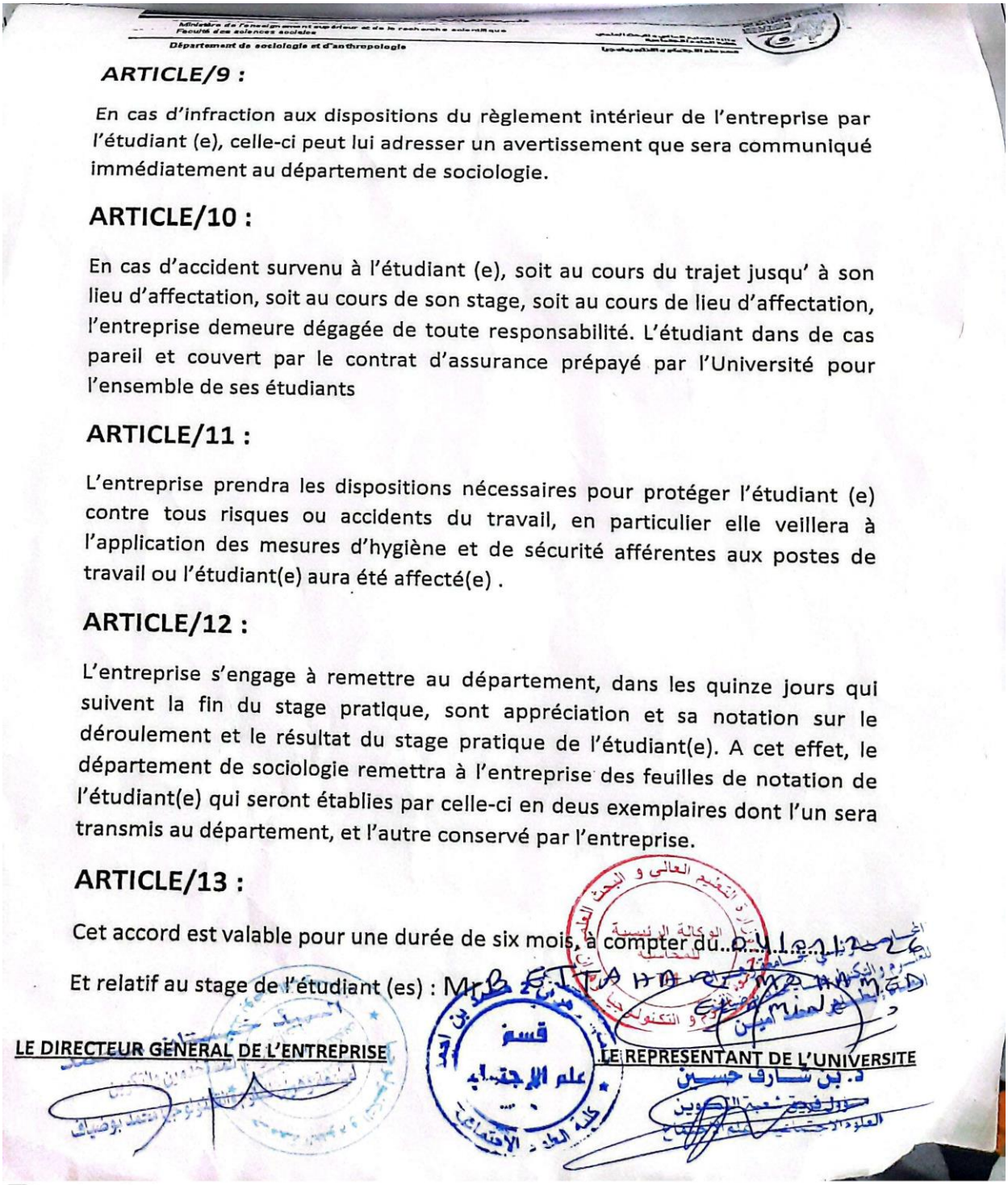
ب. عبد الرحمن

Le service contractant

آ. د
مدير جامعة وهران للعلوم والتكنولوجيا

Scanné avec CamScanner

الملحق 2



Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du..0.1.1.2.0.1.9

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr B. ETTA [illegible]

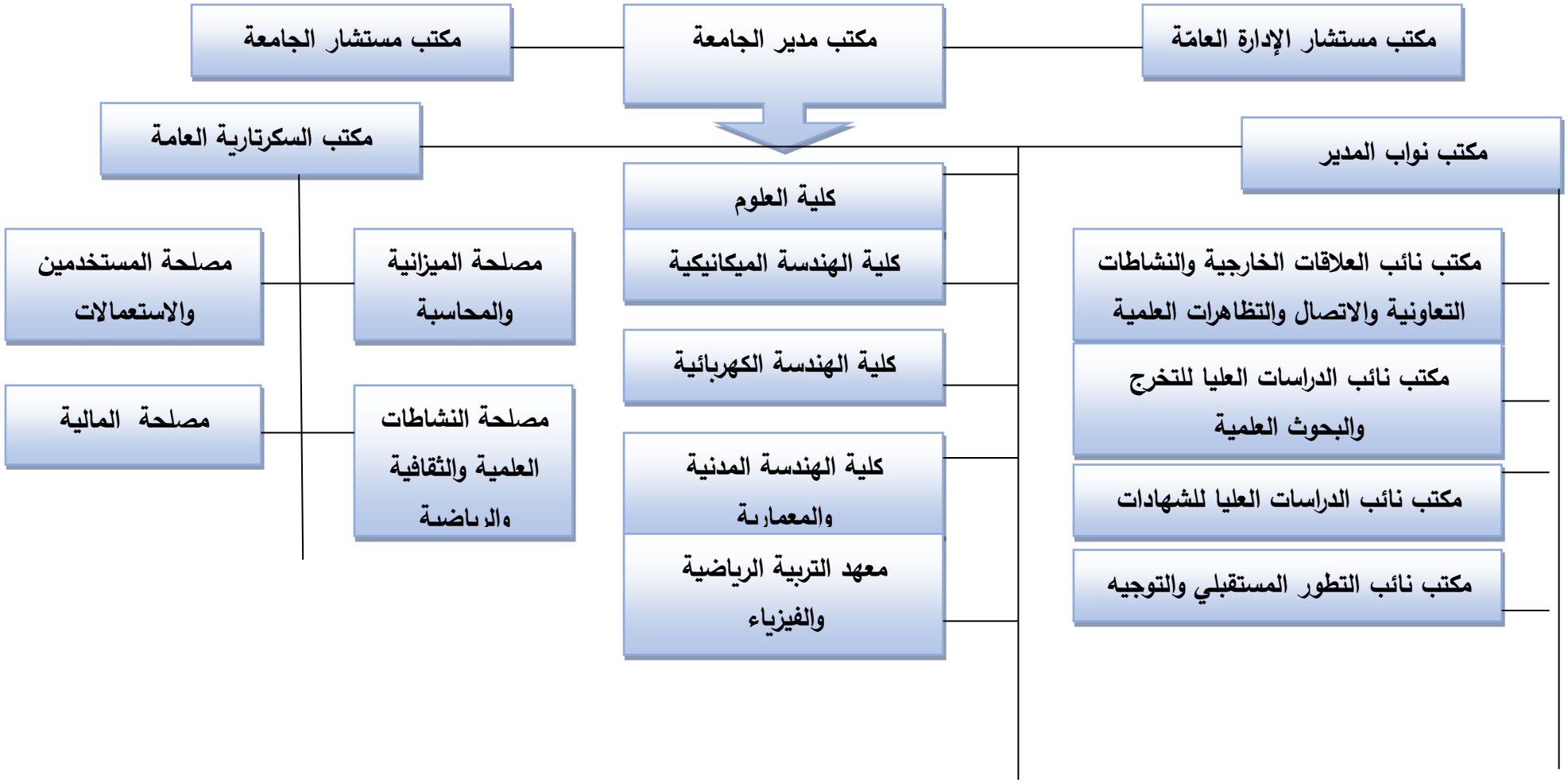
LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE **LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE**

د. بن شارف حسين

CS Scanné avec CamScanner

CS Scanné avec CamScanner

1. الملحف 4 الهيكل التنظيمي جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف ايسطو وهران:



الملحق 5 جدول سوسيو مهني

الرقم	السن	الجنس	شهادة مؤهلة	الخبرة	السؤال الاول	السؤال الثاني	السؤال الثالث	السؤال الرابع
1	50	أنثى	ليسانس	10	70%	50%	60%	90%
2	38	ذكر	تقنى سامي	7				
3	41	ذكر	المدرسة	15				
4	31	أنثى	تقنى سامي	4				
5	52	أنثى	ماستر حقوق	10				
6	56	أنثى	تكوين مهني	28				
7	40	أنثى	ليسانس	10				
8	50	أنثى	ليسانس علم	10				
9	60	أنثى	المدرسة العليا	22				
10	45	ذكر	ليسانس	8				