

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
تخصص علم الاجتماع



حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة دراسة ميدانية بالمؤسسة الكهرو منزلية لولاية - تيزي وزو -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

تحت اشراف :
د. مسعود قريمس

من إعداد الطالبة:
ليبيب نادية

السنة الدراسية: 2022/2021

شكر و عرفان

الحمد لله واهب العقل ، منير الدرب ، أولا و قبل كل شيء ، عز و جلى على واسع عطائه
و توفقه لي الذي منحني قوة و سلحني بالصبر و مكنني بعونه و مشيئته بإتمام هذا
العمل المتواضع ، الذي أرجو أن يكون عملا نافعا لي .

لا يسعني بعد شكري الله و حمده إلا أن أتقدم بالشكر و العرفان لكل من
ساعدني على إنجاز هذه الدراسة سواءا بجهده أو وقته و أخص بالشكر و
العظيم و عرفان جميل ، إلى من يعجز القلم أن يعبر و يدفع عطائه، بل و قد
تعجز الكلمات أن توفيه حقه الدكتور " غريمس مسعود " الذي لم يبخل علي
بمعلوماته القيمة و نصائحه الوجيهة و حسن متابعتي لي منذ اللحظة الأولى من
كتابة هذه المذكرة إلى آخر حرفه لها فأسال الله أن يجازيه عنى خير الجزاء و أن
يكتبه كل ما قدمه في ميزان حسناته .

كما أتقدم بخالص الشكر و إنتماء إلى أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا
العمل المتواضع راجية من المولى عز و جل أن يكون في مستوى المطلوب .
إلى كل أساتذة علم الإجتماع أهدي هذا العمل .

و كذلك أشكر كل عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية
ENIEM لولاية تيزي وزو ، على مساعدتهم و تفاعلهم معي لإنجاز هذا العمل
المتواضع .

إهداء

أهدي ثمرة جهدي لطيلة هذه السنوات إلى من حملتني و كانت أول مصباح
في حياتي ، و النور المضيء لطريقي و من رافقتني دعواتها في كل خطوة
من خطوات حياتي إلى أعز أم في الدنيا " حورية " أدامها الله لنا و جعلها تاج
فوق رؤوسنا .

و إلى من استندت منه قوتي و قدوتي في هذه الحياة و الذي من دونه لن
اصل إلى ما وصلت إليه اليوم ، إلى من ألبسني ثوب الأخلاق و الأدب إلى أعز
أب في الدنيا " محمد " أدامه الله لنا و جعله تاج فوق رؤوسنا .

إلى من كانت بسمتهم و نظرتهم تبعث في نفسي القوة و جوب الحياة و الصبر
إخوتي الأعزاء :

" مختار " ، " هنية " ، " واطية " حفظهم الله و أنار الله دربهم و ذلل الصعاب
أمامهم .

إلى زوج أختي " وزار يزيد " .

إلى أهلك ككوتتين بنات أختي :

" مايا " و " ملحة " .

و إلى الصديق و الأخ الكريم " أوكل سعيد " .

و إلى أصدقاء العمر و رفقاء الدرب .

إلى كل من كان لي عوناً من قريب أو بعيد .

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير حوادث العمل على الاستقرار المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو ، و كذلك محاولة معرفة أسباب و وضع اقتراحات و توضيحات التي تساهم من تقليل وقوع هذه الظاهرة بشكل متكرر في بيئة العمل ، اندرجت اشكاليتها تحت التساؤل الرئيسي التالي :

هل زيادة انتشار حوادث العمل تؤثر على استقرار العامل داخل المؤسسة ؟

كما انطلقت الدراسة من التساؤلات الفرعية التي اندرجت من التساؤل الرئيسي وهي كالاتي:

- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

- ما الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث في التقليل من حوادث العمل ؟

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

- ما هي السلوكيات و الأساليب الوقائية المستخدمة في التخفيض من حوادث العمل ؟

و من أجل معالجة هذه الإشكالية و التحكم فيها ميدانيا تم اختيار المؤسسة الوطنية

للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو مكانا لإجراء الدراسة الميدانية كما تم

الاعتماد على المنهج الوصفي و التحليلي و كانت العينة عشوائية بسيطة ، كما

اعتمدنا على أدوات لجمع البيانات تمثلت بالملاحظة و الاستبيان الموزع على عينة

بلغت على 27 فردا قابلة للتحليل ذلك استخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

و من أهم النقاط التي توصلت إليها :

- زيادة انتشار حوادث العمل بالمؤسسة تؤثر على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة ؟

- تؤدي حوادث العمل إلى ضعف الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة ؟

- تؤثر حوادث العمل على الأداء الوظيفي؟

- تؤثر حوادث العمل على الرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة ؟

الكلمات المفتاحية : حوادث العمل - الاستقرار المهني - العامل - المؤسسة .

Le résumé :

Le but de cette étude, est de découvrir l'impact des accidents de travail sur la stabilité professionnelle des travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electroménager de Tizi Ouzou, ainsi que la recherche des causes, l'élaboration de suggestions et d'explications qui contribuent à réduire l'occurrence de ce phénomène fréquenté dans l'environnement de travail. Ces problèmes relevaient de la question principale suivante :

L'augmentation de la prévalence des accidents de travail affecte-elle la stabilité du travailleur au sein de l'entreprise ?

*L'étude est lancée à partir des questions secondaires, qui découlaient de la question principale suivante :

- 1)-Est-ce quela stabilité professionnelle au sein de l'entreprise industrielle contribue-elle à réduire les accidents de travail ?
- 2)-Quels sont les mécanismes adoptés par la société industrielle pour réduire les accidents de travail ?
- 3)- La sensibilisation au sein de l'entreprise industrielle favorise-t-elle la réduction des accidents de travail ?
- 4)- Quels sont les comportements et méthodes de prévention utilisés pour réduire les accidents de travail ?

Pour résoudre ce phénomène et le contrôler sur le terrain, le choix a été porté sur l'Entreprise Nationale des Industries Electroménager de Tizi Ouzou, qui sera le lieu de la réalisation de cette étude, la méthode descriptive et analytique a également été retenue et l'échantillon était aléatoire simple. Nous nous sommes appuyés sur des outils de collecte de données représentée par l'observation et le questionnaire distribué à un groupe de 27 individus capable d'analyser ce qu'on appelle « **l'utilisation du programme statistique SPSS** ».

A la fin de cette recherche, les points les plus importants atteints sont comme suit :

* l'augmentation de propagation des accidents de travail dans l'organisation affecte la stabilité professionnelle du travailleur au sein de l'entreprise.

* Les accidents de travail entraînent une faible loyauté organisationnelle du travailleur au sein de l'entreprise.

* Les accidents de travail affaiblissent la performance au travail.

* Les accidents de travail affectent la satisfaction au travail du travailleur au sein de l'organisation.

LES MOTS CLES :

Accident de travail - la stabilité professionnelle - travailleurs - institution.

الفهرس

الصفحة

الموضوع

- كلمة شكر
- إهداء
- فهرس المحتويات
- فهرس الجداول
- ملخص الدراسة

الجانب النظري

الإطار العام للدراسة

- مقدمة أ

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

- تمهيد 06
- المبحث الأول: الإشكالية وأهميتها 07
1. أهمية الموضوع واسبابه 07
- 1.1. أهمية الدراسة 07
- 2.1. أسباب اختيار الموضوع 07
2. الإشكالية 08
3. الفرضيات 10
- المبحث الثاني: المفاهيم والمنهج المتبع 10
1. مفاهيم الدراسة 10
2. المنهج 13
- 1.2. أدوات جمع البيانات 14

3.الدراسات السابقة16

خلاصة الفصل26

الفصل الثاني: حوادث العمل

تمهيد28

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل29

1.تعريف حوادث العمل29

2.أسباب حوادث العمل31

3.تصنيف حوادث العمل43

4.انواع حوادث العمل44

المبحث الثاني: اثار الحوادث والنظريات المفسرة لها وآليات التقليل منها45

1.الاثار المترتبة عن حوادث العمل45

2.النظريات المفسرة لها49

خلاصة الفصل53

الفصل الثالث: الاستقرار المهني

تمهيد55

المبحث الأول مفهوم الاستقرار المهني ومظاهره56

1.تعريف الاستقرار المهني56

2.مظاهر الاستقرار المهني59

المبحث الثاني : عوامل الاستقرار المهني ومحدداته63

1.عوامل الاستقرار المهني63

2.محددات الاستقرار المهني69

خلاصة الفصل73

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد76

المبحث الأول: التعريف بميدان البحث وخصائص العينة77

1.التعريف بميدان البحث77

2.خصائص العينة81

المبحث الثاني: البيانات المتعلقة بوضعية حوادث العمل في المؤسسة85

المبحث الثالث: تأثير حوادث العمل على الاستقرار في المؤسسة100

المبحث الرابع: مناقشة نتائج الدراسة114

1.النتائج المتعلقة بنتائج الفرضية الفرعية الأولى114

2.النتائج المتعلقة بنتائج الفرضية الفرعية الثانية114

الاستنتاج العام116

الاقتراحات والتوصيات117

الخاتمة118

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

فهرس الجداول

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة على متغير الجنس	100
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	101
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	102
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	102
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية.	103
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة	103
07	يوضح توزيع أفراد العينة معيار التوظيف	104
08	يوضح توزيع العينة حسب سهولة العمل.	104
09	يوضح توزيع العينة حسب التعرض لحادث العمل	105
10	يوضح توزيع العينة حسب فترة حدوث الحادث	105
11	يوضح توزيع العينة حسب نوع الإصابة	106
12	يوضح توزيع العينة حسب الانتباه في العمل	106

107	يوضح توزيع العينة حسب نوع الإصابة.	13
107	يوضح توزيع العينة حسب التوقف عن العمل بسبب الإصابة.	14
108	يوضح توزيع العينة حسب نوع الخسائر أثناء الحادث.	15
108	يوضح توزيع العينة حسب تكرار الحوادث المهنية	16
109	يوضح نوع التعويض عن الحادث.	17
109	يوضح نوع التعويض عن الحادث	18
110	يوضح كيفية تقييم العمل من حيث الإنارة.	19
110	يوضح تقييم مكان العمل من حيث الحرارة.	20
111	يوضح تقييم مكان العمل من حيث التهوية .	21
111	يوضح تناسب العمل مع تصميم الآلات والمعدات.	22
111	يوضح نوع الآلات.	23
112	يوضح خطورة الآلات.	24
113	يوضح التكيف مع الآلات.	25
113	يوضح توفر وسائل الوقاية.	26
114	يوضح استعمال الوسائل الوقائية.	27
114	يوضح أوقات الراحة.	28
115	يوضح وجود عيادة داخل المؤسسة.	29

115	يوضح مؤطر العيادة.	30
116	يوضح توزيع عمل مؤطر العيادة.	31
116	يوضح وجود اسعافات أولية.	32
117	يوضح سؤال هل الإسعافات الأولية كافية	33
117	يوضح استفادة العمال من الفحوصات داخل المؤسسة	34
118	يوضح عملية التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل.	35
118	يوضح تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي.	36
119	يوضح تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي	37
119	يوضح العلاقة بين التعرض لحوادث العمل مع الرضا الوظيفي	38
120	يوضح العلاقة بين حجم الإصابة مع الرضا الوظيفي	39
122	يوضح العلاقة بين وقوع الحادث مع الرضا الوظيفي	40
123	يوضح العلاقة بين نوع التعويض الرضا الوظيفي	41
124	يوضح العلاقة بين وجود العيادة مع الرضا الوظيفي	42
124	يوضح العلاقة بين عملية التكفل بالعمال المصابين والرضا الوظيفي	43
125	يوضح تأثير حوادث العمل على الولاء التنظيمي	44
126	يوضح تأثير حوادث العمل على انتساب العامل داخل المؤسسة.	45
126	يوضح العلاقة بين حجم الإصابة مع الولاء التنظيمي.	46

127	يوضح العلاقة بين وقوع الحادث مع الولاء التنظيمي	47
128	يوضح العلاقة بين نوع التعويض والولاء التنظيمي.	48
129	يوضح العلاقة بين عملية التكفل بالعمال المصابين والولاء التنظيمي.	49
129	يوضح العلاقة بين حجم الإصابة مع الاستقرار المهني	50
130	يوضح العلاقة بين وقوع الحادث مع الاستقرار المهني.	51
131	يوضح العلاقة بين نوع التعويض الاستقرار المهني	52
131	يوضح العلاقة بين عملية التكفل بالعمال المصابين والاستقرار المهني	53
132	يوضح تأثير حوادث العمل على استقرار العامل.	54

المقدمة

إن حماية العنصر البشري من الحوادث المهنية يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، حيث نجد إن معظم الأشخاص يفقدون حياتهم بسبب الحوادث المهنية مما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماما، فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس الحوادث المهنية مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو الآلام والتشوهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلبا على المجتمع بأسره.

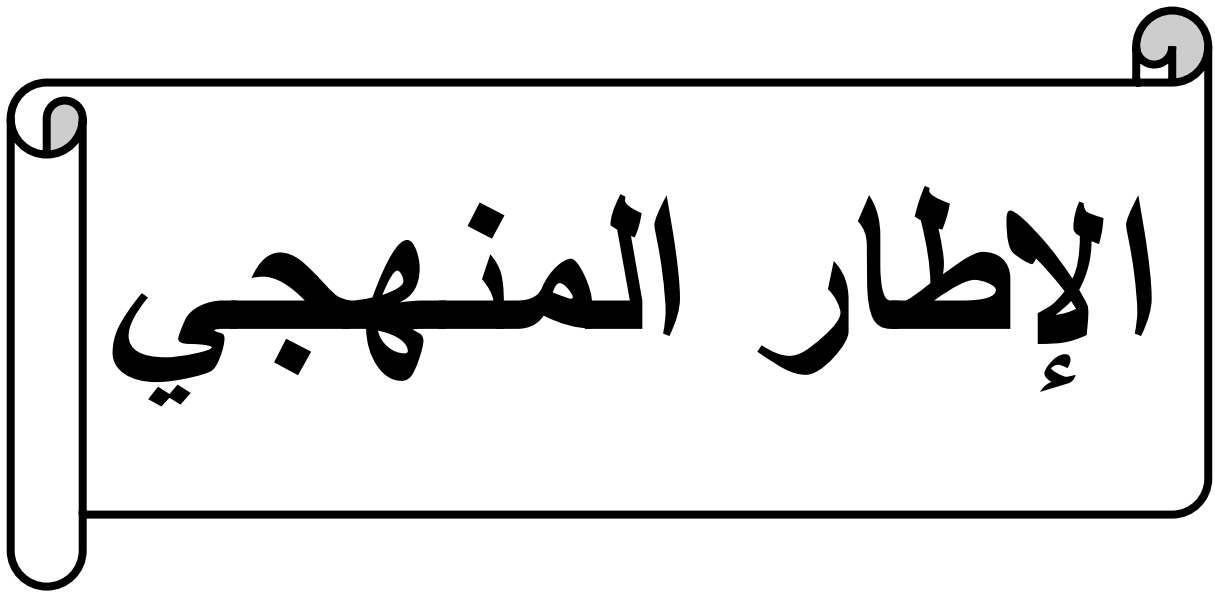
تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع الحوادث المهنية في جميع البيئات والمجتمعات، وبما أن الحوادث تعتبر من المحاكات الإنتاجية في المؤسسات، إذ نلاحظ أن ثمة جوانب متنوعة يتم تقويم هذا المحك في ضوءها هي: تصنيف الحوادث، أسبابها أثارها على الأفراد والمعدات ولكل ما سبق فقد اهتمت الكثير من الدول من خلال إجراء العديد من الدراسات، وسن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع الحد من حوادث أو إصابات العمل.

وللبحث في هذا الموضوع اعتمدت خطة البحث: الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري الفصل الأول تناولنا فيه أهمية الموضوع وأسباب اختيار الموضوع الإشكالية، فرضيات الدراسة، المفاهيم، الدراسات السابقة إضافة إلى المنهجية المستعملة مع العينة وتقنياتها

مقدمة

الفصل الثاني اشتمل ماهية حوادث العمل ونجد فيه تعرف حوادث العمل، أسباب حوادث العمل، عناصر حوادث العمل، مصادر حوادث العمل، تصنيف حوادث العمل، أنواع حوادث العمل، أيضا يشمل آثار الحوادث ونظرية المفسرة لها وآليات التقليل منها. الفصل الثالث يشمل مفهوم الاستقرار المهني ومظاهره، عوامل الاستقرار المهني، محددات الاستقرار المهني وأهميته.

أما فيما يخص الفصل الرابع وهو الجانب التطبيقي فكان حول نتائج الدراسة وفي الأخير أدرجت قائمة المصادر والمراجع المستعملة في موضوع بحثي.



الإطار المنهجي

الفصل الأول

الإطار العام

للإشكالية

تمهيد:

كل البحوث لها أهمية بالغة في دفع الباحثين للوصول إلى نتائج تجيب عن تساؤلاتهم، والإطار النظري للدراسة يعتبر خطوة أساسية في البحث الاجتماعي، لأن فيه يبرز الباحث أهم القضايا والمسائل التي سيتناولها في بحثه ونحن في دراستنا هذه سوف نتطرق إلى موضوع من المواضيع التي لا تزال تشغل بال الكثير من الباحثين والمفكرين، ألا وهو حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، وسنتطرق في هذا الفصل إلى أسباب اختيار الموضوع، الأهمية والأهداف، كذلك الإشكالية، فرضيات ومفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وختاماً بمنهج الدراسة .

المبحث الأول: الإشكالية وأهميتها.

1- أهمية الموضوع وأسبابه.

1-1- أهمية الدراسة

تكتمل أهمية الموضوع في أهمية الصحة للعاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم والمحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات.

تتوقف أهمية كل بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهاماتها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى، وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة، وهي حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، حيث كلما كانت هناك حوادث عمل بصفة كبيرة ومستمرة أثر ذلك على استقرار العامل في عمله داخل المؤسسة.

1-2- أسباب اختيار الموضوع

إن اختيار الباحث لموضوع معين لا يكون اعتباطيا أو عفويا، بقدر ما هو مبني على محددات ومبررات تتبها الباحث إلى القيام بهذا الموضوع دون غيره، وعليه فإن اختيارنا لهذا الموضوع جاء نتيجة للمعطيات التالية:

- الأسباب الذاتية:

- * انجاز مذكرات التخرج ومعايشة الوضعية التي تعرفها المؤسسة لحوادث العمل
- * الإحساس السوسولوجي لطبيعة الموضوع ولواقع سياسة التشغيل في الجزائر هذا كدافع ذاتي لاختيار البحث فيه دون غيره، فكل نشاط علمي هو فعل إنساني لا يخلو من معاني ذاتية على اعتبار أن الباحثة من خريجي الجامعة
- * معايشتنا للواقع بكل ما يحمل من مشاكل وخاصة التشغيل، مع الاهتمام الكبير بفئة العمال سواء كان على الصعيد الشخصي أو المهني.

- الأسباب الموضوعية:

* الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية المتمثلة في حوادث العمل.

* تحسين مستوى أداء العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهام الثقة والاستقرار، الضغط، القلق ووقايتهم من شبح إصابات حوادث العمل.

* قلة الدراسات والأبحاث الأكاديمية التي عالجت هذا الموضوع وخاصة برنامج الإدماج المهني.

2- الإشكالية.

منذ أن وجد الإنسان نفسه على وجه الأرض وهو يسعى جاهدا لضمان بقاءه من خلال تحقيق وإشباع أبسط حاجاته الفيزيولوجية كالأكل والشرب والسكن، وهذا عن طريق العمل، من خلال الجهد العضلي والفكري بهدف جلب الأجر الذي يساعده على تلبية هذه الحاجات. وبظهور الثورة الصناعية تطورت الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجيا، والتي أدت بدورها إلى إدخال تقنيات جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج في أقل وقت ممكن، مما يعود على المؤسسة بالأرباح، ومن جهة أخرى وبصورة عكسية نجد أن العمال وجدوا أنفسهم في احتكاك دائم ومستمر معها، فالعمال في المؤسسات الصناعية غالبا قد يعملون في بيئة غير آمنة وهذا مما قد يعرضهم إلى الأخطار المهنية جراء تلك التقنيات الجديدة، وبالتالي يتخلق الكثير من المشكلات على العامل والمؤسسة، فمن ناحية العامل قد تخلق العديد من الاضطرابات كدوران العمل أو التغيب أو الاستقالة أو التوقف المهني وتحويل الوظيفة، كما قد تؤثر عليه أيضا وتجعله يقع في دوامة من الصعوبات والمخاوف في الوقوع في مثل هذه الحوادث التي تهدد استقراره المهني داخل المؤسسة، أما من ناحية المؤسسة نجد أيضا قد تتعرض إلى تدني في مستوى العمل أو إلى إصدار في العمل، وبالتالي يكون هناك نوع من التذبذب في الإنتاج، إضافة إلى عدم تجاهل حجم الخسائر والأضرار التي يتعرض لها العامل بسبب حوادث العمل فقد تصل به إلى حد الإعاقة أو الوفاة حسب درجة خطورتها.

هذه المشكلات درسها واهتم بها علماء النفس والاجتماع من عدة جوانب، لكي يصلوا إلى حلول تقلص من هذه الظواهر بحيث أنه كلما كانت الحوادث مرتفعة كلما خلقت خسائر مادية وبشرية.

تؤكد في ذلك الإحصائيات التي يشير إليها المكتب الدولي للشغل (ILO International Labor Organisation) أن 2.3 مليون شخص يموتون بسبب الحوادث والأمراض المهنية¹، في حين يعاني نحو 270 مليون شخص من إصابات خطيرة غير مميتة، و160 مليون شخص يعانون من المرض لفترة قصيرة أو طويلة لأسباب متصلة بالعمل، مما قد قدرت التكلفة الإجمالية لهذه الحوادث المهنية بنسبة 4% من الناتج المحلي الإجمالي في العالم كما نجد أن العامل يحرص على الحفاظ على استقراره المهني في مؤسسته المهني، فإذا لم تهيأ المؤسسات الظروف الملائمة الصحية والوقائية والتنظيمية لموظفيها تجعل العمال لا يبذلون الجهد الكافي للقيام بمهامها وقد يؤدي بهم إلى النقص في ولائهم والتزاماتهم المهنية، لذلك لا بد عليهم من بذل قصارة الجهود لتحقيق الاستقرار المهني للعمال، على أساس أن الاستقرار يعتبر من الظواهر التنظيمية الهامة للمؤسسة التي إذ ما توفر فإنه يزيد من رفع كفاءة المؤسسة وتعزيز إنتاجها، وتوطيد العلاقات بين أعضائها.

انطلاقاً مما سبق ذكره عن حوادث العمل المهنية والاستقرار المهني يجعل الطالبة تهتم

بهما كمتغيرين أساسيين في دراستنا الحالية من هنا تبادر إلينا صياغة التساؤل التالي:

هل زيادة انتشار حوادث العمل بالمؤسسة تؤثر على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

وانطلاقاً من هذا التساؤل الرئيسي يمكن استنتاج تساؤلات فرعية هي:

ما هو واقع حوادث العمل بالمؤسسة ؟

هل هناك تأثير لحوادث العمل على الاستقرار المهني في المؤسسة ؟

¹سعيدى لامية، أهمية الأرغونوميا التصحيحية في التخفيف من حوادث العمل - دراسة ميدانية لتصحيح مركز المراقبة (الحراسة في مؤسسة سونطراك)، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطوفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2010/2011، ص04.

3-الفرضيات

الفرضية هي عبارة عن فكرة مبدئية، تربط بين ظاهرة موضوع الدراسة والعوامل المرتبطة والمسببة لها، كما أنها عبارة عن إجابة احتمالية لسؤال مطروح في إشكالية البحث، وتخضع الفرعية للاختبار سواء عن طريق الدراسة النظرية أو عن طريق الدراسة الميدانية، وللفرضية علاقة مباشرة بالبحث (1).

استنادا إلى ما طرحناه في إشكالية البحث من تساؤلات فإن الدراسة استلزمت منا صياغة فرضية أساسية وثلاث فرضيات جزئية.

الفرضية الرئيسية:

زيادة حوادث العمل بالمؤسسة تؤثر على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة.

الفرضية الفرعية 01:

تؤثر حوادث العمل على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة .

الفرضية الفرعية 02:

تؤثر حوادث العمل على الولاء التنظيمي للمؤسسة .

المبحث الثاني: المفاهيم والمنهج المتبع.

1 مفاهيم الدراسة.

يشكل الإطار المفاهيمي الخلفية التي ينطلق منها الباحث في انجاز بحثه، إذ تتطلب كل دراسة أو بحث العناية بحصر وتدقيق مفاهيمها قصد تكوين رؤية واضحة عن الموضوع المراد البحث فيه وقد اشتملت دراستنا على المفاهيم التالية: الحادث، العمل، حوادث العمل، العامل، الاستقرار، المهنة، الاستقرار المهني، المؤسسة.

¹- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة- الجزائر، 2008، ص145.

1-1 مفهوم الحادث:

- لغة: مشتق من الفعل الثلاثي حدث، يقال حدث الشيء حدوثاً، وحادثة نقيض قدم، وحدث الأمر حدوثاً فهو حادث أي وقع⁽¹⁾.

- اصطلاحاً:

يعرف الحادث على أنه "شيء غير متوقع يحدث فيسبب أضرار لبعض الأفراد في بعض الأحيان"⁽²⁾.

وقد عرف الحادث أيضاً على أنه "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء"⁽³⁾.

أما التعريف الإجرائي للحادث هو: حدث غير مخطط له مسبقاً يقع نتيجة لظروف غير سليمة ويتسبب في وقوع عطل أو حدوث خسارة.

2-1 مفهوم العمل:

- لغة: مشتق من الفعل عمل يعمل عملاً ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو انجاز هدف معين⁽⁴⁾.

- اصطلاحاً:

يعرف مصطفى الفيلاي: "الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل يشغل من وقته جزء مقدر ويواصله العامل على امتداد هذا الوقت ويريد به غاية معلومة وله فيه مقاصد معينة"⁽⁵⁾.

¹- نايف بن ناشي بن عمير الذراعي الضفيري، الآثار الشرعية المترتبة على حوادث السير، رسالة ماجستير في الفقه وأصوله جامعة الأردن، 2005، ص 8.

²- طارق كمال، علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 51.

³- عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2006، ص 252.

⁴- فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 189.

⁵- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمهنية)، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص 124.

أما معجم العلوم الاجتماعية فيعرف العمل بقوله: «العمل مجهود إداري عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد»⁽¹⁾.

بينما يعرف هشام مصطفى الجمال: "هو العمل البشري وهو يشمل جميع المجهودات، البدنية والذهنية التي يبذلها الإنسان بصدد تحقيق المنافع وزيادتها وهو في هذا يشمل كل عمل إنتاجي سواء كان في مجال إنتاج السلع وغيرها"⁽²⁾.

أما بالنسبة للتعريف الإجرائي للعمل: هو ذلك النشاط العضلي الذي يمارسه العامل في المصنع والمتمثل في الكهرو منزلية حيث من خلاله إلى تلبية حاجاته المختلفة وتحقيق أهدافه.

1-2- حوادث العمل: يعرف على انه أمر فجائي وأيضاً هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها⁽³⁾.

و تعرف أيضاً وقوع شيء بعد لم يكن⁽⁴⁾:

التعريف الإجرائي: هو الحادث الذي يقع للعامل بطريقة فجائية في محيط العمل تؤدي به إلى إصابة بسيطة أو خطيرة مما قد يؤدي إلى تدخل الإسعاف

1-3- الاستقرار المهني:

- **الاستقرار لغة:** مصدر استقر الشيء لم يطرأ عليه تغيير أي بقي على ما كان عليه ثابتاً.

- **اصطلاحاً:** هو مدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة و إمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيةهم في وظيفتهم .

¹- مصطفى احمد أبو عمرو . مبادئ قانون التامين الاجتماعي . ط1. منشورات حلي الحقوقية. لبنان . 2010 ص325 .

²- رامي نهد . اصابة العمل والتعويض عنها ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع . الأردن 2010 ص31 .

³- زاهر عبد الرحيم ، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية ، دار الراجحة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 234

⁴- قالة فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2012 ، ص 10 .

هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم بهم وتمثيلهم لأهدافه و إدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم⁽¹⁾.

التعريف الإجرائي ومن خلال ما قدم نستخلص أن مفهوم الاستقرار هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته و إشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل المؤسسة.

المهنة لغة: هي العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وخفة.

اصطلاحاً: عرفها فريديريك تايلور أنها مجموعة ادوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي بحيث أنه الرابطة بين الفرد والبناء الاجتماعي والعمل الأساسي الذي يتقاضاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة⁽²⁾.

المفهوم الإجرائي الاستقرار المهني:

عرفه هنري فايول على أنه: بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى، فعالية أكثر ونفقات أقل.

2. المنهج و الأدوات المستعملة.

1-2 المنهج: إن الباحث بعد أن يختار الموضوع ويحدد مشكلة البحث بشكل دقيق،

ثم بعد ذلك يتوصل للخطوة الخاصة باختيار المنهج المناسب.

لو قد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى التعريف بالتنظيم للعمل كأداة للتقليل من الحوادث المهنية، وكذا التعريف على مدى اهتمام المنظمات بالعمال وبسلامتهم في ميدان العمل حيث إن المنهج الوصفي التحليلي هو الطريقة

¹-محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 162.

²- الصمادي، زياد محمد علي و الرواشدة، فراس محمد، محددات الرضا الوظيفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003، ص71.

المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة أو آثارها والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أعراض محددة"⁽¹⁾.

ويعرف أيضا: "أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"⁽²⁾.

ويعرف أيضا على أنه: "كل استقصاء على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر الأخرى ويعبر عنها كميًا وكميًا، فالتعبير الكيفي يبين لنا خصائص الظاهرة إما بالتعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة وحجمها"⁽³⁾.

2-2 أدوات جمع البيانات

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع و الوقائع و النتائج، إلا أن طبيعة الموضوع و خصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، أما بالنسبة لهذه الدراسة تم اللجوء إلى تعدد التقنيات و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات اللازمة للدراسة حيث اعتمد على: الملاحظة و استمارة (الاستبيان)

¹-محمد عبيدات، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل التطبيقية، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 47.

²-بلقاسم سلاطنية، الجيلالي حسان، منهجية العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، ص 168.

³-عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ط 3، إدارة المطبوعات الجامعية، 2001، ص 192.

2-1- استمارة الاستبيان:

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جميع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي نموذج ينظم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة أما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن ترسل للمبحوثين عن طريق البريد.

و بناء على ذلك تم إعداد الاستبيان وفقاً لمؤشرات و فرضيات الدراسة وجهت إلى عينة موظفي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو ، و تم وضع 38 سؤال بالاستمارة تتراوح بين أسئلة مغلقة و مفتوحة ، حيث كانت الاستمارة تهدف إلى :

- معرفة مدى تأثير الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة حيث قسمت

الاستمارة على النحو التالي :

المحور الأول : البيانات الشخصية : الجنس ، السن، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، الوضعية المهنية ، معيار التوظيف ، الأقدمية في العمل.

المحور الثاني: الحوادث المهنية

المحور الثالث : آليات التكفل الصحي للعامل من طرف المؤسسة للوقاية من حوادث

العمل.

المحور الرابع: الحوادث المهنية والولاء التنظيمي.

2-2 - الملاحظة :

تعرف الملاحظة على أنها: " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدراً أساسياً للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات، تنبثق منها وضع فروض مبدئية يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب وتستخدم هذه الأداة كثيراً من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية.

وتم استخدام الملاحظة في البحث من خلال الزيارات المتكررة للمؤسسة، و من خلال توزيعنا للاستمارة لاحظنا أن بعض المبحوثين تحسبوا من هذه الدراسة لكونها تمس بنظام بالنظام الداخلي لمؤسستهم الذي يعد جهة حساسة بالنسبة لهم.

3-الدراسات السابقة.

إن مراجعة واطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت نفس موضوع بحثه من أهم مراحل البحث الاجتماعي، حيث تسمح له بالتأسيس النظري والمنهجي للموضوع وإثراء فكره، بالإضافة إلى معرفة جوانبه وأبعاده المختلفة وتجنب الأخطاء التي وقعوا فيها. " والدراسات السابقة هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي أي يجب أن يتوفر بها موضوع ومنهج وهدف ونتائج¹

1-الدراسة الأولى :

للطالبة سلامة أمينة ، حول الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، مؤسسة الكوابل ببسكرة نموذجا ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل،م،د) في علم اجتماع الإدارة و العمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، للموسم الدراسي 2018 - 2017.

تدور مشكلة الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده : ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؟

و الذي يتفرع منه أسئلة فرعية :

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

¹ خميسي بسمة، ضغوط العمل و علاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل ،2014/2015،ص17.

- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث؟
 - ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- تهدف هذه الدراسة إلى إعادة النظر في طرق و أساليب الإدارة و التنظيم بالأخص في مجال العلاقات الإنسانية، و إدارة الموارد البشرية ، من خلال تعديل و تغيير القيم الثقافية الأمنية السائدة واستبدالها بقيم راسخة تتوافق مع تطلعات العاملين بشكل يمكنها من الاستمرار و النمو كما تهدف إلى إبراز نقاط الضعف المسببة و التي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية .

و كانت الدراسة الميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة التي قدر مجتمعها الكلي 140 عاملا، اختيرت منه عينة طبقية قدرت ب 166 عاملا حيث أخذت من طبقة الإطارات 31 عامل و طبقة أعوان التنفيذ 106 عامل و أعوان التحكم 29 عامل، استخدمت المنهج الوصفي، اعتمد على السجلات، الوثائق ، الاستبيان.

وفي الأخير توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

-للتقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي يؤدي إلى تقادي الأخطار المهنية عم طريق دعم المتغير وإرسائه في ذهن العمال، واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة وترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال.

-تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل من خلال نقل المعلومات اللازمة والكافية لنشر الوعي الوقائي والأمني داخل المؤسسة وتنظيم حملات تحسيسية إضافة إلى تحسين تكوين المستخدمين في الأمن الصناعي وإجراء تربيصات ميدانية قصيرة المدى.

-تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل من خلال اللوائح و القواعد التي تكتب على لوحة أو مجلة الحائط بالمؤسسات أو تنشر في صورة كتيبات أو نشرات تدور حول كيفية تناول الأدوات و تشغيل الآلات.

-السمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع فيمن حوادث العمل.

-يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من الحوادث من خلال توفر الوسائل الكفيلة بحماية العامل من ألبسة خاصة وقارورات إطفاء وصفارات إنذار .
-الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل هي آلية التكفل الصحي، وجود عيادة داخل المؤسسة، وجود إسعافات أولية.

الدراسة الثانية:

للطالبة عشيح ريم ، حول حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز أم الباقي مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية بجامعة أم البواقي للموسم الدراسي 2018- 2017 .
تدور إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده لانتشار حوادث العمل في المنظمة علاقة بالاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز أم الباقي؟
و الذي يتبلور منه أسئلة فرعية مفادها :

- هل الخوف من الوقوع في حوادث العمل سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟

- هل طبيعة حوادث العمل سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟
- ما هي الأسباب الرئيسية في عدم الاستقرار المهني بمؤسسة سونلغاز حسب رأي عمالها؟

الفرضية العامة: انتشار حوادث العمل بالمنظمة علاقة بالاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز .

الفرضية الجزئية: الخوف من الوقوع في حوادث العمل بالمنظمة علاقة بالاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز .

وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء عن حوادث العمل داخل شركة سونلغاز ومحاولة الطالبة التحكم أكثر في استعمال تقنيات البحث العلمي في موضوع حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني في شركة سونلغاز من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

المجتمع الكلي للبحث 100 عامل في مصلحة دراسة أشغال الكهرباء والغاز تم إختيار عينة مكونة من 50 فرد بطريقة عشوائية.

استرت على المنهج الوصفي مستخدمة الاستبيان.

و في الأخير توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

-الخوف من الوقوع في الحوادث سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة

سونلغاز .

-حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال .

-حوادث العمل سبب رئيسي في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بأم

البواقي .

الدراسة الثالثة :

الباحثة فايد نوال حول حوادث العمل و أثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة ،

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية (أحمد مدغري) بسعيدة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم

اجتماع التنظيم و العمل ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة الموسم الدراسي 2016-

2015.

تدور الإشكالية حول سؤال رئيسي مفاده :

- كيف تؤثر حوادث العمل على استقرار العامل داخل المؤسسة ؟

و الذي يتبلور منه عدة أسئلة فرعية :

- هل تؤثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على استقرار العامل ؟

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

- هل قلة الاهتمام لدى العمال تؤدي إلى ارتكابه حوادث العمل ؟

الفرضيات :

- تؤثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على استقرار العامل .

- عدم اهتمام الإدارة بالعاملين يؤدي إلى ارتكاب حوادث العمل .
 - قلة السلامة لدى العمال تؤدي إلى ارتكابه حوادث العمل .
 و تهدف هذه الدراسة إلى لفت انتباه المسؤولين بحوادث العمل داخل المؤسسات إضافة إلى الكشف عن دور السلامة المهنية للعامل ، و تحقيق الاستقرار النفسي و الاجتماعي للعامل.

و كانت الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري بسعيدة تضم 304 عامل مكونين من عاملات ، المنهج الوصفي التحليلي استخدمت الاستمارة و الملاحظة كأدوات لجمع البيانات .

و في الأخير توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

-تؤثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على استقرار العامل إذا نجح المشرف على التأثير إيجابيا على العمال من خلال تشجيعهم و تحفيزهم على أداء أعمالهم بكفاءة عالية و ذلك في إطار التفاهم و الاحترام .

-عدم اهتمام الإدارة بالعاملين يؤدي إلى زيادة حوادث العمل .
 -قلة السلامة لدى العمال تؤدي إلى ارتكاب الحوادث .
 -عدم التزام العمال على استعمال وسائل الوقاية الشخصية و الحرص عليها و ذلك راجع لتهاون المؤسسة في تطبيق قوانين صارمة بسبب الإهمال.
 -تؤثر حوادث العمل على الواقع المهني للعمال و بالتالي تؤثر على واقع المنظمة من خلال الخدمات التي تقدمها المؤسسة .

الدراسة الرابعة :

دراسة من إعداد الباحث إبراهيم مقحم المقحم ، بعنوان : أسباب تعرض العاملين للإصابات و الحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية ، مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ، في قسم العلوم الشرطية ، كلية الدراسات العليا لقسم العلوم الشرطية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، السعودية 2010-2011.

- حيث تلخصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:
- ما أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية؟
- وانبثق من التساؤل الرئيسي للدراسة تساؤلات فرعية هي:
- ما أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية؟
 - ما خطورة الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟
 - هل الحوادث تقع بسبب أخطاء من العاملين أم بسبب خلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك ؟
 - كيف يتم التقليل من الحوادث و الإصابات ؟
و تمثلت أهداف الباحث في :
 - التعرف على أنواع الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية .
 - التعرف على خطورة الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية .
 - التعرف على أسباب الحوادث هل هي أخطاء بشرية أو بخلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك .
 - التعرف على الطرق التي يمكن إتباعها من التقليل من الحوادث المهنية .
- اعتمد الباحث في ضوء أهداف الدراسة و أسئلتها ، المنهج الوصفي التحليلي . لأنه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، عن طريق جمع المعلومات و البيانات عنها و تصنيفها و تنظيمها و التعبير عنها ، بهدف الوصول إلى استنتاجات أو تعميمات تساعد في تطوير الواقع الذي يتم دراسته .
- استخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة .

أما عن العينة فتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مصانع سابك بالجبيل الصناعية . و عددهم 1300 . و للحصول على العينة المطلوبة ، قام الباحث بتوزيع عدد أكبر من الاستبيانات. و بعد التطبيق الميداني حصل الباحث على 527 استبيان صالحة للتحليل الإحصائي .

و تمثلت نتائج هذه الدراسة في :

- أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية تتمثل في : حوادث انفجارات ، تسربات بترولية و كيميائية .

- أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خطورة الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية . و معظمها تمثل في : حوادث و إصابات تسبب آثارا سيئة ، على الفرد ، و بالتالي على الأسرة و المجتمع . إصابات قد تؤدي إلى عجز كلي أو جزئي للمصاب . و ينتج عنها أيضا آثارا نفسية و اقتصادية . و أيضا هذه الإصابات قد تؤدي إلى الوفاة .

- أفراد عينة الدراسة موافقون على أهم الأسباب التي قد تؤدي إلى الإصابات بين العاملين و تتمثل في :

- إهمال التدريب على المعدات الجديدة .

- قلة الاهتمام بقواعد السلامة .

- السلوكيات السيئة لبعض العاملين .

- العمل على معدات تحتاج إلى صيانة .

- العوامل النفسية السيئة التي تهيئ العامل لارتكاب الأخطاء و حصول الحوادث .

- عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ ، بالإضافة إلى قلة اهتمام العامل بالآلة و شكلها و مظهرها كمؤشر على سلامتها و خلوها من الأخطار.

أفراد عينة الدراسة موافقون على بعض البنود الممكنة للتقليل من الحوادث و الإصابات و تتمثل في :

- وضع العامل المناسب في المكان المناسب .
- المراقبة الإلكترونية لجميع المرافق بالمنشآت الصناعية من أجل الاكتشاف المبكر للحوادث و المخاطر .
- نشر الوعي التام بين العاملين بكل صوره و أشكاله من ذلك الإبلاغ الفوري عن أي حادث مهما كان .
- ضرورة التقليل من ساعات العمل لمنع الإرهاق .
- الاهتمام بتعليمات السلامة المهنية و الصناعية و الأمن الصناعي .
- تفعيل خطط الطوارئ للمساعدة على الوقوف على جاهزية العاملين أثناء الحوادث المهنية .

الدراسة الخامسة :

دراسة دوباخ قويدر بعنوان دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناع الكوابل ENICAB بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي و تسيير الموارد البشرية ، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2008-2009 .

و انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية ؟

و تفرعت عنها الأسئلة الفرعية التالية :

- هل يستفيد العمال من مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ؟
- هل يستفيد العمال من مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية .
- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل ؟
- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية ؟
- أما الفرضية العامة فتمثلت في :
- يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية .
- أما الفرضيات الفرعية :
- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية .
- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية .
- لقد تم اعتماد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته ، أما عينة الدراسة فتكونت من 38 عامل و اختارها بطريقة عشوائية بسيطة، و اعتمد في دراسته على المقابلة و الملاحظة و الاستبيان و تمثلت الأساليب الإحصائية في الأسلوب الكمي .
- و خلصت هذه الدراسة إلى :
- أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي و كذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و

الأمراض المهنية ، و منه نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية .

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه وسبق ذكره في هذا الفصل يمكن القول إن الإطار المفاهيمي للدراسة يساهم بشكل كبير في توجيه الباحث للمسار الصحيح في دراسته، ويمكنه من تحديد المشكلة وضبط أبعاد الموضوع كي يتمكن من حصر الظاهرة وتحديد الجوانب المراد دراستها كما تزودنا ببعض المفاهيم المرتبطة بالموضوع، ذلك الباحث لا يستطيع أن يستغني على أي عنصر من عناصر هذا الفصل كونه من أساسيات الدراسة.

الفصل الثاني: حوادث العمل

تمهيد:

تعاني الكثير من المؤسسات العامة والخاصة من مشكلة الحوادث في العمل وبالتالي سيكون الفصل النظري محاولة لتسليط الضوء على موضوع حوادث العمل في المؤسسة وأهم اسبابه ومختلف التصنيفات التي وردت بشأنه إضافة إلى أهم الآثار المترتبة عنه مع التركيز على أبرز التفسيرات النظرية لظاهرة حوادث العمل .

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

1- تعريف حوادث العمل

لقد تعددت واختلقت آراء تعاريف حوادث العمل، و لهذا نذكر أهم التعاريف:
لغة: هو أمر فجائي وهو أمر عارض يترتب عليه تفسير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها.
اصطلاحا: تشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أو نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل أو خارجه من كان ذلك تطبيق أمر صادر من صاحب العمل.¹

تعريف كامل محمد محمد عويصة: أنها واقعة غير مرغوبة فيها تحدث دون توقع وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة ولكن الفهم الكامل لحوادث العمل يتطلب تمييز بين الأفعال ونتائجها بدقة.²

تعريف منظمة العمل الدولية لحوادث العمل: هو الحدث الغير متوقع والذي يشمل على الجروح ويؤدي إلى التغيب عن العمل لبعض الوقت.³

تعريف عبد القادر طه: هو ذلك الحادث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين، أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه.⁴

¹ ثلاثية منال، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية ادارتها المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، العدد 06، عنابة، جامعة باجي مختار، افريل 2019، ص 123.

² الشيخ كامل محمد محمد عويصة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص148.

³ أحمد راغب الخطيب، الأمن الصناعي والسلامة المرورية، ط1، دار الإعصار العلمي، عمان، 2009، ص107.

⁴ فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل، دار النهضة العربية د ط، بيروت، 1993، ص 22

تعريف سلامة أمينة: هو ذلك الحادث الذي يطرأ العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة.¹

يعرف لورانت ميلا حادث العمل أنه الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه.²

كذلك التعريف المأخوذ من المرسوم الرئاسي الفرنسي المؤرخ في 27/09/1958 والذي يعتبر حادث ما على انه حادث عمل كل حادث يقع في مكان العمل أو بمناسبة القيام به طبقا لهذا المرسوم فقد عرف حادث العمل على انه: "إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل أو خارج هذه العلاقة وطبقا لتعليمات رب العمل كممارسة انتداب نقابي أو المنافسة التي تفصل العامل عن مكان العمل.³

تعريف حوادث العمل من الواجهة القانونية: حسب المشروع الجزائري بالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل على أنها:

المادة 6: يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار العمل.

¹ سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة الكوابل - بسكرة)، شهادة الدكتوراة جامعة محمد خيضر بسكرة 2017_2018، ص 29.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، ب ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص 14.

³ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 130.

-المادة 7: يعتبر حادث العمل الذي يطرأ أيضا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات الطابع الاستثنائي أو الدائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.¹

التعريف النفسي لحوادث العمل: هو حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكيف يعانیه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتجا عن المؤثر الداخل، بحيث يفقد العامل توازنه، أو مؤشر خارجي يعيق توافقه وبالتالي هو كل إصابة تترك أثرا سلبيا على كل من العامل والمؤسسة معا أو إحداهما، وينتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية.²

و من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن حوادث العمل هي حادثة تحصل أثناء العمل، والتي تؤدي إلى ضرر عقلي أو جسدي ويشتمل على حالات إصابات شديدة أو حالات أدى متعمد من قبل زملاء العمل وهذا النوع من الحوادث هي التي يتمكن تقييمها والاعتراف بها طبيا.³

2. أسباب حوادث العمل

تتعدد وتختلف الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل ويمكن استرجاع هذه الأسباب إلى ما يلي:

2-1- الأسباب المادية:

¹ فنودة دقيش، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2006، ص ص 39-40.

² فنودة دقيش، مرجع سابق، ص 40.

³ سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض التغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 26.

يجب على المؤسسة عدم إهمال جانب آخر ومهم مسؤول عن حوادث العمل للعمال وهو الجانب المادي حيث يجب على الإدارة أخذه بعين الاعتبار والمتمثل في الآلات ومعدات التشغيل وكذلك ظروف العمل.

2-2- الأسباب الفنية:

تتأثر كفاءة العامل في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته بدرجة صلاحية الآلة التي يستخدمها في أدائه لتلك الواجبات، ففي حالة عدم ملائمة الآلة سواء لوجود خطأ في تصميمها أو وجود خلل في طريقة عملها، فإن احتمال تكرار الحوادث سيرتفع. وهذا سيؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطر التي يتعرض لها العامل الذي يستخدم هذه الآلة.

- **تصميم الآلات:** هناك أنواع عديدة من الآلات التي يعمل عليها العمال في المصانع بحيث يمكن أن تكون هذه الآلات السبب المباشر في وقوع الحادث وذلك إما بسبب تلف أو عطل فيها. كما أن هناك بعض الآلات تكون لديها سرعة زائدة وأيضا تكون أجزاء منها مكشوفة مما يتسبب بالحوادث.

- **تكديس أماكن العمل بالآلات:** ينشأ عنها إصابات وحوادث كثيرة وعلى الأخص في حالة عدم حدوث حريق أو انفجار حيث لا يتمكن من الإسراع بالخروج من هذه الأماكن المكدسة بالآلات وغيرها.¹

- **عدم كفاءة الصيانة:** الكثير من الحوادث و إصابات العمل كانت بسبب عدم كفاءة عملية الصيانة الفنية للآلات والمعدات المستخدمة في مكان العمل. فعلى سبيل المثال وليس للحصر كثير من الحرائق كانت بسبب اهتراء سلك كهربائي ولد شرارة نارية أحدثت هذه الحرائق.

¹ عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994، ص 156.

ونفس الحال بالنسبة للسبب للسيرة الناقلة العلوية التي تحمل المنتج تحت المصنع من مكان لآخر، أو تحمل المواد اللازمة للعمل فإذا لم تفحص فنيا بشكل جيد ودوري قد تنقطع ويسقط ما تحمله على رؤوس الذين يعملون تحتها فتقتلهم أو تصيبهم بكسور خطيرة. ويتضح من ذلك أن عدم كفاءة أعمال الصيانة في منظمة ما، مصدر خطر لحدوث إصابات وحوادث عمل كثيرة ومتنوعة.¹

3- الأسباب المرتبطة بظروف العمل: تؤثر الظروف المحيطة بالعمل في معدل تكرار حدوث الإصابات والحوادث، وعدم توافر ظروف عمل مناسب للعاملين سواء ما تعلق بدرجة الحرارة، الضوضاء أو ما تعلق بالأبخرة والأتربة والروائح الكيماوية والتهوية، يؤثر في درجة احتمال تكرار الحوادث.²

-البيئة الفيزيائية:

أدت التكنولوجيا الحديثة وما تضمنته من تقنية بالغة التعقيد واستخدام الإنسان الآلي، إلا أن تطوير الآلات يسير بسرعة أكبر بكثير من تطوير قدرات العامل على التعامل مع هذه الآلات حتى نتج عن ذلك عدم قدرة العامل على التكيف مع الآلة مما يعرضه إلى سوء استخدامها ومن ثم تتلف الآلة أو يتعرض هو لحادث عمل.

-ساعات العمل:

قد نتوقع أنه كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث، ولكن الدراسات لا تشير إلى علاقة محددة ذات، ولكن إنقاص ساعات العمل لم يؤدي إلى تخفيض الحوادث بحيث يرى "شولتز" أن العلاقة بين ساعات العمل والحوادث علاقة غير محسوبة.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، (عند استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 2، الأردن، عمان، 2009، ص 586.

² نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية " إطار نظري وحالات عملية"، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 490.

كما يثار سؤال آخر هل ترتبط حوادث العمل بنظام العمل بالدوريات؟ اتضح أن نظام الدوريات يرتبط بمعدلات الحوادث حيث تزيد معدلات الحوادث في الدورة الثانية والثالثة على الأولى رغم استخدام التكنولوجيا الحديثة في نظام الإضاءة وزيادة معدلات الحوادث وتشير دراسات عديدة يوردها شولتز إلى أن سوء الإضاءة يتسبب في حوالي 25% من الحوادث.¹

نوع الصناعة:

ترتبط حوادث العمل بصناعات دون غيرها حيث نجد أن هناك صناعات تكثر فيها الحوادث مثل:

صناعة المناجم، الحديد والصلب، بينما هناك صناعات تقل فيها معدلات الحوادث مثل صناعة الأدوات المنزلية، كما نجد أن هناك نوع من المهن تكون فيها الإصابات قاتلة وخطيرة مثل الأعمال الكهربائية. وقد يرجع تفاوت معدل الحوادث بين الحرف أو بين الأعمال داخل الحرفة الواحدة حسب طبيعة العمل وصعوبته، وكل يستلزمه من مجهود عضلي كبير، وأخرى تشتغل بأعمال خفيفة أجريت بغرض مقارنة معدلات الحوادث للمجموعتين، وقد وجد أن إنتاجية المجموعة الأولى التي تشتغل بأعمال ثقيلة في فترة ما بعد الظهر أقل إنتاجية المجموعة الأخرى التي تعمل بأعمال خفيفة، وباحتساب معدل الحوادث لكل وحدة إنتاجية وجد أن معدل الحوادث في الأعمال التي تتطلب مجهود عضلي كبير غير ملائم بالنسبة للفئة الأخرى وهذا يدل على أن معدل الحوادث يرتفع كلما زادت صعوبة العمل.²

ففي دراسة قام بها " جون تيفين " حول الحوادث التي تصيب عمال عشرة أقسام في أحد المصانع³ و لوحظ اختلاف معدل الحوادث من قسم لآخر فتوصل إلى أن العمل نفسه

¹ محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص ص 211 - 212.

² عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، دط، الاسكندرية، 2010، ص 496.

يعد مسؤولاً نظراً لطبيعة الخطورة وتوفر أسباب وقوع الحوادث وبالتالي وجد ارتفاع في معدل الحوادث في بعض أقسام المصنع بينما لوحظ انخفاض في البعض الآخر ويرجع ذلك أساساً لاختلاف طبيعة العمل في قسم من غيره من الأقسام الأخرى المتواجدة في المصنع بالنسبة لدرجة الخطورة المرتبطة به.¹

-الحرارة:

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، وسواء كان العمل ذهنياً أو عضلياً فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب. ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعاً أو انخفاضاً) تسبب ضيق لدى العمال، كما تؤثر تأثيراً سيئاً على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق ويقلل كفاءته في العمل.²

-الإضاءة:

انتقاء نوعية الإضاءة لكي تتلاءم مع انفعالات عيون العمال الذين يتعرضون لهم، فالإضاءة الجيدة غالباً ما تمكن العامل كم رفع مستوى الأداء بمجهود أقل وكذلك يتوقف الأداء على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز كما أن الإضاءة العالية قد تؤثر على أعين العاملين، وكذا الإضاءة الضعيفة قد تؤثر على العامل.³

¹ فرج عبد القادر طه، مرجع سابق، ص 25.

² كامل محمد محمد عويصة، مرجع سابق، ص ص 136 - 137.

³ رونالدي ريجو، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة حلمي فارس، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط1، 1999، ص 577.

-الضوضاء:

مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن بعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي.

كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات.

-التهوية:

و يقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث.

-عدم كفاية فترات الراحة ومدتها أثناء العمل:

إن فترات الراحة علاج للتعب، ولقد أدت فترات الراحة إلى زيادة الإنتاج تتراوح ما بين 8% و 20% إلا أن هناك شكا في مدى التحسن الذي تسببه فترات الراحة لدافعية الأفراد ولمدى ما يمكن أن تساهم به نحو تخفيف وطأة التعب. وذلك نظرا لأن هذين العنصرين متداخلان في أثرها على الأداء ومن الصعب التمييز بينهما.وقد ثبت من خلال الممارسة والتجربة أن عدم وجود أو قلة فترات الراحة أثناء العمل أو قصر مدتها، مصدر هام من مصادر وقوع حوادث وإصابات العمل، وخاصة إذا كان العمل سريعا أو صعبا وسواء كان العمل ذهنيا أو عضليا، حيث يتعرض الفرد للإجهاد بسبب ذلك وظهور احتمال وقوع إصابة أو حادثة عمل. فالإجهاد يزيد من نسبة مادة الأدرينالين في الدم التي الغدة الدرقية في

الجسم، وهذا ما يجعله يشعر بالتعب ويعرضه إلى الإصابة بذبحة صدرية أو إغماء في مكان العمل.¹

-أجهزة العمل ومعداته:

يمكن أن تنشأ الحوادث من الآلة نفسها وقد يرجع ذلك إلى وجود خلل فيها أو تلفها، أو عدم تنظيفها.

-عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء:

يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء مخاطر متنوعة على العاملين في مكان العمل، ومن مؤشرات هذا التصميم السيئ ما يلي:

- ضيق المساحات والممرات، كما يسبب ازدحاما تلوثا في الجو الداخلي وخطورة التصادم، هذا إلى جانب أنه يسبب ضيقا نفسيا وعصبية لدى العنصر البشري في مكان العمل، وارتفاعا في مستوى الضجيج والضوضاء.
- أرضية البناء غير مدروسة التي قد تسبب في بعض أماكن العمل مخاطر الانزلاق وما ينتج عنها من كسور عظيمة متنوعة.
- عدم وجود منافذ للنجاة كافية مما يشكل خطرا على الموارد البشرية في مكان العمل عند حدوث حريق، أو ظرف يخلي المكان بسرعة.
- عدم كفاءة الترتيب الداخلي للبناء، ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل (الآلات، سيور ناقلية، مفروشات)، على المساحة الداخلية بشكل مدروس، مما يسبب إصابات وعدم الراحة فيه.²

¹ عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص ص 120 - 121.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 572.

3- الأسباب المتعلقة بالفرد:

و هي مجموعة العوامل الإنسانية المرتبطة بالفرد كالنقص في قدرات الفرد أو تدريبه وتأهيله أو قلة خبرته وضعف ذكائه أو عدم ملائمة العمل الموكل له لإمكاناته الفسيولوجية أو الذهنية¹. بالإضافة إلى الخصائص الشخصية (كالسن، عيوب البصر...) وكذلك النزعة للتعرض للحوادث². ولقد وجد العوامل الإنسانية تستحوذ على أكثر من 80% من أسباب حوادث العمل.

-الحالة الصحية العامة:

وجد أن هناك ارتباطا وثيقا بين الحالة الصحية العامة للعامل وحوادث العمل من ذلك ما ظهر من أن سائقي السيارات المصابين بضغط الدم المرتفع ممن تجاوزوا سن الخمسين يرتكبون من الحوادث ضعف ما يرتكبه غيرهم ممن هم نفس سنهم وغير مصابين به، وتقاس الحالة الصحية بعدد الأمراض أو عدد مرات تردد العامل على العيادة الطبية بالمصنع³.

-ضعف في البصر: إن أي ضعف في تمييز أجزاء العمل أو الأطراف المتحركة في الآلات قد يسبب إصابة العامل لذا من الضروري أن يتمتع العامل بقوة البصر مناسبة تمكنه من أداء عمله دون خطورة.

-ضعف السمع: تمتع العامل بقوة السمع مناسبة تجنبه الوقوع في الخطأ وتلاقي في حدوث الحوادث المختلفة علما بأن الكثير من الآلات غالبا ما يصدر عنها أصوات غير طبيعية بسبب عطلها تكفي للفت الانتباه من يعمل عليها في حالة تمتعه بحاسة السمع الطبيعية

¹ نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق ص 490 491.

² سعاد نائف برونطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2007، ص 470.

³ أشرف عبد الغني شريت، علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته)، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص

وتدارك الخطر قبل وقوعه وكذلك يتمكن العامل من سماع الإرشادات والتعليمات الواردة إليه من المسؤولين بكل وضوح.

-الحالة النفسية: إن التأزم النفسي يزيد في معدل وقوع إصابات وحوادث العمل حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي وبشتت ذهنه وعدم التركيز على ما يقوم به العامل من عمل. لذا من الضروري مراعاة حالة العامل النفسية والتي تؤثر بها عوامل عدة من متاعب اجتماعية أو عائلية أو تسلط المسؤول المباشر وما شابه ذلك. على العكس من ذلك فارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين يزيد من نشاطهم ويحسن من إنتاجها ويقلل من فرص تعرضهم للمخاطر والإصابات.

-الخبرة والمهارة :

تعتبر الخبرة والمهارة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل والقيام به على أكمل صورة إلا أن المهارة قد تكون سببا مباشرا في وقوع حوادث وإصابات العامل وذلك حين تصل بصاحبها إلى درجة الغرور واللامبالاة في أداء العمل من منطلق أنه يعرف كل شيء.

كذلك التوازن بين سرعة الإدراك وسرعة الحركة من الأمور الهامة في تلاقي وقوع الحادث وإصابات العمل، فالأشخاص الذين تكون حركتهم أسرع من إدراكهم يوقعون أنفسهم في حوادث خطيرة.

-الذكاء :

هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث، بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا، كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الآخر يؤكد عدم وجود أية علاقة بين الذكاء والحوادث وأدى ذلك إلى اختلافات العلماء في تحديد موحد وتشمل الذكاء

وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح الباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث.

-الدافعية:

هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن إنتاجه بمختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث وفي هذا الصدد تشير دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقية أقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استشارتها يمكن أن يزيد توتر الفرد ويوقعه في الحوادث.

-الحالة المزاجية:

تلعب الحالة المزاجية للعامل دورا كبيرا في تعرضه لحوادث العمل، حيث أن عدم الاكتراث واللامبالاة والانديفاع وكذلك القلق والتوتر تعد من أهم الأسباب والعوامل المؤدية للحوادث، ونجد أن الحالة المزاجية بين الصعود والهبوط وقد أثبتت بعض الدراسات أنه كلما كانت الحالة المزاجية جيدة وعالية كلما قل وقوع العامل في الحوادث، وكلما كانت المزاجية غير جيدة ومنخفضة زاد معدل الحوادث.

-الخبرة:

لقد أوضحت البحوث التي استهدفت العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثناءه اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال "نيفين" و"ماكورميك" إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بينما أن 9000

عامل في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي.

-العوامل اللاشعورية:

تشير مدرسة التحليل النفسي أن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات و الانتقام من أصحاب السلطة، ولم الذات وعقاب النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم فلقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة في إيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين.

- الجنس:

لما كانت المرأة تختلف عن الرجل فسيولوجيا فيجب أخذ ذلك بعين الاعتبار أي لا يجوز التساوي في بعض المهن مثل إذا كلفت المرأة بالقيام بأعمال شاقة فإنها تتعرض للإصابة أكثر مما لو كلف الرجل للقيام بنفس العمل.¹

-السن:

إن العلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة التورط في الحوادث.

¹ عاطف زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الرابطة للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، عمان، 2010، ص 237.

إن الحوادث تقع عادة بين سن 17 و 28 سنة وتضمحل بعد ذلك لتصل لمعدل أقل في أواخر سن 50 و 60 سنة، وبينما توجد أنماط عديدة في ووظائف مختلفة في أن عامل السن هذا له اليد ويعتبر عاملا عاما ومشاركاً في الإصابة بحوادث العمل.

-نقص المهارة:

إن نقص المهارة اللازمة لأداء العمل تشكل في الكثير من الأحيان خطراً على صحته وسلامته وكذلك من يعملون معه، مثلاً عامل لديه مهارة متواضعة وغير كافية للأداء السليم للعمل فهي لا تساعد على تجنب خطورة العمل مما لا تساعد على حماية نفسه وقد يضر من حوله وقد ثبت أن أصحاب المهارة المتواضعة مع الأكثر تعرضاً للحوادث.

-التوتر النفسي:

يرجع الشعور بالتوتر والقلق النفسي لدى العامل إلى مجموعة من الأسباب منها إصابة العامل بمرض مزمن وكذلك المعاملة السيئة التي يتلقاها من طرف رئيسه، أو طبيعة الوظيفة التي يعمل فيها والتي تولد الضغط لديه. " وقد تبين من دراسات عديدة أنه كلما زاد التوتر النفسي للعامل كلما زادت نسبة وقوع الحوادث، وقد أجريت تجربة في الو.م.ا على عدد من الطيارين فتبين للباحث أن الحوادث تزيد مع تزايد التوتر النفسي، وأنه إذا قل التوتر النفسي فإن نسبة وقوع الحوادث تعود إلى معدلها الطبيعي.¹

- الإهمال: إن عدم تقيد العامل بقواعد وتعليمات المنظمة قد يجعله عرضة للوقوع في الحوادث، كما أن الإهمال وعدم الاهتمام بالعمل وعدم إدراك خطورته احتمال أن يؤدي به إلى الإصابة التي قد تكلفه حياته.²

¹ طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008، ص 156.

² رمضان عمومن وحزمة معمري، حوادث العمل (أسبابها وأساليب خفضها)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 577.

3. تصنيف حوادث العمل

إن تصنيف ظاهرة أي كان نوعها يكون بغرض المقارنة وإجراء البحوث والدراسات وتسهيل التعامل معها وإدارتها، حيث يتم تبويب وتصنيف حوادث العمل حسب عدة أسس، إما على أساس مسببات الحادث، أو الآثار الناجمة عنه أو طبيعته. على انه ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة، وتصنيفات حوادث العمل تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل وبالتالي إمكانية التقليل منها.¹

1-3 التصنيف حسب المسببات: وتنقسم إلى²:

أ/ حوادث عمل نتيجة أسباب إنسانية: هي التي يكون العامل الإنساني سببا مباشرا في وقوعها، سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، وأهمها سوء الاختيار، نقص التدريب، إهمال قواعد وتعليمات الوقاية، علاقات العمل.

ب/ حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية: ويرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات والمعدات، أو لنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة.

ج/ حوادث العمل نتيجة أسباب بيئية: وهي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل، والتي تؤدي إلى وقوع حوادث وإصابات.

2/ التصنيف حسب الأثر الناتج: وتنقسم إلى³:

أ/ حوادث تضر باستمرارية العمل: وتنقسم بدورها إلى حوادث تؤدي إلى توقف العمل وحوادث لا تؤدي إلى توقف العمل arrêt de travail.

¹ عبد الغفار حنفي، مرجع سابق، ص 587.

² أحمد ناجي، حوادث العمل، عدد 21، بغداد، أكتوبر 1981، ص 47.

³ جواد كاظم، أهمية دراسة وحوادث إصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات خاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، د ط، ص ص 110 - 111.

ب/ حوادث العمل التي تصيب العاملين: والإصابة يمكن أن تكون عبارة عن:

عجز كلي مؤقت؛ وهو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة ومن ثم العودة إلى العمل.

عجز كلي دائم؛ وينتج عنه عدم المقدرة على استعمال عضو أو جزء من عضوه، مثل: الرجل، الأصبع، اليد،... الخ، ويمكن للعامل أن يؤدي بعض الأعمال دون أخرى. يمكن للحادث أن يؤدي إلى الوفاة نتيجة الإصابات الخطيرة، الانفجارات، الانهيارات، الحرائق... الخ.

ج/ حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية: وتنقسم إلى:

- ✓ حوادث تلحق الضرر بالمنشآت، الآلات، معدات الإنتاج.
- ✓ حوادث تلحق الضرر بالمواد والمنتجات؛ وتقع أثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية، أو أثناء تخزينها، أو أثناء العملية الإنتاجية.
- ✓ حوادث تلحق الضرر بالبيئة؛ سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، فمخلفات الحرائق، الانفجارات، الناتجة عن حوادث العمل، لها أثر كبير على الجوار والبيئة.

د/ حوادث عمل بسيطة: ويكون معظمها غير مسجلة، لكونها إصابات بسيطة سطحية، لا تستدعي بالتسجيل، "غير أن الكثير من الباحثين يرى أنه بالرغم من بساطتها إلا أنها تلحق ضررا بالمؤسسة، نتيجة ارتفاع عدد الإجازات المرضية التي يطلبها المصابين، وبالتالي تأثيرها على إنتاجية العمل".

4. أنواع حوادث العمل

سوف نستعرض هنا أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية::

أ- **الجروح القطعية:** وتنتج عن استخدام العتاد و الأدوات الخاصة، الساكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها. وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة إلى حد البتر التام للعضو المصاب.

ب- **الجروح الوخزية:** وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير، الساكين والآلات الحادة، قطع الزجاج المتناثرة. وأهم ما يميز هذه المجموعة، صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض المضاعفات، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح..، وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل: البطن، الجمجمة والأوعية الدموية، مما قد يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابي الإنسانية.

ج- **الجروح الداخلية والعميقة:** وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة، أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي.

- الكسور وإصابات العمود الفقري و الرأس: تنتج عن السقوط من ارتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق. وقد تؤدي إلى البتر، أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته، أو الانزلاق ومضاعفاته قد تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكلي.

د- **الحروق:** والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل.

المبحث الثاني: آثار الحوادث والنظريات المفسرة لها واليات التقليل منها

1- الآثار المترتبة عن حوادث العمل

تعتبر حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعامل الخارجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج، ويؤدي ارتفاع معدلاتها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال للنشاط الإنتاجي من خلال ارتباطها بعوامل متعددة نذكر منها ما يلي:

1-1 حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية: ويقصد معا " تلك التكاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية، المحاسبة العامة، المحاسبة التحليلية، وبالمقابل تتمثل التكاليف الظاهرة في كل التكاليف التي تضمنها نفس الأنظمة المحاسبية "1.

و تتكون التكلفة الخفية من العناصر التالية: التغيب، دوران العمل، سوء التوعية، فورات إنتاجية،

و حوادث العمل تعتبر من أحد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية في المؤسسة ذلك أنها تحملها مجموعة من التكاليف غير المباشرة من خلال تأثيراتها السلبية على عناصر الإنتاج، إذ إن التكلفة الخفية تتميز بقدراتها على توضيح مستوى ونوعية الاستخدام السائد للموارد المادية والبشرية في المؤسسة.²

1-2 حوادث العمل والتغيب: يقصد بالتغيب الانقطاع عن العمل لمدة معينة³، بحيث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل، بسبب الارتباك في جدول ونظام العمل اليومي، الأمر الذي ينعكس على الكفاية الإنتاجية في النهاية، فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الإنتاجية⁴.

كما تتحمل المؤسسة مجموعة من التكاليف حتى لو لم يحصل العامل المتغيب على أجره أهمها:

¹ عبد الرحيم الهيثمي ما وأحمد الطويل أكرم، التنظيم الصناعي المبادئ والعمليات، المدخل والتجارب، ط2، دار حامد للنشر والتوزيع، 1999، ص 214.

² سملاي يحيوية، دراسة إثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الجزائرية الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994/1995، ص 38.

³ ومصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 186.

⁴ مصطفى بلعيد، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986، ص 73.

- تكلفة توقف الإنتاج في حالة الإنتاج بالسلسلة
- تكلفة إيجاد عامل بديل لسد الموقع شاغر
- تكلفة انخفاض إنتاجية العامل الجديد مع احتمال ارتكابه لحوادث العمل
- تكلفة تعويض التأخير في الإنتاج بسبب التغيب وترجع أسباب التغيب إلى عوامل عديدة أهمها حوادث العمل التي تؤدي إلى مغادرة العامل المصاب موقع عمله طوال فترة تلقيت العلاج، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب في السير الجيد للعملية الإنتاجية نتيجة نقص العمالة.

و بغية تفادي هذه الحالات المكلفة تدعو الحاجة إلى العمل على تحسين ظروف العمل، والعمل على ترقية مستوى الوقاية في جميع مستوياتها ومجالاتها.

1-3 أثر حوادث العمل على دوران العمل: يقصد بدوران العمل تنقل اليد العاملة من مؤسسة لأخرى أي عدم استقرارها، ومغادرتها بصفة اختيارية، فاستقرار العمالة بالمنظمة مرهون بمدى وجود ظروف آمنة وصالحة للعمل وذلك لأن عدم توفر العوامل الوقائية من شأنه بعث القلق في نفس العمال من جراء الإصابات التي تقع لزملائهم نتيجة للعمليات الخطيرة التي تتسم بها العملية الإنتاجية خاصة إذا اعتقدوا بأن المسؤولين عنهم لا يهتمهم توفير أسباب الأمن والوقاية بقدر ما يهتمهم ارتفاع الإنتاج مما يضطرهم إلى مغادرة المؤسسة إلى جهة أخرى تتوفر فيها ظروف العمل الملائمة و المأمونة.¹

1-4 الآثار بالنسبة للعامل: يترتب على وقوع حوادث العمل وإصابات العمل فقدان العامل لغالبية داخله، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل

¹ سملاي يحضية، مرجع سابق، ص ص 38-39.

الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال تلك الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلاتها إذا كانت الحادثة مميتة.¹

1-5 الآثار المتعلقة بالمؤسسة: إن المؤسسة التي تتكرر فيها حوادث وإصابات العمل يؤدي بها ذلك إلى اكتساب سمعة غير طيبة، بين الأوساط الصناعية وإلى نفور الخبرات و الأيادي الماهرة والمدرية عن الاشتغال بها، كل ذلك ينعكس بدون شك على تقدير كلفة المنتج وهناك علاقة بين البيئة الآمنة وجودة المنتج وكلفته وبالتالي رواجه في السوق، حيث يتحمل المستهلك الزيادة في تكاليف الإنتاج.²

1-6 الآثار المتعلقة بالمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو العامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة من النوع الماهر والنشط وليس من السهل تعويض خلال فترة قصيرة.

1-7 الآثار المتعلقة بالجانب الاجتماعي:

- التخوف من وقوع الحوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- اعتبار الحوادث هي ناتج تصرفات إنسانية.
- خسارة المجتمع لإنتاج العمل كل ما كانت اليد العاملة المفقودة من النوع الماهر والذي يصعب تعويضه
- الالتزامات الاجتماعية اتجاه العامل وأسره كالتعويضات والمبالغ الشهرية التي تصرف لهم

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 574.

² المرجع نفسه، ص 574.

- فقدان المؤسسة لقدرتها على دخول أسواق جديدة أو المحافظة على أسواقها الحالية.¹

المطلب الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل

إن خطورة حوادث العمل وما تسببه من خسائر مادية وبشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب هذه الحوادث وقد قسمت إلى نظريات كلاسيكية ونظريات حديثة أذكر منها ما يلي:

1-2 النظريات الكلاسيكية:..

أ/ مدرسة التنظيم العلمي للعمل: تعود هذه النظرية لصاحبها " فريدريك تايلور " حيث ترى هذه النظرية أن انجاز العمال لأعمالهم التي يتم وفق قوانين وقواعد موضوعية وصارمة بمعزل عن ذواتهم، بحيث تصبح " حادثة عمل " في إطار نظرية التنظيم العلمي للعمل، بمثابة خرق لقواعد هذا التنظيم العلمي المحكم. ويظهر أن هذه النظرية قد أخذت صفة "العلمية"، لأنها تتعامل مع العامل على أساس إنه أداة تعمل على زيادة الإنتاجية، بحيث جردته من إنسانيته وحولته إلى مجرد أداة منفذة، الأمر الذي يعمل على تعليق معنوياته، وبالتالي يجعله أكثر عرضة للحوادث، متجاهلة كذلك بأنه كائن اجتماعي يتفاعل مع زملائه ومحيطه الذي يعمل فيه، بحيث يؤثر ويتأثر بهم.²

ب/ مدرسة العلاقات الإنسانية : التي تبناها " التون مايو "، فتعتبر " حوادث العمل " بمثابة خلل بين ما يحدث في تركيب الذات الإنسانية ووظائفها عندما تتدهور معنويات العامل، وبالتالي يكون عرضة لحوادث العمل، ومن ثم التأثير في وقوع حوادث العمل وبعبارة أخرى

¹ علي غربي، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزء، 2002، ص 131.

² أحمد عثمان طلحة، إدارة المؤسسات العامة في الدول النامية، " منظور استراتيجي "، دائرة المكتبة الوطنية، ط 1، عمان، الأردن، 2008، ص ص 37- 38.

فإن الجانب الإنساني فقط وتجاهلت الجانب المادي ومدى تأثيره بالظاهرة وهذا ما يجعلها نظرية غير ملمة بجميع الجوانب.¹

ج/ النظرية الماركسية: التي ترى بأن الظروف المادية هي التي تصنع وعي الإنسان، وبأن " حادث العمل " يكون نتيجة لشعور العامل بأنه مستغل من طرف البرجوازية، أي أن حوادث العمل هي متغير تابع لملكية وسائل الإنتاج (الشروط المادية للوجود)، والأطروحة المفترضة وهي ما أنه عندما يستولي العمال على ملكية وسائل الإنتاج فإن الحوادث سوف تتعدم أو يقل حدوثها، لأن العمال عند ذلك يتكون لديهم "وعي جديد" يعرفون ويشعرون من خلاله أن المؤسسات الإنتاجية هي ملك لهم، وعليه فهم سوف يعملون على المحافظة عليها، ومن ثم تقل حوادث العمل.

و منه أن هذه النظرية راجعت أسباب الحوادث إلى الظروف المادية، الأمر الذي يجعل نظرتها لها قاصرة، حيث أن يمكن أن تكون هناك ظروف غير مادية تقف وراء الحادثة، معظم التركيز، التعب، نقص الخبرة وغيرها.²

2-2 النظريات الحديثة:

أ/ نظرية الحرية والأهداف اليقظة³: تنتظر هذه النظرية للحوادث كسلوك رديء ناتج عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية، حيث لا يشعر العامل بالعدالة والرضا لعدم تلقيه مكافآت تقابل المجهودات المبذولة من قبله في أداء عمله على أحسن وجه، لذا فكلما كان مناخ العمل يوفر سيكولوجية و اقتصادية كلما كان سلوكه أكثر

¹ عبد الرحمان الصباح، مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، د ط، عمان، الأردن، 1977، ص 105.

² المرجع نفسه، ص 105.

³ مهدي زويلف، علي محمد العضائيلة، إدارة المنظمة، دار المجدلاوي، د ط، الأردن، 1996، ص 99.

آمنا وخاليا من الحوادث، فتوفر مثل هذه الظروف المحفزة على العمل تجعل العامل أكثر يقظة وانتباها أثناء إنجازه لمهامه.¹

ب/ نظرية التحليل النفسي: تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى، ويكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين " فرويد " مدى الإصابات من دلالة، وأشار إلى أنها تصدر عن قصد فهي تعبر عن نزعة، وأنها تحتل مراكز معينة في سلسلة العلاقات النفسية، وما يؤخذ على النظرية أنها بالغت إلى حد كبير في إرجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك الفرد وأداءه ومن ثمة الوقوع في الحوادث، ثم إن قول " فرويد " بأن الحوادث التي يتورط الفرد فيها (عن قصد) يجعلنا نهتم كل من وقع في حادث و أصيب فيه بأنه مسؤول بالدرجة الأولى عن الإصابات التي ألحقها بنفسه، وهذا من شأنه أن يجعل الكل سواسية أمام الحوادث وتبرئة ساحة المسؤولين من تبعاتها.

ج/ النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط احدهما عند خط طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الميل للتورط في الحوادث.²

هـ/ النظرية الطبية: تفسر هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يمكن في أن الفرد ليس دائم الإصابة يعاني من مرض جسدي أو عصبي، وأن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي

¹ عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، د ط، بيروت، لبنان، ص 108.

² عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 14.

والسبب المباشر لوقوع الحادث، وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري،)، وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.¹

نظرية الاستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليها اسم (مستهدف الحوادث) وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية فهم يقدمون أنفسهم في السلوك الخطير.

ي/ النظرية الوظيفية: تتسم هذه النظرية بخلاف سابقاتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجحت سببها إلى عامل واحد، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمرتبطة فيما بينها، إذ لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية والإنسانية، فحادث العمل يمثل ظاهرة معقدة لتعدد وتداخل أسبابها.²

¹ عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 146.

² عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، د ط، الإسكندرية، مصر، 1990، ص 276.

خلاصة الفصل:

باعتبار أن حوادث العمل من أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الإنتاجية خصوصاً، لما لها من تأثير كبير على صحة الموارد البشرية التي تعتبر محور العملية الإنتاجية بالإضافة إلى الخسائر التي يمكن أن تترتب عليها سواء للمعدات أو الأجهزة أو الإنتاج، مما يكلف المؤسسة خسائر مادية كبيرة، لذلك لا بد من وضع برامج متكاملة للوقاية من هذه الحوادث ونشر الوعي بين العمال حول مخاطر حوادث العمل وما يترتب عنها من أضرار وذلك من أجل تجنبها.

الفصل الثالث: الاستقرار المهني

تمهيد:

يعتمد نجاح أي مؤسسة على ما يقدمه وما يبذله من جهد في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة وضمن استقرار وديمومة المؤسسة، هذا الأداء الذي يربط مع المناخ السائد في المؤسسة والعلاقات الداخلية التي تربط العمال ببعضهم البعض من جهة وإلى العلاقة بين العمال والإدارة من جهة أخرى، وكلما أحس العمال بعدالة الإدارة وملائمة ظروف العمل كلما أحسوا بانتمائهم للمؤسسة وارتفعت الروح المعنوية لديهم وتحقق بذلك الاستقرار الفردي والاستقرار العام.

وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى موضوع الاستقرار المهني والتعرف على أهميته وعوامله ومظاهره.

المبحث الأول : مفهوم الاستقرار المهني ومظاهره

1. تعريف الاستقرار المهني

● الاستقرار لغة:

الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، ...، واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة.¹

● اصطلاحاً:

تعريف " محمد علي محمد " : > الاستقرار هو ثبتت العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار².

ويعرفه « أحمد عبد الواسع " : على انه إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرر المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق، ذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في أي مناسبة لأشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق التحفيز وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.³

و معنى ذلك هو خلق جو مناسب للعمل وتهيئة الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، والاستقرار أيضاً هو ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد، كما ويشير أيضاً الاستقرار بقاء العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد.

¹ أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، المجلد1، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص 1123.

² محمد علي محمد، مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص 201.

³ عبد الوهاب عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، د ط، الرياض، 1973، ص 81.

والاستقرار يعبر أيضا على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة و إلهامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيةهم وظيفتهم من خلال التعريف التالي:

"الاستقرار هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم"¹.

● المهنة لغة:

العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.²

● اصطلاحا:

هي مجموعة من الأعمال المتشابهة في المؤسسة المختلفة، وعليه فان المهنة ترتبط بعمل الفرد التي كن خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط توفر الخبرة والمهارة لممارسة العمل المكلف به.

و يعرفها رينشارد هول المهنة العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع، وقد اهتم في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي.³

و يرى فريدريك تايلور أن المهنة مجموعة أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي، بحيث أنها هي الرابطة بين الفرد والبناء الاجتماعي والعمل الأساسي الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة، كما هي العمل الذي يقوم به الفرد

¹ محمد علي محمد، مجتمع المصنع، د ط، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972، ص 162.

² إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ط4، مكتب الشروق الدولية، مصر، 2003، ص 890.

³ كامل عيد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، د ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002، ص 142.

بصفة دائمة نسبيا مستخدما مهارات محددة يتطلبها هذا العمل، ويتقاضى اجرا عليه بحيث يشعره بانتمائه إلى الجماعة التي تتمركز في مستوى محدد في السلم الاجتماعي.¹

● مفهوم الاستقرار المهني اصطلاحا:

يعرف حبيب الصحاف " الاستقرار المهني أنه استقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء، وتحسب المنظمات متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه".²

أما السيد شتا فيرى " الاستقرار يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل، فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني".³

بالنسبة لمحمد علي محمد " فالاستقرار المهني في العمل هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتوحدهم به وتمثلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم".⁴

ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فيول ويقصد عنده " بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله إلى عمل آخر، وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى أكثر فعاليات ونفقات أقل كما يعرف الاستقرار المهني على انه مقدارا

¹ كامل عيد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 143.

² حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 1997، ص 69.

³ السيد شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997، ص 344.

⁴ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 224.

جيذا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة".¹

2. مظاهر الاستقرار المهني:

إن نجاح واستمرار أي مؤسسة في عملياتها الإنتاجية يعتمد أساساً على يد عاملة كفئة وكافية ومستقرة لضمان إنتاج ذا جودة مناسبة وقدرة إنتاجية عالية، ومن هنا يتبين أن استقرار اليد العاملة أمر ضروري لأي مؤسسة من أجل استمرارها، وعلى مسؤوليها الاطمئنان على الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مؤشرات مظاهر استقرارهم التي من بينها الآتي:

1 / قلة الشكاوي:

تعتبر علاقات العمل المتردية بين المشرفين و الأتباع وظروف العمل الغير مناسبة من العوامل المولدة للشعور بالغبن و الإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

و الشكوى هي عبارة عن شعور شخصي حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبن و اللامعادلة في علاقاته بوظيفته.²

كما تعتبر الشكاوي أول المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المؤسسة، وهي توحى بوجود مشاكل ومعاناة وظيفية لدى العمال، ووجب على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال.

¹ بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير(منشورة)، جامعة الحاج الخضر باتنة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، 2013-2014، ص 12.

² خير الله، عمار، مبادئ علم النفس الاجتماعي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1948، ص 50.

كما يمكن القول أنه كلما قل معدل الشكاوي عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المؤسسة، فانخفاض نسبة الشكاوي بالمؤسسة دليل على أن هناك استقرار والرضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

ب/ الراحة النفسية و الانسجام مع الزملاء:

الراحة النفسية هي تعبير داخلي لعدم مصادفة العامل لأي عقاب داخل المؤسسة من شأنه أن يؤثر عليه نفسياً، ولا يقف مانعاً الموظف في عمله ومنه لا يحاول الانتقام بشتى الطرق سواء بالبطيء في العمل أو بتخريب وسائل العمل أو التغيب، لأن شعور العامل بالاستياء داخل مكان العمل قد يدفعه إلى النفور من العمل، وقد ينتج هذا الانتقام كل واحد وطريقته الخاصة، وهذا بدوره ينعكس سلباً على تحقيق الأهداف.¹

و منه فشعور العمال بأن حقوقهم محمية سواء من الإدارة أو النقابة يدفعهم إلى الانسجام أكثر فيما بينهم وبالتالي يدفعهم إلى القيام بدورهم في مكان العمل على أحسن وأكمل وجه.

ج/ إرساء تقاليد المهارة العمالية:

تلعب أقدمية العامل في نفس المنصب دوراً كبيراً في الحصول على نتائج جيدة في إتقان العمل، حيث أن الموظف كلما قضى فترة طويلة في نفس المنصب ساعده على إتقان حيثيات ذلك العمل وأجره وأنجزه بإتقان في وقت قصير.²

¹ عبد الباسط، محمد حسن، التنظيم الاجتماعي في المصنع، مصر: المكتبة الجامعية للنشر، 1978، ص 359.

² حوصباط، ربيعة، الحكومي والاستقرار المهني، ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة، 2011'2012 ص 54.

د/ المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العمال في وضع أهداف الجماعة وتحديدّها، وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اقتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى صراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من الاستقرار في المنظمة.

وقد أشار " بلاك أكرز " إلى أن الصناعة الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومن الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل الكثير من مشكلات العمل.

ولكي تتحقق أهداف المؤسسة يجب إشراك العاملين في المؤسسة في إعداد الخطط من خلال الحوار المستمر والفعال وذلك بإبداء كل عامل رأيه في سير العملية الإنتاجية.

هـ/ الولاء التنظيمي:

يعتبر الولاء مظهراً أساسياً من مظاهر استقرار العامل في عمله، ويعرف الولاء بأنه امتثال الفرد ز ارتباطه بالمؤسسة مما يجعله منتسباً لها ويعيش بقيمتها، ويكمن أهمية الولاء في المؤسسة فيما يلي¹:

- يعتبر الولاء مقدمة أساسية لتبؤ ببقاء الفرد في مكان عمله لمدة أطول.
- يعتبر الولاء عاملاً مهماً في نجاح الفرد والمؤسسة واستمراريتها.

¹فتحي موسى، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر، ط1، الأردن 2013، ص 97.

- يعتبر عنصراً أساسياً لقياس مدى التوافق بين المؤسسة والأفراد.
- عنصر مهم للربط بين الأفراد والمؤسسة والرفع من إنتاجية الأفراد وزيادة حماسهم للعمل.

وتوضح هذه النقاط أهمية الولاء التنظيمي فهو يعتبر عاملاً أساسياً للعديد من الإيجابيات داخل المؤسسة مثل رفع الإنتاجية وإشاعة روح المسؤولية وحب المؤسسة وغيرها من المظاهر التي تحقق الاستقرار للفرد والمؤسسة معا.¹

و/ الرضا عن العمل:

و هي تمثل الاتجاهات النفسية للعاملين اتجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل وعلى الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر وسياسات المؤسسات والرؤساء، الزملاء، المرؤوسين وفرص الترقية وغيرها من العناصر، ومن الظواهر الرئيسية لعدم الرضا عن العمل هو كل ما يتعلق بتترك العمل، فزيادة معدلات ترك العمل هو مؤشر لعدم الرضا كما أن الغياب هو مؤشر آخر لعدم الرضا، وهناك مؤشرات أخرى تعبر عن درجة الرضا مثل درجة ولاء الفرد لوظيفته ومشاركته فيها واعتباره جزءاً من الوظيفة وهو ما يطلق عليه بالارتباط الوظيفي.²

ي/ التوافق المهني:

التوافق المهني هو تقبل العامل لمهنته ولن يتقبل العامل المهنة إلا إذا كان اختيار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعداداته وكذلك سمعته الشخصية، فينبغي

¹ اللوزي موسى، التطوير التنظيمي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 1999، ص 119.

² أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003، ص ص 47-48.

على أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأ الاختيار والتوجيه المهني، حيث أن هذا المبدأ يكفل رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيد من رضا العامل واستقراره في مهنته.¹

المبحث الثاني : عوامل الاستقرار المهني ومحدداته

1- عوامل الاستقرار المهني:

إن الاستقرار المهني يتأثر بمجموعة من العوامل التي لا يمكن الفصل بينهما من الناحية العملية، بحيث نجد أنه يرتبط بالعوامل التالية: فيزيقية، نفسية، مادية، واجتماعية.

1-1 العوامل الفيزيقية:

تأكدت البحوث المتعلقة بدراسة التنظيمات على ضرورة توفر الظروف الفيزيقية الجيدة داخل المؤسسة الصناعية، نظرا لما توفره هذه الظروف من الأجواء المناسبة التي تساعد العامل على تحسين ورفع الكفاءة الإنتاجية، ومن ثمة تحقيق الرضا والاستقرار في العمل، ويقصد بالظروف الفيزيقية تلك الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أداءه لعمله.²

أ/ الحرارة والرطوبة: يقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة مما يؤثر على أداء العامل ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، وعلى العموم يمكن القول أن هناك بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها، أو بارتفاع نسبة الرطوبة وانخفاضها، ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل في بيئة تختلف عن البيئة التي ترعرع فيها، وعلى المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار هذا الأمر عند توظيفها لأعضاء جدد، كما أن ظروف الحرارة والرطوبة تختلف بين الأعمال المكتبية والإدارية من جهة، والأعمال المتعلقة مباشرة بالإنتاج من جهة

¹ علي حمدي، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث للنشر، القاهرة، 2017، ص 21.

² عزالدين، أمين، مدخل إلى شؤون العمل وعلاقته، مصر، مكتبة القاهرة، 1964، ص 23.

أخرى، وعليه يتوجب على المؤسسة أو تولى المزيد من الاهتمام لأولئك الأفراد الذين يعملون في خطوط الإنتاج.¹

كما تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعامل في عمله، فإذا زادت أو انخفضت عن المعدل المناسب لدى ذلك تضرر العمال نفسيا و إرهابهم فسيولوجيا، الشيء الذي يدفعهم إلى ارتكاب الأخطاء والوقوع في الحوادث المهنية. و عليه فان عامل الحرارة والرطوبة يلعبان دورا كبيرا في استقرار العمال في عملهم لذا لا بد على المؤسسات من توفير الراحة المناسبة للعامل لكي يستطيع العمل براحة تامة دون الانشغال بها حتى يتحقق الاستقرار في العمل.

ب/ الإضاءة: تختلف الوظائف المنتشرة عبر مختلف الوحدات التنظيمية للمؤسسة الصناعية من حيث متطلبات شدة الإضاءة، فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أشد من الأعمال التي لا تتطلب الدقة في التنفيذ، والإضاءة الشديدة أو الضوء الخافت يؤثران في بعض الأحيان إلى درجة العمى الكامل.²

وعليه في هذه الحالة على المؤسسة أن تعمل على تحسين ظروف العمل لعمالها، وذلك بتوفير شدة إضاءة مناسبة لكل وظيفة على حدا، بحيث أنها تسهل للعمال بأن يقوموا بوظائفهم بفعالية ونجاح.

ج/ الأمن الصناعي: يعرف انه: كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل للوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل.

¹ حليس، سمير، التغيير التكنولوجية الاستقرار المهني دراسة ميدانية بالشركة الأفريقية للزجاج AFEICAVER، طاهير، جيجل، ماجستير في علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص 107.

² حبيلي، فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية، ماجستير في علم اجتماع وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2005-2006، ص 42.

و الأمن الصناعي كما يطلق عليه البعض بالإجراءات الوقائية والتنظيمية الخاصة ببيئة العمل يستهدف وفقا للتعريف السابق منع أو تقليل إصابات العمل المختلفة سواء مادية، اجتماعية، نفسية، ...¹

د/ الضوضاء: الضوضاء تؤثر سلبا على الاستقرار المهني للعامل، مما يدفع المؤسسة إلى البحث عن الحلول المناسبة الآتي تحدثها الآلات والضجيج الكبير الذي تسببه تلك الآلات الخاصة القديمة والتي أصبحت تستدعي استبدالها بآلات جديدة لتوفير الظروف الملائمة للعامل ليقوم بواجبه على أكمل وجه، أو توفير وسائل الوقاية للعمال، كما يجب على المؤسسة أن تهتم بالعمال من خلال توضيح كيفية العمل على الآلات الجديدة التي تعتمد عليها في عملياتها الإنتاجية، أو بتوضيح كيفية استخدام الوسائل الوقائية للتقليل من تأثير الضجيج.

1-2- العوامل النفسية:

لا تنحصر الحاجات المهنية للعمال في الجوانب الفيزيائية فحسب بل تتعدى إلى جوانب نفسية فالأفراد في المؤسسات الصناعية الحديثة بحاجة ماسة إلى الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية، وعدم تلبية هذه الحاجات قد يؤدي إلى التوتر النفسي، وعدم التوافق والاتزان مع البيئة التي يعمل بها، وربما يدفع ذلك إلى التفكير في ترك المؤسسة ومغادرتها بطريقة نهائية.

ويعتبر شعور العامل بالرضا عن العمل كمقياس أساسي للاستقرار المهني، فإذا كان العامل راثي فإن تمسكه سيزداد أكثر والعكس صحيح، ويتحقق الشعور بالرضا عن العمل من خلال الشعور بالانتماء للمؤسسة التي سيلتزم، هناك ثلاثة عوامل أساسية:

- مدى توافق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة.

¹ توفيق، نجيب محمد، الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1967، ص 491.

- مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعاملين ورعايتهم.
- مدى تفاعل العاملين مع بعضهم البعض والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بينهم.¹

1-3- العوامل المادية:

تشير العوامل المادية إلى ما يحصل عليه الفرد في مجال عمله من أجور، مكافآت، هدايا، مقابل قيامه بعمله بنجاح الذي يحققه والتفوق الذي يبديه مقارنة مع الآخرين، وتعتبر هذه العوامل من أهم الأمور التي تجعل العامل أكثر رضا عن عمله وبالتالي استقراره فيه وزيادة تمسكه بمؤسسته لأنها تنتظر إليه بعين الاعتبار، خاصة إذا كان متفوقا على الآخرين ويأتي الأجر في مقدمة العوامل المادية ذات العلاقة بالاستقرار المهني في المؤسسات الصناعية، على اعتبار أنه المصدر الأساسي للدخل لمختلف الفئات العمالية وعلى الأجر تتوقف مقدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشتة، حيث يتقاضى أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك به في العملية الإنتاجية للمؤسسة.²

ومنه يمكن القول إن من أسباب عدم الاستقرار في العمل تعود في كثير من الأحيان إلى الأجور التي يتلقاها العمال، لأنهم إذا لم يحصلوا على ما يستحقونه سيشعرون بالظلم وتنخفض روحهم المعنوية وترتفع نسبة عدم الرضا فيما بينهم وبالتالي يعيشون في جو من عدم الاستقرار الذي لا يخدم لا الفرد العامل ولا المؤسسة في حد ذاتها بالنظر إلى الإنتاجية المنخفضة، وقد يدفع بالكثير منهم إلى مغادرة المؤسسة والبحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى.

¹ جبيلي، فاتح، مرجع سابق، ص 48.

² عبد الباسط، محمد حسن، مرجع سابق، ص 359.

1-4- العوامل الاجتماعية:

تلعب العلاقات الإنسانية الجيدة بين الأفراد والتداخل الذي يتم بين الجماعات المختلفة في العمل دورا أساسيا في تحقيق الاستقرار المهني، وعليه فقد اهتم المختصين بهذا الموضوع منذ ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية و أفكارها على يد " التون مايو "، حيث أكد هؤلاء أنه يجب أن لا ننظر إلى الإنسان في التنظيم على انه آلة، وإنما يجب اعتباره كائن حي له حاجاته الاجتماعية الشخصية، ومن الضروري اسبابها إذا ما تردنا تحقيق الفعالية المطلوبة في الإنجاز والفرد بطبيعته يحاول دائما إيجاد علاقات طيبة مع زملاء العمل، والشعور بالأهمية من قبل الإدارة من جهة ومن جهة أخرى من قبل الزملاء في العمل، كما يمكن القول أن المؤسسة يمكنها توفير بيئة اجتماعية سليمة من خلال الاهتمام يتم بين أساسيين هما:

- التشجيع على تكوين الجماعات الاجتماعية في العمل
- توفير الإشراف الجيد

كما نجد هناك العوامل المادية والمعنوية التي تؤثر سلبا أو ايجابا على مستوى استقرار العامل أهم هذه العوامل نجد:

- الترقية: وهي نقل الموظف إلى وظيفة ذات مستوى أعلى تختلف في المسؤوليات والواجبات ويصطحبها في العادة زيادة في الراتب والدرجة وهي تعبر عن نمو وتقدم الفرد في عمله وتتأثر في الغالب على الرضا الوظيفي وتتطوي الترقية على التغيير في التكلفة من عمل في مستوى أدنى عالي آخر في مستوى أعلى داخل التنظيم وتصاحب الترقية عادة زيادة في الأجرة.

أيضا الترقية شيء مرغوب في جميع المجتمعات المتقدمة منها والنامية، أن معظم العاملين إن لم يكن كلهم يرغبون في التقدم في وظائفهم وأعمالهم ويرغبون في الحصول

على الراتب أو الأجر الأعلى الذي عادة ما يقترن بالترقية ويمكنهم من تحسين مستوى معيشتهم.¹

• **الأجر:** يعتبر الأجر من العوامل المؤثرة على استقرار العامل واندماجه في عمله وذلك استناداً للدور الذي يلعبه في ربط العامل بمؤسسته باعتباره وسيلة جذب واستقطاب الأفراد ذوي الكفاءات والإبقاء عليهم داخل المؤسسة.²

والأجر هو ذلك المقابل المادي الذي يتم حسابه وفقاً لساعات العمل التي يؤديها العامل.³ كما تشير الأجور إلى جميع الأشكال والتعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الشخص العامل مقابل ما يبذله من جهد لصالح المؤسسة.

• **النقل:** يستخدم النقل كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادة في نفس المستوى التنظيمي، وقد يتم بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف ويترتب على الفرد تغيير المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعاً والغرض من النقل وضع الفرد في المكان تكون هناك حاجة أكبر إليه وقد يساعد هذا في مجموعة من الأفراد يستطيع أن يندمج معهم فيعملون معا بتعاون أكبر خاصة إذا كان النقل برغبة منه.

• **الإشراف:** يعتبر الإشراف الكفاء من العوامل الأساسية في التحفيز على العمل حيث يرى البعض أن عملية تعليمية أو تدريبية تهدف إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية بتتبع أعمال الفرد في وظيفته لمعرفة مدى صلاحيته ودرجة رضائها عنها وهل استطاع أن يكون له علاقات طيبة مع زملائه ورؤيسه في العمل.

¹مصطفى نجيب شوايش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق للنشر، ط3، عمان، 2005، ص 275.

²خضير كاظم حمودة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر، ط5، عمان، 2013، ص 179.

³محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار وفاء للنشر، ط1، الإسكندرية، 2007، ص 171.

• الاتصال: يضحى الاتصال بظهور كبير في التنظيمات لما له من فعالية في عملية التواصل داخل وخارج المنظمة من خلال الانسجام والتنسيق الداخلي فيه والتكيف مع محيطه الخارجي والاتصال في المنظمة ليس فقط بين مراكز أصحاب السلطات مع بعضها بل أيضا بين هذه الأخيرة مع المراكز الأدنى والتنفيذية في المنظمة أو المرؤوسين.¹

2. محددات الاستقرار المهني:

إن محددات الاستقرار المهني هي مجموعة الإشاعات التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها.

كما يمكن تحديدها بأنها مجموعة العوامل التي تؤثر سلبا أو إيجابا في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه، حيث حددها فروم vroom بالعوامل الستة الآتية: الإشراف، جامعة العمل، محتوى العمل، الأجر الذي يتقاضاه العامل، فرصة الترقية، ساعات العمل.²

إذن فإن الاستقرار المهني يعتبر من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا و إذا كان الاستقرار المهني تتحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها.

إذ أن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المؤسسة دائما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها.

¹ عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، مرجع سابق، ص 58.

² الجوهري، محمد محمود، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009، ص

- أهمية الاستقرار المهني:

العمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المادي والمعنوي ومن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها، فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائماً يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة مع جماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها، فكل هذه العوامل الغير معروفة للعامل تشكل له مصدر قلق وخوف وتنشيط للمعنويات.

وأهمية الاستقرار بالنسبة للعامل تتمثل في:

- التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله.
 - التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد.
 - استقرار العمال يزيد من تماسك أعضاء جماعة العمل وترابطها ويزيد من التزامها التنظيمي.
 - إتقان العامل لعمله والتحكم في آلياته والعمل على زيادة الإنتاج¹.
- بالنسبة للمنظمة إذا كان الاستقرار المهني له أهمية كبيرة بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة أكثر أهمية لأنه:
- يساعدها على بلوغ أهدافها.
 - يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة والمكتسبة للخبرة ويعقبها من تكاليف البحث عن الكفاءات البديلة التي تركت مناصبها شاغرة.¹

¹ ابن منصور رفيقة، مرجع سابق، ص 83.

- كما يؤدي إلى تماسك جماعة العمل مما يجعل منها مجتمع مصغر تجمعته ثقافة تنظيمية واحدة وهدف مشترك وهي المنظمة.
- استقرار المنظمة ونجاحها من استقرار أعضائها ونماء كفاءاتهم فبدونهم ليس لها وجود.²
- خلق جو من الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه مؤسستهم مما يدفعهم نحو الإبداع والتطوير في أعمالهم.³
- يساعد على نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد لأن الهدف مشترك بين الجميع.
- يساهم في الاحتفاظ بالكفاءات والخبرات المميزة لأن خروج هذه الكفاءات خارج المؤسسة.
- يكسبها كثيرا من الجهد والتكلفة المادية في تعويضها.

- الاستقرار المهني داخل المؤسسة:

في ظل التغيير الدائم والتحديث يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها، فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها يتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق، فاستقرار المؤسسة من استقرار العمال والعكس صحيح، ولكي تضمن المؤسسة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وإثباتها عليها التخطيط والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية ومادية لتضمن استقرارها.

وفيما يلي مجموعة من النقاط على المؤسسة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها

واستقرارها:

¹ حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014-2013، ص 129.

² زين منصور رفيقة، مرجع سابق، ص 84.

³ أحمد عزت رافع، علم النفس الصناعي، الدار القومية للنشر والتوزيع، ط 2، الإسكندرية، 1965، ص 212.

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
 - التخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.
 - توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل.
 - قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل.
 - ضمان بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كاف من الاتصال بأنواعه بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر.
- فتوفر القدرة المستمرة لإدارة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية وتوافر كفاية لازمة لسير العمل ومواكبة التحديات في مجال نشاطها يضمن بقائها واستمرارها في السوق الاقتصادية.¹

¹ الديب إبراهيم رمضان، دليل إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006، ص 85.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره، يمكن القول بأن الاستقرار المهني هو ثبات العامل في مكان عمله الذي يشغله في المنظمة دون التفكير في الانتقال إلى منظمة أخرى ما دامت توفر له مختلف احتياجاته، لذلك يجب على كل منظمة أن تعطي أهمية بالغة لعمالها والاهتمام بهم لكونهم المكون الأساسي الذي يجب على إدارة الموارد البشرية توجيهه واستثماره من أجل بلوغ أهدافها والوصول إلى أعلى المراتب كما أن الاستقرار المهني لا يأتي تلقائياً وإنما تتشارك فيه مجهودات كل من العامل والرؤساء وأصحاب العمل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

من أجل الوقوف على مدى تحقق فرضيات الدراسة والإجابة على السؤال الرئيسي وإشكالية البحث، لم تعتمد هذه الدراسة على الجانب النظري فقط، فتدعيما للشق النظري ولتعزيز الواقعية كان لابد من الدراسة الامبريقية، فهي تعد المعيار الحقيقي لتقصي ظاهرة موضوع الدراسة، كما هي في الواقع بطريقة علمية واضحة. وسوف نحقق قدر الإمكان هذين الشرطين لترجمة البيانات والمعطيات الكمية التي تحصلنا عليها إلى معطيات وحقائق ملموسة، وهذا طبقا باتباع منهجية البحث العلمي للوصول إلى الأهداف المرجوة، وفي هذا الفصل سيتناول كلا من التعريف بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، وصف مجالات الدراسة و تم تحديد عينة البحث و الطريقة التي اختيرت بها، كذلك الأدوات المستعملة في جمع البيانات، و عرض و تحليل نتائج الدراسة، ثم بعدها خاتمة و قائمة المراجع و المصادر.

المبحث الأول: التعريف بميدان البحث وخصائص العينة

1. التعريف بميدان البحث

أسست المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM في 02 جانفي 1983 ، و يعود تواجدها إلى سنة 1974 ، تحت رعاية SONELEC ، و استقلت ذاتيا في أكتوبر 1989 ، و تحولت قانونيا إلى شركة ذات أسهم ، حملت اسم ENIEM ، EPE SPA و التي تعني :

EPE :مؤسسة عمومية اقتصادية.

ENIEM:المؤسسة الوطنية للصناعات الاقتصادية.

SPA :مؤسسة ذات أسهم.

1-1 الهيكل التنظيمي للمؤسسة

هيكل المركز : إن المؤسسة تتبع الهيكلة حسب النمط الوظيفي الذي يعتبر الهيكل التنظيمي الأول تاريخيا و المعتمد من قبل أغلبية المؤسسات الجزائرية نظرا لسهولة و هذا بالنسبة للمركز ، و يقتضي هذا النوع من الهياكل التنظيمية التخصص حسب الوظائف الأساسية للمؤسسة ، أما بالنسبة لوحداتها فقد اتبعت الهيكلة حسب طبيعة المنتج ، و اعتمادا على الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس و المراقبة الوارد ، فإن المؤسسة تتكون مما يلي :

• المديرية العامة : مهمتها

- تسهر على حسن تنظيم المؤسسة و ضمان سير نشاطها.
- مراقبة مختلف أنشطة المؤسسة .
- القيام بالاجتماعات التنسيقية بين مختلف مسيري المؤسسة . و تنفرع منها عدة مديريات هي :

• المديرية المالية : مهمتها

- إعداد نتيجة الدورة للمؤسسة .
- تجميع مختلف العمليات المحاسبية التي تقوم بها الوحدات .
- اتخاذ الإجراءات الخاصة بالديون .
- متابعة الخزينة و الكشوفات المحاسبية .
- التخطيط المركزي للموارد المالية و طرق توزيعها على الوحدات .

• مديرية الموارد البشرية : مهمتها

- دراسة ملفات توظيف العمال و ترفيتهم
- تتولى الإجراءات التدريبية للعمال .
- إعداد مخطط العمل السنوي .
- متابعة غيابات العمال .

• المديرية التجارية : مهمتها

- دراسة السوق و البحث عن أسواق خارجية .
- القيام بالحملات الاشهارية .
- تقدير الكميات المباعة و تحديد الأسعار و التخفيضات .

• مديرية التطوير : مهمتها

- تطوير المنتجات .
- إعداد التصاميم لمختلف المنتجات .
- تهتم بالتنميط .
- دراسة ملفات الشراكة .

• مديرية البرمجة و مراقبة التسيير و الإعلام الآلي : مهمتها

- التنسيق و تحضير الخطة السنوية .
- تنظم أعمال التخطيط .
- متابعة كل القرارات و الإجراءات المتخذة .
- جمع المعلومات المتعلقة بكل أنشطة المؤسسة .
- تعميم استعمال الإعلام الآلي في مختلف الأقسام .
- مراقبة الميزانية .

1-2 هياكل الوحدات : نظرا لكبر حجم المؤسسة و تعدد منتجاتها تم تقسيمها إلى أربع وحدات هيكلها التنظيمية كالتالي :

• وحدة الكهرباء : تقوم بإنتاج عدادات الكهرباء و القواطع ، بالإضافة إلى أضرار التماس و الموصلات الحرارية .

• دائرة الموارد البشرية و المحاسبة:

- متابعة ملفات العمال و تحديد الأجور .
- مسك الدفاتر المحاسبية الخاصة بالوحدة .
- تحويل العمليات المختلفة من المشتريات .

• دائرة الشراء و البيع :

- التفاوض مع العملاء و الموردين .
- الاتصال مع الوكلاء و تحديد احتياجاتهم .
- التنسيق مع دائرة الإنتاج فيما يخص مواعيد تسليم المنتجات .

• دائرة الصيانة :

- إعداد مخطط الصيانة السنوي .
- إعداد ملفات تقنية عن الآلات .
- القيام بالصيانة الدورية .

• دائرة الإنتاج :

- إنتاج عدادات الكهرباء و القواطع و الموصلات الكهربائية .
- متابعة تنفيذ برنامج الإنتاج .
- تحديد كمية و نوعية المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج .
- مراقبة الجودة وتخطيط الإنتاج .

• دائرة التقنية :

- دراسة الوقت و ضبطه .
- مراقبة الجودة .
- دراسة إمكانية الإنتاج بطريقة فعالة .

1-3 وحدة السوائل: تقوم بإنتاج المنتجات التي تستعمل فيها السوائل كالماء و البنزين و المازوت و تتكون من عدة دوائر ومصالح .

- دائرة المالية و المحاسبة و الموارد البشرية : تتمثل مهمتها في تسجيل العمليات المحاسبية التي تقوم بها الوحدة و تسيير الأفراد.
- دائرة الشراء والبيع : تقوم بشراء المواد الأولية و بيع منتجات الوحدة .
- دائرة الصيانة : تتمثل مهمتها في إنتاج منتجات الوحدة من عدادات الغاز و الماء و البنزين و المازوت ومنظمات الغاز .
- دائرة تسيير المخزون : و تتمثل مهمتها في متابعة حركة المخزونات و حفظها و جردها و التنسيق مع إدارة الإنتاج و المشتريات .
- الدائرة التقنية : و تتمثل مهمتها في متابعة الإنتاج و مراقبة الجودة .

1-4 وحدة الأدوات : تقوم بإنتاج و صيانة القوالب المساعدة في عملية الإنتاج ، بالإضافة إلى صيانة وإصلاح مختلف التجهيزات و هيكلها التنظيمي .

1-5 وحدات الخدمات الصناعية و الإمدادات : تقوم بمهمة الأمن و تسيير وسائل النقل بالإضافة إلى الإشراف على الخدمات الاجتماعية ، كالأكل و نقل العمال و تتكون من الدوائر التالية :

- دائرة الأمن : تسهر على حماية المؤسسة و حراستها ليلا و نهارا .
- الدائرة الصناعية : تتكلف بصيانة أجهزة التكييف و المباني و متابعة الإستثمارات قيد الإنجاز .
- دائرة الوسائل : تقوم بشراء مختلف معدات المكاتب و صيانة جميع الاعطاب التي تمس هياكل المؤسسة .
- الدائرة اللوجستية : تقوم بتسيير حظيرة السيارات و الشاحنات و تتكفل بعبور السلع المقتناة من الخارج و جمركتها ، و تتكفل أيضا بنقل البضائع سواء المباعه أو المشتريات .
- دائرة المحاسبة و المالية و الموارد البشرية : تقوم بتسجيل العمليات التي تقوم بها الوحدة كما تقوم بتسيير مختلف موارد الوحدة .

2. خصائص العينة

الجدول (01): يبين توزيع أفراد العينة على متغير الجنس.

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
81.5%	22	ذكر
18.5%	5	أنثى
100%	27	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (01) أن تكرار العمال الذكور يقدر ب22 عامل أو موظف يعملون في مختلف المهن في المؤسسة ، و ذلك بنسبة 81.5% ، أما التكرار

للموظفين الإناث يقدر ب 5 موظفات حيث يقدر ذلك بنسبة 18.5% بمعنى أن الإناث أقل من الذكور، و هذا راجع في الغالب إلى ثقافة المجتمع السائد حول عمل المرأة.

الجدول (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية %	التكرار	السن
3.7%	1	أقل من 25 سنة
7.4%	2	من 25 - 30
22.2%	6	من 31 - 36
22.2%	6	من 37 - 42
11.1%	3	من 49 - 54
33.3%	9	أكبر من 55
100%	27	المجموع

من خلال الجدول رقم (02) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن فئة الأكثر من [55] هي أكبر فئة من الموظفين حيث تقدر ب 33.3% ثم تليها الفئتين [36 - 31] و من [42 - 37] التي تقدر ب 22.2% بتكرار 6 موظف ثم تليها الفئة من [54 - 49] التي تقدر ب 3 بتكرار موظفين و نلاحظ أن الفئة الأقل من 25 1 تكرار التي تقدر ب 3.7% و هي الفئة الأدنى و هذا راجع في الغالب إلى عدم إنهاء الشباب من دراستهم الجامعية.

الجدول (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
22.2%	6	متوسط
40.7%	11	ثانوي
37%	10	جامعي
100%	27	المجموع

يبرر لنا الجدول رقم (03) المستوى التعليمي للفئة المدروسة لعينة عمال المؤسسة الكهرومنزلية بتيزي- وزو ، حيث نلاحظ أن المستوى الثانوي يمثل أكبر نسبة 40.7% لمجموعة عمال يبلغ عددهم 11 عامل ثم يليه المستوى الجامعي يقدر بنسبة 37% لـ 10 عامل، و فيما يخص المستوى المتوسط بنسبة 22.2% و عليه نتوصل في الأخير إلى أن المستوى التعليمي له أهمية بالنسبة للموظف لأي وقت و زمان.

الجدول (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
14.8%	4	أعزب (ة)
77.8%	21	متزوج (ة)
7.4%	2	مطلق (ة)
100%	27	المجموع

يوضح الجدول رقم [04] أن عدد المتزوجين يبلغ 21 ما يعادل 77.8% و هي أكبر نسبة ، ثم يليها عدد الأفراد بدون زواج الذي بلغ عددهم 04 أي بنسبة 14.8% و أخيرا عدد الموظفين المطلقين يبلغ 2 ما يعادل 7.4%.

الجدول (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة المهنية
22.2%	6	عامل مهني ومتخصص
41%	11	عامل مؤهل
37%	10	إطار
100%	27	المجموع

يوضح الجدول رقم [05] أن عدد العمال المؤهلين ب 10 و التي تقدر ب 41% و هي أكبر فئة ثم تليها فئة العمال بالنسبة هم إطار في المؤسسة يقدر ب 37% اما بالنسبة للعمال المهني و المتخصص هما الفئة الأصغر و التي تقدر ب 22.2%.

الجدول (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية
29.6%	8	من 05 إلى 10 سنوات
51.9%	14	من 11 إلى 16 سنة
14.8%	4	من 17 إلى 22 سنة
3.7%	1	من 23 إلى 27 سنة
100%	27	المجموع

من خلال قراءة لهذا الجدول ، يتضح أن أكبر نسبة لمدة العمل هي من [11 - 16]سنة بنسبة 51.9% ل 14 عامل ، و تليها المدة التي تتراوح بين [05 - 10] سنوات تقدر بنسبة 29.6% ل 8 عامل ثم تليها المدة التي تتراوح بين [17 - 22] سنة تقدر بنسبة 14.8% ل 4 عمال أما الفئة الأخيرة و التي مدتها أصغر هي الفئة التي تتراوح بين [23 - 27] سنة و التي تقدر ب 3.7% ل عامل واحد.

المبحث الثاني: البيانات المتعلقة بوضعية حوادث العمل في المؤسسة.

الجدول (07): يوضح توزيع أفراد العينة معيار التوظيف.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة المهنية
40.7%	11	الخبرة
59.3%	16	الشهادة
100%	27	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن عدد العمال اللذين لديهم شهادة عددهم 16 و التي تقدر ب 59.3% و هي الأكبر نسبة أما بالنسبة للفئة ذو الخبرة تقدر ب 40.7% من هذه العينة نستنتج أن العمال الذين لديهم شهادة هم الأكثر طلبا من العمال الذين لديهم الخبرة.

الجدول (08): يوضح توزيع العينة حسب سهولة العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	سهولة العمل
37%	10	سهل
40.7%	11	صعب
22.2%	6	خطير
100%	27	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة العمال اللذين يقومون بعمل سهل صعب هم 11 عامل والتي تقدر نسبتهم ب 40.7% ثم تليهم الفئة العمالية التي تقوم بعمل سهل والتي تقدر نسبتهم ب 37% ل 10 عامل أما الفئة العمالية العاملين في العمل الذي هو خطير تقدر نسبتهم ب 22.2% ل 6 عامل.

الجدول (09): يوضح توزيع العينة حسب التعرض لحادث العمل.

التعرض لحادث العمل	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	10	37%
لا	17	63%
المجموع	27	100%

يتضح من خلال الجدول أن عدد الأفراد الغير المتعرضين لحوادث العمل 17 فرد أي بنسبة 63% فيما بلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا لحادث عمل يبلغ عددهم 10 أفراد بنسبة 37% و هذا ويمد تواجد نسبة كبيرة من عدم وجود الحوادث داخل المؤسسة الكهرومنزلية لولاية تيزي- وزو.

الجدول (10): يوضح توزيع العينة حسب فترة حدوث الحادث.

فترة وقوع الحادث	التكرار	النسبة المئوية %
في بداية اليوم	15	55.6%
في وسط اليوم	11	40.7%
في نهاية اليوم	1	3.7%
المجموع	27	100%

يتضح من خلال الجدول التالي أن فترة حدوث العمل وقعت في بداية اليوم ل 15 عامل بنسبة 55.6% أما في وسط اليوم وقعت ل 11 عامل بنسبة 40.7% ففي نهاية اليوم تعرض عامل فقط بنسبة 3.7%

الجدول (11): يوضح توزيع العينة حسب نوع الإصابة.

النسبة المئوية %	التكرار	نوع الإصابة
77.8%	21	جرح
18.5%	5	كسر
3.7%	1	حرق
100%	27	المجموع

من خلال تحليل الجدول نلاحظ أن أغلب العمال اللذين أصيبوا بالجروح حيث تقدر بنسبة 77.8% ل 21 عامل ، و هناك تكافئ بين نسبي الإصابة بالكسور التي تقدر بنسبة 18.5% و الإصابة الأخرى و التي هي الحروق بنسبة 3.7% لعامل واحد ، و هذا راجع إلى قدرة العمال على التمكن من التركيز و الانتباه أثناء العمل مما يقلل من الإصابة في العمل.

الجدول (12): يوضح توزيع العينة حسب الانتباه في العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الانتباه أثناء العمل
48.1%	13	منتبه
51.9%	14	غير منتبه
100%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 51.9% ل 14 عامل كانوا غير منتبهين أما بالنسبة للفئة المنتهية تقدر بنسبة 48.1% ل 13 عامل ، و من هنا نستنتج أن الإصابة حدثت للعمال الغير المنتبهين أثناء عملهم.

الجدول (13): يوضح توزيع العينة حسب نوع الإصابة.

النسبة المئوية %	التكرار	نوع الإصابة
29.6%	8	خطيرة
51.9%	14	متوسطة
18.5%	5	خفيفة
100%	27	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن عدد العمال اللذين تعرضوا لحوادث العمل هم 14 عامل فقد صنفوا الإصابات إلى إصابة متوسطة بنسبة 51.9% و أخرى إصابات خطيرة ل 8 عمال بنسبة 29.6% أما الإصابة الخفيفة تقدر بنسبة 18.5% ل 5 عمال

الجدول (14): يوضح توزيع العينة حسب التوقف عن العمل بسبب الإصابة.

النسبة المئوية %	التكرار	التوقف عن العمل بسبب الإصابة
63%	17	نعم
37%	10	لا
100%	27	المجموع

الجدول التالي يوضح أن 17 عامل و التي تقدر نسبتهم ب 63% توقفوا عن العمل بسبب الإصابة أما الفئة العمالية التي لم تتوقف عن العمل تقدر بنسبة 37% ل 10 عامل ، و من هنا نلاحظ أن العمال اللذين توقفوا عن العمل بسبب الإصابة فقد تكون إصابتهم خطيرة.

الجدول (15): يوضح توزيع العينة حسب نوع الخسائر أثناء الحادث.

النسبة المئوية %	التكرار	نوع الخسائر أثناء الحادث
59.3%	16	نفسيا
40.7%	11	بدنيا
100%	27	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن 16 عامل تعرضوا للخسائر النفسية التي تقدر بنسبة 59.3% أما الخسائر البدنية تقدر بنسبة 40.7% ل 11 عامل.

الجدول (16): يوضح توزيع العينة حسب تكرار الحوادث المهنية

النسبة المئوية %	التكرار	معدل تكرار الحوادث المهنية
59.3%	16	مرة
25.9%	7	مرتين
14.8%	4	أكثر من مرة
100%	27	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة من إجابات المبحوثين حول معدل تكرار الحوادث المهنية كانت لمرة واحدة و ذلك بنسبة 59.3% ل 16 عامل ، بينما نسبة تكرار الحوادث لمرتين تقدر بنسبة 25.9% ل 7 عامل، أما نسبة تكرار الحوادث لأكثر من مرة فهي تمثل أقل نسبة تقدر ب 14.8% ل 4 عامل، و هذا ما يفسر أن معدل تكرار الحوادث قليل ما يدل على أن المؤسسة تهتم بتفادي تكرار الحوادث بطرق عديدة ، و كذلك وعي العمال بضرورة تطبيق أساليب الوقاية.

الجدول (17): يوضح التعويض عن الحادث.

النسبة المئوية %	التكرار	التعويض للحادث
74.1%	20	نعم
25.9%	7	لا
100%	27	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة من العمال اللذين تم التعويض عن الحادث يقدر ب 74.1% ل 20 عامل ، بينما نسبة العمال اللذين لم يتم التعويض عن الحادث يقدر ب 25.9% ل 7 عمال ، و هذا ما يفسر أن الفئة العمالية التي لم يتم التعويض عن الإصابة لم تكن خطيرة .

الجدول (18): يوضح نوع التعويض عن الحادث

النسبة المئوية %	التكرار	نوع التعويض عن الحادث
37%	10	مادي
22.2%	6	راحة
29.6%	8	عطلة
11.1%	3	لم تستفد من أي تعويض
100%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة العمال اللذين تم عرضهم للحادث بتعويض مادي تقدر ب 37% ل 10 عامل، أما بالنسبة للعطلة تقدر ب 29.6% ل 8 عامل ، العمال اللذين تم تعويضهم بالراحة من خلال تعرضهم للحادث بنسبة تقدر ب 22.2% ل 6 عامل ،أما بالنسبة للفئة التي لم تستفد من أي تعويض تقدر ب 11.1% ل 3 عامل و هذا بسبب الإصابة الخفيفة.

الجدول (19): يوضح كيفية تقييم العمل من حيث الإنارة.

النسبة المئوية %	التكرار	الإنارة
37%	10	جيدة
29.6%	8	حسنة
18.5%	5	متوسطة
14.8%	4	سيئة
100%	27	المجموع

في هذا الجدول نلاحظ أن نسبة الإنارة الجيدة تقدر ب 37% ل 10 عامل ، أما الإنارة الحسنة تقدر بنسبة 29.6% ل 8 عامل ، الإنارة المتوسطة تقدر بنسبة 18.5% ل 5 عمال، و في الأخير نلاحظ أن الإنارة السيئة قدرت بنسبة 14.8% ل 4 عمال و هذا يفسر أن المؤسسة تحرص على تقديم إنارة جيدة للعاملين.

الجدول (20): يوضح تقييم مكان العمل من حيث الحرارة.

النسبة المئوية %	التكرار	الحرارة
37%	10	جيدة
22.2%	6	حسنة
29.6%	8	متوسطة
11.1%	3	سيئة
100%	27	المجموع

أما في هذا الجدول نلاحظ أن الحرارة الجيدة تقدر بنسبة 37% ل 10 عامل، و الحرارة المتوسطة تقدر بنسبة 29.6% ل 8 عامل ، و الحرارة الحسنة تقدر بنسبة 22.2% ل 6

عامل ، أما تقييم الحرارة من حيث حرارة سيئة تقدر بنسبة 11.1% ل 3 عامل ، المؤسسة تقوم بتوفير الحرارة اللازمة

الجدول (21): يوضح تقييم مكان العمل من حيث التهوية.

النسبة المئوية %	التكرار	التهوية
37%	10	جيدة
29.6%	8	حسنة
18.5%	5	متوسطة
14.8%	4	سيئة
100%	27	المجموع

هذا الجدول يبين تقييم العمل من حيث التهوية ، النسبة التهوية الجيدة تقدر ب 37% ل 10 عامل، من حيث التهوية الحسنة تقدر بنسبة 29.6% ل 8 عامل ، من حيث التهوية المتوسطة تقدر بنسبة 18.5% ل 5 عمال ، أما من حيث التهوية السيئة تقدر بنسبة 14.8% ل 4 عامل ، و من هنا نستنتج أن المؤسسة تقوم بتوفير التهوية اللازمة

الجدول (22): يوضح تناسب العمل مع تصميم الآلات والمعدات.

النسبة المئوية %	التكرار	تناسب العمل مع الآلات والمعدات
63%	17	نعم
37%	10	لا
100%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن تناسب العمل مع تصميم الآلات و المعدات بحيث 17 عامل أجابوا بنعم أي بنسبة 63% و هي نسبة كبيرة جدا في حين نلاحظ أن نسبة 37% أجابوا بلا ل 10 عامل بما يعني أن الآلات و المعدات تناسب مع العمل.

الجدول (23): يوضح نوع الآلات.

النسبة المئوية %	التكرار	نوع الآلات
33.3%	9	قديمة
66.7%	18	حديثة
100%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الآلات الحديثة تقدر بنسبة 66.7% ل 18 عامل ، أما بالنسبة للآلات القديمة تقدر بنسبة 33.3% ل 9 عامل مما يعني أن الآلات حديثة و لا يوجد هناك مشاكل.

الجدول (24): يوضح خطورة الآلات.

النسبة المئوية %	التكرار	خطورة الآلات
40.7%	11	خطيرة
44.5%	12	متوسطة الخطورة
14.8%	4	خطيرة جدا
100%	27	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ خطورة الآلات من حيث متوسطة الخطورة ل 12 عامل تقدر بنسبة 44.5% و من حيث الخطورة تقدر بنسبة 40.7% ل 11 عامل ، أما من حيث درجة خطيرة جدا تقدر بنسبة 14.8% ل 4 عامل إذن نستنتج أن هذه الآلات درجته خطيرة.

الجدول (25): يوضح التكيف مع الآلات.

النسبة المئوية %	التكرار	التكيف مع الآلات
55.6%	15	نعم
44.4%	12	لا
100%	27	المجموع

من خلال هذا الجدول يتضح أن التكيف مع الآلات مهم جدا لتقادي العمال من الحوادث المهنية فمن خلال نتائج هذا الجدول بحيث أن 15 عامل أجابوا بنعم أي بنسبة 55.6% و هي نسبة كبيرة في حين نلاحظ أن نسبة 44.4% ل 12 عامل أجابوا بلا و هذا قد يسبب في الحوادث المهنية بسبب عدم تكيفهم مع الآلات.

الجدول (26): يوضح توفر وسائل الوقاية.

النسبة المئوية %	التكرار	توفر وسائل الوقاية
55.6%	15	نعم
44.4%	12	لا
100%	27	المجموع

يوضح الجدول التالي توفير المؤسسة وسائل الوقاية لعمالها بحيث 15 عامل أجابوا ب نعم أي نسبة 55.6% في حين أجاب 12 عامل ب لا أي بنسبة 44.4% و هذا ما يؤكد أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية لعمالها.

الجدول (27): يوضح استعمال الوسائل الوقائية.

النسبة المئوية %	التكرار	استعمال الوسائل الوقائية
59.3%	16	دائما
29.6%	8	أحيانا
11.1%	3	لا توجد أصلا
100%	27	المجموع

يتضح من خلال الجدول التالي على استعمال الوسائل الوقائية بحيث أكد 16 عامل على استعمال الوسائل الوقائية دائما بنسبة 59.3% في حين أكد 8 عامل على استعمال الوسائل الوقائية أحيانا بنسبة 29.6% أما بقية العمال و اللذين يبلغ عددهم 3 عمال أي بنسبة 11.1% أكدوا على عدم استعمالهم الوسائل الوقائية ، و هذا يبرهن ان تهاون العمال يؤدي إلى ارتكابهم حوادث في العمل.

الجدول (28): يوضح أوقات الراحة.

النسبة المئوية %	التكرار	أوقات الراحة
63%	17	نعم
37%	10	لا
100%	27	المجموع

من خلال هذا الجدول اتضح لنا أن 17 عامل أكدوا لنا أن هناك أوقات الراحة أي بنسبة 63% في حين أكد 10 عمال من عدم وجود أوقات الراحة أي بنسبة 37%.

الجدول (29): يوضح وجود عيادة داخل المؤسسة.

النسبة المئوية %	التكرار	وجود عيادة داخل المؤسسة
74.1%	20	نعم
25.9%	7	لا
100%	27	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن 20 عامل أكدوا أن هناك وجود عيادة داخل المؤسسة بنسبة 74.1% أما بقية العمال و اللذين يبلغ عددهم 7 أي بنسبة 25.9% أكدوا لنا بعدم وجود عيادة داخل المؤسسة

الجدول (30): يوضح مؤطر العيادة.

النسبة المئوية %	التكرار	مؤطر العيادة
85.2%	23	طبيب عام
14.8%	4	أخصائي بالأمراض المهنية
100%	27	المجموع

من خلال الجدول اتضح لنا أن العيادة مؤطرة بنسبة 85.2% ل 23 عامل ، في حين هناك من أكد لنا أن مؤطرها أخصائي بالأمراض المهنية بنسبة 14.8% ل 4 عمال.

الجدول (31): يوضح توزيع عمل مؤطر العيادة.

عمل مؤطر العيادة	التكرار	النسبة المئوية %
يومي	20	74.1%
دوري	4	14.8%
متذبذب عند وقوع حادث عمل	3	11.1%
المجموع	27	100%

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن توزيع عمل مؤطر العيادة هو يومي بنسبة 74.1% ل 20 عامل ، أما الدوري ل 4 عامل بنسبة 14.8% و المتذبذب عند وقوع حادث العمل ل 3 عمال بنسبة 11.1% و هذا يفسر وجود الطبيب في العيادة يوميا

الجدول (32): يوضح وجود اسعافات أولية.

وجود اسعافات أولية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	21	77.8%
لا	6	22.2%
المجموع	27	100%

الجدول التالي نلاحظ أن أغلب إجابة المبحوثين كانت بنعم حول وجود إسعافات أولية داخل المؤسسة و تقدر نسبتهم ب 77.8% ل 21 عامل، أما فيما يخص العمال اللذين نفوا وجود وجود إسعافات أولية بنسبة 22.2% ل 6 عامل فمن هنا نستنتج أن هناك وجود إسعافات أولية

الجدول (33): يوضح سؤال هل الإسعافات الأولية كافية ؟.

هل الاسعافات الأولية كافية ؟	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	66.7%
لا	9	33.3%
المجموع	27	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد العمال اللذين أكدوا على وجود إسعافات أولية كافية بنسبة 66.7% ل 18 عامل ، أما البقية اجابتهم بلا بنسبة 33.3% ل 9 و هذا يؤكد لنا أن الإسعافات الأولية كافية.

الجدول (34): يوضح استفادة العمال من الفحوصات داخل المؤسسة.

استفادة العمال من إجراء فحوصات	التكرار	النسبة المئوية %
أسبوعي	13	48.1%
شهري	5	18.5%
سنوي	6	33.3%
المجموع	27	100%

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن استفادة العمال من إجراء الفحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة هناك فئة عمالية تستفيد أسبوعيا بنسبة 48.1% ل 13 عامل ، أما الاستفادة السنوية ل 6 عمال بنسبة 33.3% و الفئة العمالية المستفادة شهريا ل 5 عمال بنسبة 18.5%

الجدول (35): يوضح عملية التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	عملية التكفل بالعمال
48.1%	13	مقبولة
48.1%	13	متوسطة
3.7%	1	جيدة
100%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن عملية التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل من حيث كونها مقبولة و متوسطة بنسبتين متشابهتين تقدر ب 48.1% ل 13 عامل ، و من حيث جيدة بنسبة 3.7% لعامل واحد هذا يدل على المؤسسة بأنها تتكفل بهؤلاء المصابين بحوادث العمل

الجدول (36): يوضح تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية %	التكرار	تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي
63%	17	نعم
37%	10	لا
100%	27	المجموع

من خلال الجدول تبين أن نسبة العمال اللذين تؤثر حوادث العمل على رضاهم الوظيفي بنسبة 63% ل 17 عامل ، و اللذين لا تؤثر الحوادث على رضاهم الوظيفي بنسبة 37% ل 10 عمال .

و منه نستنتج أن أغلبية العمال يتأثر رضاهم الوظيفي بالحوادث خاصة عندما يشعرون بالقلق و الخوف من الوظيفة أن تقلل من طمأنيتهم، أو إذا لم تتكفل المؤسسة بالعمال المصابين لأنه كلما نقصت الحوادث زادت الثقة و الارتياح و الشعور بالأمن كلما أدت إلى ارتفاع مستوى الرضا لديهم.

في حين نجد أن اللذين لا تؤثر الحوادث على رضاهم الوظيفي برروا ذلك بأن الحوادث تؤثر على معنويات و سلوكيات الفرد فقط ، و لأن الحوادث لا تسببها المؤسسة بل تحدث دون تدخل في طبيعة الوظيفة ، أما البعض يعتقد أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل أخرى ما ادخل و الترقية.

المبحث الثالث: تأثير حوادث العمل على الاستقرار في المؤسسة.

1. تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي.

الجدول (37): يوضح تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية %	التكرار	تأثير حوادث العمل على الرضا الوظيفي
63%	17	نعم
37%	10	لا
100%	27	المجموع

من خلال الجدول تبين أن نسبة العمال اللذين تؤثر حوادث العمل على رضاهم الوظيفي بنسبة 63% ل 17 عامل ، و اللذين لا تؤثر الحوادث على رضاهم الوظيفي بنسبة 37% ل 10 عمال .

و منه نستنتج أن أغلبية العمال يتأثر رضاهم الوظيفي بالحوادث خاصة عندما يشعرون بالقلق و الخوف من الوظيفة أن تقلل من طمأننتهم، أو إذا لم تتكفل المؤسسة بالعمال المصابين لأنه كلما نقصت الحوادث زادت الثقة و الارتياح و الشعور بالأمن كلما أدت إلى ارتفاع مستوى الرضا لديهم.

في حين نجد أن اللذين لا تؤثر الحوادث على رضاهم الوظيفي برروا ذلك بأن الحوادث تؤثر على معنويات و سلوكيات الفرد فقط ، و لأن الحوادث لا تسببها المؤسسة بل تحدث دون تدخل في طبيعة الوظيفة ، أما البعض يعتقد أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل أخرى ما ادخل و الترقية.

الجدول رقم (38): يوضح العلاقة بين التعرض لحادث العمل مع الرضا الوظيفي.

المجموع	التعرض للحوادث المهنية		الرضا الوظيفي
	لا	نعم	
10	7	3	نعم
%100	%70	%30	
17	10	7	لا
%100	%58.8	%41.2	
27	17	10	المجموع
%100	%63	%37	

من خلال الجدول نلاحظ أن 63 % من العمال نفوا عدم أن التعرض لحادث عمل لا يؤثر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة ، بينما يرى بقية أفراد العينة و الذي تقدر نسبتهم ب 37 % أكدوا أن التعرض لحادث عمل يؤثر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة .

و من خلال المعطيات أكدت لنا أن التعرض لحادث عمل لا يؤثر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة .

الجدول رقم (39): يوضح العلاقة بين حجم الإصابة مع الرضا الوظيفي.

المجموع	حجم الإصابة			الرضا الوظيفي
	خفيفة	متوسطة	خطيرة	
10 %37	1 %20	7 %50	2 %25	نعم
17 %63	4 %80	7 %50	6 %75	لا
27 %100	5 %100	14 %100	8 %100	المجموع

يوضح لنا هذا الجدول أن 80 % فقد صنف حجم الإصابة إلى إصابة متوسطة نفت أن حجم هذه الإصابة لا تؤثر على الرضا الوظيفي ، أما 75 % فقد صنف حجم الإصابة إلى إصابة خطيرة نفت تأثيرها على الرضا الوظيفي ، أما بالنسبة التي أكدت لنا أن هناك تأثير على الرضا الوظيفي بنسبة تقدر ب 50 % و 25 % أكدوا لنا حجم الإصابة التي صنفنا إصابة خطيرة أكدوا أنها تؤثر على الرضا الوظيفي.

و من هنا نستنتج أن حجم الإصابة لا تؤثر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة و التي تقدر ب 63 % فهي نسبة عالية عكس 37 % التي أكدت أن حجم الإصابة تؤثر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة .

الجدول رقم (40): يوضح العلاقة بين وقوع الحادث مع الرضا الوظيفي.

المجموع	وقوع الحادث			الرضا الوظيفي
	أكثر من مرة	مرتان	مرة	
10 %37	1 %25	1 %14.3	8 %50	نعم
17 %63	3 %75	6 %85.7	8 %50	لا
27 %100	4 %100	7 %100	16 %100	المجموع

من خلال الجدول يبين لنا أن معدل وقوع الحادث قد بلغ 85.7 % بالنسبة للفئة التي لم تتعرض للحادث مرتان ، بالنسبة للعامل الذين لم يتعرضوا للحادث أكثر من مرة تقدر نسبتهم ب 75 % و الذين لم يتعرضوا للحادث مرة تقدر نسبتهم ب 50 % ، أما الفئة العمالية التي تؤثر عليهم وقوع حوادث العمل على الرضا الوظيفي تقدر نسبتهم ب 37 % .

نستنتج أن وقوع الحوادث لا يؤثر على الرضا الوظيفي لدى العمال .

الجدول رقم (41): يوضح العلاقة بين نوع التعويض الرضا الوظيفي.

المجموع	لم يستفد	عطلة	راحة	مادي	نوع التعويض
					الرضا الوظيفي
10 %37	1 %33.3	2 %25	1 %16.7	6 %60	نعم
17 %63	2 %66.7	6 %75	5 %83.3	4 %40	لا
27 %100	3 %100	8 %100	6 %100	10 %100	المجموع

من خلال الجدول يوضح لنا أن 83.3 % لم يكن هناك لديهم تعويض و لا بالراحة ، و 75 % لم يكن هناك تعويض بالعطلة ، 66.7 % لم يستفد العمال من أي تعويض .
النسبة التي تقدر ب 37 % هي نسبة تقدر بالنسبة للعمال الذين تم تعويضهم عن الحادث، فهذه الفئة صرحت أنها عند التعويض على الحادث يكون هناك تأثير على الرضا الوظيفي.

التعويض عن الحادث مهما كان نوع التعويض لا يؤثر على الرضا الوظيفي و هذا ما مثلته المعطيات من خلال الجدول .

الجدول رقم (42): يوضح العلاقة بين وجود العيادة مع الرضا الوظيفي.

المجموع	وجود العيادة		الرضا الوظيفي
	لا	نعم	
20 %100	13 %65	7 %35	نعم
7 %100	4 %57.1	3 %42.9	لا
27 %100	17 %63	10 %37	المجموع

يوضح لنا الجدول إن 63 % من للفئة العمالية نفت أن وجود العيادة لا يؤثر على الرضا الوظيفي، و 37 % أكدوا لنا هذه الفئة أن وجود العيادة تؤثر على الرضا الوظيفي. نستنتج أن وجود العيادة لا يؤثر على الرضا الوظيفي داخل المؤسسة .

الجدول رقم (43): يوضح العلاقة بين عملية التكفل بالعمال المصابين والرضا الوظيفي.

المجموع	التكفل بالمصابين			الرضا الوظيفي
	جيدة	متوسطة	مقبولة	
10 %37	0 /	6 %46.2	4 %30.8	نعم
17 %63	1 %100	7 %53.8	9 %69.2	لا
27 %100	1 %100	13 %100	13 %100	المجموع

الجدول يوضح لنا أن 69.2 % من عملية التكفل لم تكن مقبولة ، و 53.8 % لم تكن عملية التكفل بسيطة فهذا لا يؤثر على الرضا الوظيفي ، 37 % من الفئة العمالية أكدت أن هناك تأثير على الرضا الوظيفي، عملية التكفل بالعمال المصابين لا يؤثر على الرضا الوظيفي .

2.تأثير حوادث العمل عن الولاء للمؤسسة.

الجدول (44): يوضح تأثير حوادث العمل على الولاء التنظيمي.

النسبة المئوية %	التكرار	تأثير حوادث العمل على الولاء الوظيفي
37%	10	نعم
63%	17	لا
100%	27	المجموع

من خلال هذا الجدول يوضح أنه فارق في النسب حيث أن عدد العمال اللذين يعتقدون أن الحوادث المهنية لا تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل 25 عامل أي بنسبة 63% و هي نسبة عالية جدا بالنسبة للأفراد اللذين يقولون أنها تؤثر على ولائهم التنظيمي و الذي يبلغ عددهم 10 عامل حيث تقدر ب 37% لأنهم يعتبرون أنه كلما وفرت المؤسسة وسائل الحماية و اهتمت بالعاملين خاصة المتعرضين للحوادث كلما زاد تماسك العامل بعمله في مؤسسته لأن السلامة المهنية من أكثر العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي.

الجدول (45): يوضح تأثير حوادث العمل على انتساب العامل داخل المؤسسة.

النسبة المئوية %	التكرار	تأثير حوادث العمل على العامل
66.7%	18	نعم
33.3%	9	لا
100%	27	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن أغلب العمال أن سبب تأثير حوادث العمل على انتساب العامل داخل المؤسسة و تقدر بنسبة 66.7% ل 18 عامل ، بينما 9 عمال لا يرون أن حوادث العمل تؤثر على انتساب العامل داخل المؤسسة بنسبة تقدر ب 33.3%

الجدول رقم (46): يوضح العلاقة بين حجم الإصابة مع الولاء التنظيمي.

المجموع	حجم الإصابة			الولاء الوظيفي
	خفيفة	متوسطة	خطيرة	
17 63%	4 80%	7 50%	6 75%	نعم
10 37%	1 20%	7 50%	2 25%	لا
17 100%	5 100%	14 100%	8 100%	المجموع

من خلال الجدول التالي يوضح لنا أن 80 % التي صنفت حجم الإصابة إلى خفيفة أكدت لنا أنها تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل أما التي صنفت حجم الإصابة إلى خطيرة و التي

تقدر نسبتهم ب 75 % أما الإصابة المتوسطة التي تقدر ب 50 % أيضا أكدت لنا هذه الفئة أن حجم هذه الإصابة تؤثر على الولاء التنظيمي .

أما الفئة التي نفت عدم تأثير حجم الإصابة على الولاء التنظيمي هي فئة قليلة ، مقارنة إلى 63 % التي أكدت لنا أن حجم الإصابة تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة .

الجدول رقم (47): يوضح العلاقة بين وقوع الحادث مع الولاء التنظيمي.

المجموع	وقوع الحادث			الولاء الوظيفي
	أكثر من مرة	مرتان	مرة	
17 %63	3 %75	4 %57.1	10 %62.5	نعم
10 %37	1 %25	3 %42.9	6 %37.5	لا
27 %100	4 %100	7 %100	16 %100	المجموع

يبين لنا الجدول أن أعلى نسبة لتكرار وقوع الحوادث تقدر نسبتهم ب 75 % الذين تعرضوا للحوادث أكثر من مرة ، و 62.5 % اقروا انهم تعرضوا للحوادث مرة واحدة و 57.1 % تعرضوا للحوادث مرتان ، أما بالنسبة للفئة التي نفت عدم تأثير وقوع الحادث لا تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل، تكرار وقوع الحوادث تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة .

الجدول رقم (48): يوضح العلاقة بين نوع التعويض والولاء التنظيمي.

المجموع	لم يستفد	عطلة	راحة	مادي	نوع التعويض
					الولاء التنظيمي
17 %63	3 %100	5 %62.5	4 %66.7	5 %50	نعم
10 %37	0 %0	3 %37.5	2 %33.3	5 %50	لا
27 %100	3 %100	8 %100	6 %100	10 %100	المجموع

يوضح أن 66.7% تعويضهم عن الحادث كان بالراحة ، و 62.5% كان التعويض بالعطلة، و 50% كان التعويض ماديا .
 أما 37% من الفئة العمالية لم يتم التعويض الكافي عند وقوع الحادث فهذا لعدم تعرضهم عن الحوادث الخطيرة بل كانت جد بسيطة .
 عند التعويض عند وقوع الحوادث يؤثر على الولاء التنظيمي فالعمال الذين تم التعويض عن الحادث قد يكون عملهم فارغ لفترة و هذا قد يكون سببا في مثل هذه التأثيرات على الولاء .

الجدول رقم (49): يوضح العلاقة بين عملية التكفل بالعمال المصابين والولاء التنظيمي.

المجموع	التكفل بالمصابين			الولاء التنظيمي
	جيدة	متوسطة	مقبولة	
17 %63	0 /	9 %69.2	8 %61.5	نعم
10 %37	1 %100	4 %30.8	5 %38.5	لا
27 %100	1 %100	13 %100	13 %100	المجموع

يوضح لنا الجدول أن 69.2 % كانت عملية التكفل متوسطة ، 61.7 % كانت مقبولة فهذه تؤثر على الولاء التنظيمي للعامل ، أما الفئة المتبقية التي تقدر نسبتهم ب 37 % التي نفت تأثير التكفل بالعمال المصابين لا يؤثر على الولاء التنظيمي .
عملية التكفل بالعمال المصابين يؤثر على الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة .

الجدول رقم (50): يوضح العلاقة بين حجم الإصابة مع الاستقرار المهني.

المجموع	حجم الإصابة			الاستقرار المهني
	خفيفة	متوسطة	خطيرة	
12 %44.4	1 %20	8 %57.1	3 %37.5	نعم
15 %55.6	4 %80	6 %42.9	5 %62.5	لا
27 S%100	5 %100	14 %100	8 %100	المجموع

يوضح لنا الجدول التالي أن 80 % التي صنفت حجم الإصابة إلى إصابة خفيفة نفت لنا أنها لا تؤثر على الاستقرار المهني أما بالنسبة ل 62.5 % لحجم الإصابة الخطيرة و النسبة التي تقدر نسبتها ب 57 % و المتمثلة في الإصابة المتوسطة و الإصابة الخطيرة التي تقدر نسبتها ب 37.5% و بالنسبة للإصابة الخفيفة لعامل واحد بنسبة 20 % هذه الفئات أكدت لنا مدى تأثير حجم الإصابة على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة و هي فئة قليلة، بحجم الإصابة لا تؤثر على الاستقرار المهني .

الجدول رقم (51): يوضح العلاقة بين وقوع الحادث مع الاستقرار المهني.

المجموع	وقوع الحادث			الاستقرار المهني
	أكثر من مرة	مرتان	مرة	
12 %44.4	1 %25	1 %14.3	10 %62.5	نعم
15 %55.6	3 %75	6 %85.7	6 %37.5	لا
27 %100	4 %100	7 %100	16 %100	المجموع

يوضح لنا هذا الجدول أن 85.7 % لم يتعرضوا للحادث مرتان و النسبة التي تقدر ب 75 % لم يتعرضوا للحادث مرتان أما بالنسبة للفئة التي تقدر نسبتهم ب 75 % لم يتعرضوا للحادث أكثر من مرة و 37.5 % للعمال الذين لم يتعرضوا للحادث مرة واحدة ، أما للفئة التي أكدت أنها تتأثر بوقوع الحادث على الاستقرار المهني تقدر نسبتهم ب 44.4 % .

تكرار وقوع الحوادث المهنية لا تؤثر على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة .

الجدول رقم (52): يوضح العلاقة بين نوع التعويض الاستقرار المهني.

المجموع	لم يستفد	نوع التعويض			الاستقرار المهني
		عطلة	راحة	مادي	
12 %44.4	1 %33.3	3 %37.5	1 %16.7	7 %70	نعم
15 %55.6	2 %66.7	5 %62.5	5 %83.3	3 %30	لا
27 %100	3 %100	8 %100	6 %100	10 %100	المجموع

يوضح لنا الجدول أن 83.3 % لم يكن هناك تعويض بالراحة ، 66.7 % لم يستفيدوا من أي تعويض ، و 62.5 % لم تكن هناك عطلة ، 30 % و لا تعويض مادي فهذا لم يؤثر على الاستقرار المهني ، و الفئة العمالية التي أقرت أن هناك تأثير على الاستقرار المهني تقدر نسبتهم ب 44.4 % ،

الجدول رقم (53): يوضح العلاقة بين عملية التكفل بالعمال المصابين والاستقرار المهني.

المجموع	التكفل بالمصابين			الاستقرار المهني
	جيدة	متوسطة	مقبولة	
12 %44.4	1 %100	5 %38.5	6 %46.2	نعم
15 %55.6	0 %0	8 %61.5	7 %53.8	لا
27 %100	1 %100	13 %100	13 %100	المجموع

من خلال التالي يوضح لنا أن 61.5 % لم تكن عملية التكفل والمصابين متوسطة ، 53.8 % لم تكن عملية التكفل بالعمال المصابين متوسطة فهذا لا يؤثر على الاستقرار المهني ، أما الفئة التي أكدت وجود تأثير على الاستقرار المهني و التي تقدر نسبتهم ب 44.4 % .

نستنتج أن التكفل بالعمال المصابين لا يؤثر على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة.

الجدول (54): يوضح تأثير حوادث العمل على استقرار العامل.

النسبة المئوية %	التكرار	تأثير حوادث العمل على استقرار العامل
63%	17	نعم
37%	10	لا
100%	27	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن عدد العمال اللذين يتأثر استقرارهم بحوادث العمل 17 عامل نسبتهم 63% ، حيث تعتبر نسبة كبيرة جدا بالنسبة للأفراد 10 اللذين لا يتأثر استقرارهم بالحوادث المهنية تقدر نسبتهم ب 37% .

و من نستنتج أن أغلبية العمال يتأثرون بالحوادث لأنها تؤثر على أدائهم وتخلق بينهم جو سلبي و مشحون لإضافة إلى ضعف الثقة بين العامل و المؤسسة و انعكاسها على نفسية العمال و ما ينتج عنها من ابتعاد أو تغير في منصب العمل و التي تؤدي بهم لفقدان بعض الامتيازات و تجعلهم محطمين نفسيا و جسديا. كل هذا يجعل العمال في حالة عدم الاستقرار في العمل.

المبحث الرابع: مناقشة نتائج الدراسة

1. النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الأولى

- ظروف العمل و تأثيرها على الرضا الوظيفي .

بالنظر إلى المعطيات الموجودة في الجداول التي تحاول معالجة عدة مؤشرات من خلال الجداول رقم (37 - 38-39-40-41-42) كانت نسبتهم كالتالي (63% - 70%-80 -%85.7 - %83.3 - %65 - %69.2) باعتبارها تتدرج ضمن فرضية أولى حيث تمثل النسبة الأولى 63 % من العمال الذين قالوا أن ظروف العمل تؤثر على الرضا الوظيفي ثم نسبة ثانية 70 % من العمال الذين تعرضوا للحوادث المهنية ، بحيث نجد النسبة الثالثة 80 % من الفئة العمالية الذين تعرضوا لحادث خفيف و هذا لا يؤثر على الرضا الوظيفي ، النسبة الرابعة 85.7% من الفئة العمالية التي تعرضت للحادث مرتان ، بالنسبة الخامسة 83.3 % للفئة العمالية التي تم تعويضها بالراحة ، النسبة السادسة 65 % للفئة العمالية التي أكدت لنا أن عدم وجود العيادة لا يؤثر على الرضا الوظيفي ، النسبة السابعة 69.2% التكفل بالمصابين مقبولة .

فمن خلال ما سبق ذكره من المعطيات حول الفرضية الأولى أن ظروف العمل لا يؤثر على الرضا الوظيفي و منه نتوصل إلى أن الفرضية محققة و يمكن إثباتها .

2.النتائج العامة المتعلقة بالفرضية الثانية :

- ظروف العمل و تأثيرها على الولاء التنظيمي .

بالنظر إلى المعطيات الموجودة في الجداول التي تحاول معالجة عدة مؤشرات من خلال الجداول رقم (44 - 45 - 46 - 47- 48 - 49 - 50 - 51) كانت نسبتهم (63 % - 70 % - 80 % - 75 % - 66.7 % - 71.4 % - 69.2 %) باعتبارها تتدرج ضمن فرضية ثانية حيث تمثل النسبة الأولى 63% من العمال الذين قالوا أن ظروف العمل لا

يؤثر على الولاء التنظيمي النسبة الثانية 70% من الفئة العمالية التي تعرضت للحوادث المهنية ، النسبة الثالثة 80% للفئة العمالية التي تعرضت لإصابة خفيفة ، النسبة الرابعة 75% بالنسبة للعمال الذين تعرضوا للحوادث أكثر من مرة ، النسبة الخامسة 66.7% للفئة التي تم تعويضها بعطلة ، النسبة السادسة 71.4% للفئة التي قالت أن وجود العيادة لا يؤثر على الولاء التنظيمي ، النسبة السابعة 69.2% التكفل بالمصابين متوسطة .

فمن خلال ما سبق ذكره من المعطيات حول الفرضية الثانية أن أثناء وقوع الحادث يؤثر على الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة و منه نتوصل أن الفرضية محققة و يمكن إثباتها .

الاستنتاج العام

إن النتائج التي تنتهي إليها أي دراسة تكون مقيدة بطبيعة ميدان البحوث والإشكالية والفروض المعتمدة بحيث يمكن تعميمها بشكل مطلق لأن الظاهرة قد تتباين أسباب وقوعها داخل المؤسسة الواحدة. وعليه سنحاول عرض النتائج كالتالي:

* جاءت النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى و المتعلقة بظروف العمل و تأثيرها على الرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة لتبرز أن المبحوثين ليس لديهم أي مشكلة على رضاهم الوظيفي بما أن أغلب المبحوثين صرحوا أنهم لا يملكون أي مشكلة ، هذا يعني أنهم ملتحقين بالعمل لهم مهارات و سلوكيات تساعدهم على دخول عالم الشغل ، بدون أي معاناة نتيجة ما يتمتع به الفرد من ثقة في النفس و معرفة تميزه عن الآخرين ، و هذا ما دلت عليه القراءة الإحصائية السابقة بحيث بينت أن أغلب الذين أكدوا أنهم لا يواجهون صعوبات أثناء أداء مهامهم .

* جاءت النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية و المتعلقة بظروف العمل و تأثيرها على الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة لتبرز أن المبحوثين لا يعانون و لا يشكون من أي مشكلة فيما يخص هذه الفرضية ، لا يؤثر سلبا على ولاءهم التنظيمي أغلب المبحوثين صرحوا بأن الجو العام تسوده بعض الصور و المظاهر الإيجابية للعاملين ، بحيث لا وجود لأي مشكل قد يسبب تأثير على الولاء التنظيمي بالنسبة للعامل مما يؤثر إيجابيا على الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة و عليه إذا المؤسسة تكون في خالية من المشاكل مع العمال العاملين فيها .

* كما رأينا من خلال هذا العرض الأهم نتائج الدراسة ، تبين لنا أن لا علاقة بين ظروف العمل مع الولاء التنظيمي للعامل داخل المؤسسة و لا علاقة بين ظروف العمل مع الرضا الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.

إذا في النهاية نقول من خلال دراستنا الميدانية التي قمنا بإجرائها حول حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة أنها لا تؤثر لا على الرضا الوظيفي ولا الولاء.

اقتراحات وتوصيات:


- تأسيسا على ما تقدم و على ضوء ما أكدت عليه الدراسة ، و ما توصلنا إليه من نتائج يمكن إدراج جملة من الاقتراحات و التوصيات ملخصة كالتالي :
1. ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال، و إعطاء النصائح و الإرشادات، كما يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات و أساليب أخرى تحفيزية و تشجيعية للملتزمين بتطبيق تعليمات أمنية.
 2. لا بد من المؤسسة أن توفر كل وسائل الراحة و الأمن و الحماية للموظفين، حتى يتجاوزون كل نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم من الحوادث المهنية .
 3. لا بد من إعطاء الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم لأن هذا يزيد من نموهم النفسي وثقتهم بالعمل وبالتالي استقرارهم في عملهم .
 4. لا بد العناية أكبر بالحوافز المادية و المعنوية لدى العمال ، من خلال توسيع فرص الترقية و زيادة في الأجور كون الحوافز تؤثر و بشكل كبير على رضا العامل وبالتالي استمراره في عمله .
 5. لا بد من وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين، بحيث يتم مكافأة من يستحق المكافأة و معاقبة المقصرين ، لأنها تشجع العاملين للعمل لفترة طويلة مما يزيد استقرارهم الوظيفي و يجعلهم أكثر تمسكا بمؤسستهم .
 6. على المؤسسة تجنب التحيز في المعاملة لما يترتب عليها من ضعف الولاء التنظيمي من خلال الشعور بالاغتراب و تنمية الأحاسيس السالبة نحو الاستمرار بالعمل وبالتالي عدم الاستقرار .
 7. أخذ الحيطة والحذر عند القيام بالمهام المكلفة للعمال لتجنب الإصابة.
 8. التزام العمال بارتداء وسائل الحماية من أجل الوقاية من الحوادث المهنية .
 9. وضع أساليب و إرشادات و حملات التوعية لتفادي حوادث العمل .
 10. القيام ببرامج تكوينية و تدريبية لوقاية العمال من المخاطر و الإصابات المهنية .

الخاتمة

وفي الأخير نخلص إلى أن أي مؤسسة مهما كان نوعها فهي تسعى لتلبية حاجات ورغبات المجتمع كما تسعى لتحقيق النجاح داخل هذا المجتمع، ولهذا كان لا بد أن تهتم بالموارد البشري لتوفر له كل وسائل الأمن والحماية من مخاطر ومن الحوادث المهنية من أجل ضمان استقراره وتحقيق الأهداف المسطرة للمستقبل.

وهذا ما تم التوصل إليه من خلال نتائج هذه الدراسة المتحصل عليها من ميدان الدراسة بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو **ENIEM**، والتي تكمن في أن حوادث العمل هي أحد أبرز وأهم الأسباب التي تؤثر على الاستقرار المهني لدى العامل والتي تحققت من خلال مؤشر الاضطرابات المهنية والولاء التنظيمي.

ولذلك لا بد المزيد من الدراسة مثل هذه الظاهرة التي من شأنها إيجاد بعض الحلول التي تعود بالنفع على المؤسسة بصفة عامة وموردها البشري بصفة خاصة.



قائمة المراجع

قائمة المراجع والمصادر

1. إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ط4، مكتب الشروق الدولية، مصر، 2003.
2. أحمد راغب الخطيب، الأمن الصناعي والسلامة المرورية، ط1، دار الإعصار العلمي، عمان، 2009.
3. أحمد عثمان طلحة، إدارة المؤسسات العامة في الدول النامية، " منظور استراتيجي"، دائرة المكتبة الوطنية، ط 1، عمان، الأردن، 2008.
4. أحمد عزت رافع، علم النفس الصناعي، الدار القومية للنشر والتوزيع، ط 2، الإسكندرية، 1965.
5. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003.
6. أحمد ناجي، حوادث العمل، عدد 21، بغداد، أكتوبر 1981.
7. أشرف عبد الغني شريت، علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته)، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.
8. بلقاسم سلاطنية، الجيلالي حسان، منهجية العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر.
9. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير(منشورة)، جامعة الحاج الخضر باتنة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والإسلامية، 2013-2014.
10. توفيق، نجيب محمد، الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1967.
11. ثلاجية منال، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية ادارتها المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، العدد 06، عنابة، جامعة باجي مختار، افريل 2019.

12. جواد كاظم، أهمية دراسة وحوادث ة إصابات العمل والإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات خاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، دط
13. الجوهرى، محمد محمود، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009.
14. حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013 - 2014.
15. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، ط1، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 1997.
16. حبيلي، فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية، ماجستير في علم اجتماع وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2005-2006.
17. حلّيس، سمير، التغير التكنولوجية الاستقرار المهني دراسة ميدانية بالشركة الأفريقية للزجاج AFEICAVER، طاهير، جيجل، ماجستير في علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008 - 2009.
18. حمد علي محمد، مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص 201.
19. حمد علي محمد، مجتمع المصنع، د ط، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972.
20. خضير كاظم حمودة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر، ط5، عمان، 2013.
21. خميسي بسمة ، ضغوط العمل و علاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع ، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل ، 2014 2015.

22. خير الله، عمار، مبادئ علم النفس الاجتماعي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1948.
23. الديب إبراهيم رمضان، دليل إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، 2006.
24. رامي نهد. إصابة العمل والتعويض عنها ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن 2010.
25. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة-الجزائر، 2008.
26. رمضان عمومن وحمزة معمري، حوادث العمل (أسبابها وأساليب خفضها)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر.
27. رونالدي ريجو، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة حلمي فارس، دار الشروق للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1999.
28. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2007.
29. سعدي لامية، أهمية الأرغونوميا التصحيحية في التخفيف من حوادث العمل - دراسة ميدانية لتصحيح مركز المراقبة (الحراسة في مؤسسة سونطراك)، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطوفونيا ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2010/2011.
30. سلامة أمينة، الثقافة الأمنية وودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (مؤسسة الكوابل_ بسكرة)، شهادة الدكتوراة جامعة محمد خيضر بسكرة 2017_2018.
31. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، ب ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013.

32. سملاي يحضية، دراسة إثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الجزائرية الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1995/1994.
33. سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض التغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.
34. السيد شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
35. الشيخ كامل محمد محمد عويصة، علم النفس الصناعي، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
36. الصمادي، زياد محمد علي والرواشدة، فراس محمد، محددات الرضا الوظيفي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003.
37. طارق كمال، علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسات شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
38. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008.
39. عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط 2، عما، 2006.
40. عاطف زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الريادة للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، عمان، 2010.
41. عبد الباسط، محمد حسن، التنظيم الاجتماعي في المصنع، مصر: المكتبة الجامعية للنشر، 1978. بوصباط، ربيعة، الحكومي والاستقرار المهني، ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة، 2011'2012 .

42. عبد الرحمان الصباح، مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، د ط، عمان، الأردن، 1977.
43. عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، د ط، الإسكندرية، مصر، 1990.
44. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، د ط، بيروت، لبنان.
45. عبد الرحيم الهيثمي ما وأحمد الطويل أكرم، التنظيم الصناعي المبادئ والعمليات، المدخل والتجارب، ط2، دار حامد للنشر والتوزيع، 1999.
46. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2010.
47. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995.
48. عبد الوهاب عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، د ط، الرياض، 1973.
49. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر،
50. عزالدين، أمين، مدخل إلى شؤون العمل وعلاقته، مصر، مكتبة القاهرة، 1964.
51. علي حمدي، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث للنشر، القاهرة، 2017.
52. علي غربي، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2002.
53. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ط3، إدارة المطبوعات الجامعية، 2001.

54. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، (عند استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 2، الأردن، عمان، 2009.
55. عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994.
56. فاروق مداس، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
57. فتحي موسى، العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر، ط1، الأردن 2013.
58. فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل، دار النهضة العربية د ط، بيروت، 1993.
59. فندودة دقيش، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2006.
60. كامل عيد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، د ط، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002.
61. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمهنية)، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
62. اللوزي موسى، التطوير التنظيمي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 1999.
63. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار وفاء للنشر، ط1، الإسكندرية، 2007.
64. محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

65. محمد عبيدات، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل التطبيقية، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
66. مصطفى احمد أبو عمرو. مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. ط1. منشورات حلي الحقوقية. لبنان. 2010.
67. مصطفى بلعيد، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986.
68. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق للنشر، ط3، عمان، 2005.
69. مهدي زويلف، علي محمد العضايلة، إدارة المنظمة، دار المجدلاوي، د ط، الأردن، 1996.
70. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية " إطار نظري وحالات عملية"، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
71. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط 1، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998. بلقاسم سلاطونية، إسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة (المفهوم والتطور)، ط 2، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008.
72. نايف بن ناشي بن عمير الذراعي الضيفري، الآثار الشرعية المترتبة على حوادث السير، رسالة ماجستير في الفقه وأصوله جامعة الأردن، 2005.
73. ومصطفى عاشوري، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.

المعاجم:

74. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، المجلد1، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008.
75. شويكي سمير، المعجم الإداري، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006
76. المعجم الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2005
77. المنجد في اللغة والإعلام، ط 4، دار الشرق، بيروت، لبنان، 2003



الملاحق

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

حوادث العمل وأثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة
- دراسة ميدانية بالمؤسسة الكهرو منزلية تيزي وزو

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

تحت اشراف:

د/ م. قريمس

من اعداد الطالبة:

لييب نادية

أخي العامل أختي العاملة، نرجو تعاونكم معنا في هذا البحث وذلك بملء هذه الاستمارة
والاجابة على الأسئلة المطروحة بكل مصداقية من خلال وضع علامة (x) أمام الإجابة
المناسبة.

ونحيطكم علما ان اجابتم تبقى سرية ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس:

ذكر

أنثى

2-السن:

أقل من 25 سنة من 25 الى 30 سنة

من 31 سنة الى 36 سنة من 37 الى 42 سنة

من 43 سنة الى 48 سنة من 49 الى 54 سنة

من 55 سنة فما فوق

3- المستوى التعليمي:

أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4-الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

5- الوضعية المهنية:

عامل مهني عامل متخصص عامل مؤهل إطار

6-معيار التوظيف:

على أساس الخبرة على أساس الشهادة على أساس الكفاءة

7-الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 11 الى 16 سنة

من 17 الى 22 سنة من 23 الى 27 سنة من 28 الى 34 سنة

المحور الثاني: حوادث العمل

8-ما نوع العمل الذي تقوم به؟ سهل صعب نوعا ما خطير

9- هل سبق لك وتعرضت لحادث عمل؟ نعم لا

10- في أي فترة وقع لك الحادث؟ في بداية العمل في وسط العمل في نهاية العمل

11-ما نوع اصابتك؟ جرح كسر حرق

12- أثناء وقوع الحادث هل كنت؟

منتبها غير منتبه

13- ما حجم اصابتك؟

خطيرة متوسطة خفيفة

14- هل أوقفك الإصابة عن العمل؟ نعم لا

15- أثناء وقوع الحادث هل كنت متعبا؟

نفسيا بدنيا غير متعب

16- هل سبق لك أن وقع لك الحادث؟

مرة

مرتان

أكثر من مرة

17- هل تم تعويضك عن ذلك الحادث؟

نعم لا

18- ما نوع التعويض؟

مادي راحة عطلة مرضية لم تستفد من أي تعويض

19- كيف تقيم بيئة العمل من حيث:

الإضاءة: جيدة حسنة متوسطة سيئة رديئة

الحرارة: مرتفعة متوسطة منخفضة

التهوية: جيدة جيدة جدا حسنة سيئة

الضوضاء: عالية جدا عالية متوسطة منخفضة

20- هل تصميم الآلات والمعدات يتناسب مع العمل الذي تؤديه؟

نعم لا

21- ما نوع الآلات الموجودة بالمؤسسة؟ قديمة حديثة

-كيف ترى الآلات التي تعمل بها من حيث:

الخطورة: خطيرة متوسطة خطيرة جدا

الصيانة: جيدة متوسطة سيئة

22- هل تتكيف مع الآلة التي تعمل بها؟ نعم لا

23- هل توفر مؤسستك مختلف وسائل الأمن والوقاية؟ نعم لا

24- هل تستعمل وسائل الامن والوقاية المتوفرة؟ نعم لا

25- هل ترتدي الوسائل الوقائية من حوادث العمل؟

دائما أحيانا لا توجد أصلا توجد ولا تستعمل

26- هل أوقات الراحة الممنوحة كافية؟ نعم لا

المحور الثالث: آليات التكفل الصحي للعامل من طرف المؤسسة للوقاية من حوادث العمل

27- هل توجد عيادة داخل المؤسسة؟

نعم لا

28- من يوظرها؟

طبيب عام أخصائي بالأمراض المهنية ممرض

29- دوام عمل مؤطر العيادة يكون:

يومي دوري متذبذب عند وقوع حادث عامل

30- هل توجد اسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة؟ نعم لا

31- هل هذه الإسعافات كافية؟ نعم لا

32- هل يستفيد العمال من اجراء فحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة؟

عند الإصابة أسبوعي شهري سنوي

33- هل أوامر رؤساء العمل تتماشى مع طبيب العمل؟ نعم لا

34- هل عملية التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل هي؟

مقبولة متوسطة جيدة

المحور الرابع: حوادث العمل والولاء التنظيمي

35- هل حوادث العمل لها تأثير على انتسابك بالمؤسسة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ نعم

كيف؟

.....
.....
.....

إذا كانت الإجابة بـ لا

كيف؟

.....
.....
.....

هل تؤثر حوادث العمل على أدائك الوظيفي؟

نعم لا

مهما كانت الإجابة

كيف؟

.....
.....
.....

36- هل تؤثر حوادث العمل على رضاك الوظيفي داخل المؤسسة؟

نعم لا

مهما كانت الإجابة

كيف؟

.....
.....
.....

37- هل لحوادث العمل داخل المؤسسة أثر على الولاء التنظيمي للعامل؟

نعم لا

كيف؟

.....
.....
.....

38- هل حوادث العمل داخل المؤسسة تؤثر على استقرار العامل؟

نعم لا

كيف؟

.....
.....

