

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علوم الاجتماعية

تخصص تنظيم وعمل



حوادث العمل وتأثيره على الاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة الاجهزة

الكهرومنزلية ENIEM

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف:

أ.د. شابر كريم

من اعداد:

- محيوس ديهية.

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

أهدي هذا العمل الى

أغلى انسان في هذا الكون أمي العزيزة التي ثابتت من أجلي وأنارت
لربي.

والى أبي من عمل بكد وجهد في سبيلي و علمني معنى الكفاح وأوصلني
الى ما أنا عليه أدامه الله وطال في عمره

ولا أنسى ان أهدي هذا العمل الى كل من عائلتي وأصدقائي والى كل من
ساندني ووقف في جانبي

وأیضا الى كل الطلبة الماستر المتخصص وأخص بالذكر الطالبة فريل
والى جميع الأصدقاء الذين عرفتهم.

محيوس ذيهية

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين خاتم
الأنبياء سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وصحابته الأكرمين والتابعين
لهم بأحسن الى يوم الدين

يقول الله عز وجل {واشكروا الله على نعمة يزدكم} صدق الله العظيم

أما بعد

أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير والاحترام الى جميع من قدم لي يد العون
والمساعدة في انجاز هذا البحث من قريب أو بعيد، وأخص بالذكر
الأستاذ القدير شابر كريم الذي وجهني خير التوجيه ولم يبخل علي
بنصائحه التي كانت عوناً لي في إخراج هذا العمل المتواضع، كما
أتوجه جزيل الشكر الى كل الأساتذة المتخصصين في هذا المجال والذين
ساعدونا من أجل الوصول الى ما نحن الآن.

الصفحة	فهرس المحتوى
	الاهداء
	شكر والتقدير
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	ملخص الدراسة
أ	المقدمة
	الفصل الأول: إشكالية الدراسة والإطار المفاهيم
01	-تمهيد
02	1- إشكالية الدراسة
04	2- تساؤلات الدراسة
05	3- أسباب الدراسة
05	4- أهداف الدراسة
05	5- أهمية الدراسة
06	6- صياغة الفرضيات
06	7- تحديد المفاهيم
07	8- الدراسات السابقة
12	9- صعوبات الدراسة
13	10- خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: حوادث العمل
15	-تمهيد
16	1- تعريف حوادث العمل
18	2- تصنيف حوادث العمل
18	3- أسباب حوادث العمل
26	4- الآثار المرتبطة عن حوادث العمل
31	5- النظريات المفسرة لحوادث العمل
33	6- برامج الوقائية من حوادث العمل
36	7-خلاصة الفصل

	الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي
38	-تمهيد
39	1- مفهوم الاستقرار الوظيفي
40	2- عوامل الاستقرار الوظيفي
41	3- مظاهر الاستقرار الوظيفي
43	4- الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة
45	5- خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: الأمن الصناعي
48	-تمهيد
49	1- مفهوم الأمن الصناعي
50	2- مهام الأمن الصناعي
51	3- الأسس العاملة لبرامج الأمن الصناعي
52	4- نظام الأمن الصناعي في الجزائر
54	5- خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: الجانب الميداني
57	-تمهيد
58	أولاً: تعريف وهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها
58	1- تعريف المؤسسة
60	2- مهام المؤسسة
61	3- أهداف المؤسسة
61	4- هيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها
65	ثانياً: الإجراءات المنهجية لدراسة
65	1- مجالات الدراسة
66	2- عينة الدراسة
66	3- منهج الدراسة
67	4- أدوات جمع البيانات

69	ثالثاً: تحليل وتفسير الجداول
69	1-تحليل وتفسير الجداول
90	2- خلاصة الفصل
92	-الخاتمة
93	-التوصيات والاقتراحات
97	-قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

رقم الجدول	قائمة الجداول	الصفحة
01	يمثل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	69
02	يبين توزيع افراد العينة حسب متغير السن	70
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	70
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	71
05	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	72
06	يوضح أفراد العينة حسب الحالة الصحة	72
07	يوضح تعرض العامل لحادث داخل عمله	73
08	يوضح عدد مرات تعرض العامل لحوادث العمل داخل المؤسسة حسب السن	74
09	يوضح عدد مرات تعرض العامل لحوادث العمل حسب المستوى التعليمي	75
10	يوضح الآلات المستخدمة داخل المؤسسة حسب المستوى التعليمي	76
11	يوضح نسبة نقص الخبرة والتدريب حسب السن	77
12	يوضح نسبة نقص الخبرة والتدريب حسب المستوى التعليمي	78
13	يوضح العلاقة بين تقدم السن والحالة العائلية بالحوادث العمل	79
14	نوع حوادث العمل الذي يتعرض بها العامل	80
15	يوضح أسباب تعرض العامل بحوادث العمل	80
16	يوضح الاستقرار الوظيفي وعلاقته بين الزملاء ورئيس القسم	82
17	يوضح وجود الحوافز داخل المؤسسة	82
18	يوضح الأجر المتحصل عليه مقابل عمله حسب الجنس	83
19	يوضح علاقة العمال بالمهمة المكلفة بهم بالرضا داخل المؤسسة	84
20	يوضح توفير وسائل الوقائية وصيانة المعدات	85
21	يوضح توفير وسائل الوقائية وصيانة المعدات	85
22	يوضح وجود العيادة داخل المؤسسة	86
23	يوضح وجود الإسعافات الأولية	87
24	يوضح خضوع العمال للفحص الطبي	87

الصفحة	قائمة الأشكال
11	1- النموذج الدراسي
24	2- توضيح حوادث العمل بمكان العمل
25	3- توضيح حوادث العمل المتعلقة بالعامل
30	4- توضيح آثار حوادث العمل على واقع المؤسسة

ملخص الدراسة:

جاءت الإشكالية الدراسة كمحاولة التعرف على حوادث العمل التي يتعرض بها العامل في مختلف القطاعات الخدمائية ومدى تأثيرها على الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة، وكذلك محاولة معرفة أسباب وقوع هذه الظاهرة بشكل متكرر في بيئة العمل.

وفي هذه الدراسة ركزت على مجتمع البحث يتكون من 630 عامل في مؤسسة انتاج الكهرو المنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، بحيث قمت باختيار عينة من عمال الذين يعملون داخل ورشة وهم أكثر عرضاً للحوادث، ولتحقيق غرض وهدف من هذه الدراسة لجأت الى توزيع 60 استمارة على مبحوثين واسترجعت 60 منها وهي قابلة للتحليل ذلك عن طريق استخدام برنامج الاحصائي SPSS ومن أهم النقاط التي توصلت اليها:

-تأثير الحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي للعامل من خلال الجانب المادي والمعنوي

-درجة خطورة حوادث العمل وأثره على الاستقرار الوظيفي للعامل

-نوع حادث العمل وأثره على الاستقرار الوظيفي لدى العامل

-الأمن الصناعي ودوره في تقليل حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية

-الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، الاستقرار الوظيفي، الأمن الصناعي

Study summary:

The problem of the study came as an attempt to identify the work accidents that the worker is exposed to in various service sectors and the extent of their impact on the worker's job stability within the organization, as well as an attempt to find out the reasons for this phenomenon to occur repeatedly in the work environment.

In this study, I focused on the research population consisting of 630 workers in the household electrical production institution ENIEM in the state of Tizi Ouzou, so I selected a sample of workers who work inside a workshop and are more vulnerable to accidents. It was simple, and to achieve the purpose and goal of this study, I resorted to distributing 60 questionnaires to I surveyed and retrieved 60 of them, which can be analyzed using the statistical program SPSS.

The most important points I reached are:

- The impact of work accidents on the worker's job stability through the material and moral aspects
- The degree of seriousness of work accidents and its impact on the worker's job stability
- The type of work accident and its impact on the worker's job stability
- Industrial security and its role in reducing work accidents within the industrial establishment
- Keywords: work accidents, job stability, industrial security

المقدمة

-المقدمة:

اصطحبت التطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وبالخصوص القطاع الصناعي، بحيث يوجد العديد من التطورات خاصة في الآلات والمعدات والأجهزة والمواد التي ساهمت تقدم اقتصاديات الدول في وقت قصير، لكن هذه التطورات أفرزت العديد من المشاكل والمخاطر التي وقع فيها العديد من العاملين ضحية حوادث العمل في المقام الأول، حيث يعتبر النشاط الصناعي، النشاط الذي يعرض الانسان أكثر للخطر، الأمر الذي أدى الى تفاقم وقوع حوادث العمل، حيث يصيب العامل بسببها قد تكون بسيطة أو خطيرة ، وهذه الإصابات تسبب بعرقلة العملية الإنتاجية مما جعل موضوع حوادث العمل محل اهتمام العديد من الباحثين في مختلف تخصصاتهم باعتبارها ظاهرة من ظواهر الذي يعيشها المورد البشري وهذا نظرا لما تخلفه من تأثيرات سلبية تلحق بحياة العامل عند قيامه بالوظيفة، فلهذا ركزوا في دراستهم على محاولة معرفة الأسباب المؤدية الى وقوع هذه الحوادث داخل المؤسسة، فلهذا لجأ معظم الدول الى وضع عدة استراتيجيات وأساليب لحماية العمال من هذه المخاطر في وسط عمله.

عمال مديرية انتاج الصناعي للكهرومنزلية خاصة العمال الذين يتعرون لهذه المشاكل بهدف إعطاء تحليل سوسيولوجي لهذه الظاهرة ومعرفة أهم أسباب المؤدية لوقوع في هذه الحوادث بهدف إعطاء تحليل سوسيولوجي لهذه الظاهرة ومعرفة أسباب المؤدية لوقوع في هذه الحوادث والنتائج المترتبة عليها، حيث تؤثر سلبا على الاستقرار الوظيفي للعامل، ومع حلول مناسب لهذه الظاهرة، وذلك من خلال ما تطرقت لدراسة هذا الموضوع حيث اعتمدت بخطة البحث متضمنة على المقدمة وخمسة فصول فقد خصصت تقسيمها الى قسمين:

1-الجانب النظري: حيث يتضمن:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للبحث والذي يتمثل في إشكالية وأسباب اختيار الموضوع ثم اهداف الدراسة مع أهميته، بالإضافة الى صياغة الفرضيات مع تحديد المفاهيم والتطرق

الى الدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع مع ذكر منهج البحث وادواته، وفي الأخير صعوبات الدراسة وخلاصة الفصل.

الفصل الثاني: فتناولت فيه حوادث العمل بتعارفه وتصنيفاته وأسبابه الداخلية والخارجية واثاره المرتبطة بها بالإضافة الى النظريات المفسرة لها وفي الأخير برامج الوقائية ثم خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: تعرض هذا الفصل الى الاستقرار الوظيفي بمفهومه والعوامل التي تربط بها مع مظاهرها، والاستقرار داخل المؤسسة وفي الأخير خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: وتتمثل في الامن الصناعي حيث يقدم هذا الفصل بمفهوما ومهامها والاسس العامة للأمن الصناعي وأيضا الامن الصناعي في الجزائر وفي الأخير خلاصة الفصل.

2- الجانب الميداني: هذا الجانب يتعلق بالدراسة الميدانية الخاصة بالمؤسسة.

الفصل الخامس: يتضمن هذا الفصل التعرف بالمؤسسة وهيكلها، وذلك التعريف بالمجتمع الدراسة وعينته ثم مجالات الدراسة، وصولا الى تحليل وتفسير الجداول ثم مناقشتها وفي الأخير خاتمة وأهم التوصيات والاقتراحات.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية البحث

-تمهيد

-اشكالية الدراسة

- أسباب الدراسة

- أهداف الدراسة

-أهمية الدراسة

-صياغة الفرضيات

-تحديد المفاهيم

-الدراسات السابقة

-صعوبات الدراسة

-خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر مرحلة تحديد الإشكالية والإطار المفاهيم من اهم مراحل البحث العلمي، فالبحث الذي يخلو من هذه المرحلة غير جدير بصفة العلمية، حيث يدور حولها اية دراسة تكمن في وجود مشكلة تبحث عن حل، لذلك فان غاية الإطار المفاهيم هي فهم الموضوع وتحديد المسار الذي يسلكه الباحث، وهذا للوصول الى حقيقة محددة، كما تعد مفاهيم والمصطلحات العلمية احدى خطوات الهامة في البحث العلمي، فالدقة والموضوعية من خصائص العلم التي تميزه عن غيره من أنواع المعرفة، ومن مستلزمات الدقة العلمية وضع تعاريف محددة لكل مفهوم يستعمله الباحث، أي ان تحديد الكلمات الدالة المختلفة، وعرض التعاريف التي ذكرت من طرف الباحثين المختلفة للموضوع المتناول للدراسة، حيث يمثل أهمية كبيرة في تحقيق الدقة والموضوعية، كما ان المدخل النظري السوسولوجي هو مجموعة المصطلحات والتعريفات والافتراضات التي لها علاقة ببعضها البعض، وتقتصر رؤية، فمن خلاله يمكن للباحث اخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم ووضع تفسيرات اكثر عمق لها، إضافة الى ذلك فان كل دراسة يجب ان تستخدم مجموعة من الدراسات السابقة وهذا من أجل اثراء الجانب النظري وكذا ما مدى مطابقة نتائج هذه الدراسات مع الدراسة الحالية، وهو الشيء الذي سنستعرضه في ثنايا هذا الفصل.

الإشكالية:

يسعى الانسان غالبا لتحقيق متطلباته من اجل اشباع حاجياته الفيزيولوجية كالمأكل والمشرب، اللباس، المسكن، ولتحقيق هذه المتطلبات يتجه الفرد الى العمل.

يحتل العمل مكانة مهمة في حياة الانسان فهو ميدان نشاطه المنتظم وهو ميدان أساسي، فيه تظهر قدرات الفرد وكفاءته ومهاراته، وقد يكون مصدر الرئيسي الذي يحصل بواسطته على المردود الازم له للإنفاق من اجل معاشه، ويشكل العمل في البيئة التي يعيش فيها جزءا من حياته، ويعد الوسيلة التي تلبي حاجات الفرد والمجتمع، فمن ناحية الفرد المستهلك من جهة والمنتج من الجهة الأخرى، ومن ثم لابد من تنظيم الأفراد في الأعمال التي تلزم المجتمع.

فممارسة العمل ليست وليدة العصور الحديثة، بل ظهرت مع ظهور الانسان البدائي كان يستعمل وسائل بسيطة بدائية وهذا بشروط تحقيق حاجياته وأمنه، فيسعى الى تطوير آلات ومعدات وذلك لتسهيل مهمة العمل، ونظراً لتطور الحاصل في المجتمعات، فلا بد على العامل التأقلم مع معطيات الحديثة. وبظهور الثورة الصناعية، تقدمت الحياة الاقتصادية والاجتماعية وكذا التكنولوجيا والتي أدت بدورها الى إدخال تقنيات جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج في أقل وقت، مما يعود على المؤسسة بالأرباح، فجد الدول المتقدمة خصصت مبالغ ضخمة لتمويل المشاريع وتشجيع الاكتشافات والاختراعات، وتعتبر الجزائر من بين الدول التي تسعى الى التطوير والتقدم وأيضاً إلى الاستثمار الصناعي من خلال جلب الآلات والمعدات لمختلف القطاعات الصناعية وقامت بإصدار العديد من القوانين المتعلقة بالاستثمار ودعمه منذ 1963 فمثلاً قانون 09.16 ترقية الاستثمار الدولية مع المانيا حول التشجيع والحماية المتبادلة للاستثمار لمدة 10 سنوات مرسوم رئاسي رقم 220.200 وهذا من أجل مواكبة التطور الصناعي والتفتح على الصناعة العالمية والتسارع نحو الأفضل، ومن جهة أخرى و بصورة عكسية الوضع أصبح ان العمال في المؤسسات

الصناعية غالبًا في بيئة عمل غير مؤمنة، وهذا مما قد يعرضهم الى الأخطار المهنية جراء تلك الآلات و المعدات وقد تكون أيضا الظروف الفيزيائية مثل (الضوء، الحرارة، الضوضاء...) و قد يعكس مزيجًا من الخوف و الاضطراب في نفوس العمال و تؤدي الى وقوع أضرار مادية و نفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي اليه الحادث الى كسور، شلل، أو جروح، آلام في الظهر وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكلي، و إضافة الى إثارة الاجتماعية و الاقتصادية التي تنعكس سلبًا على المجتمع بأسره .

فالعوامل التي تساهم في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة يعود الى:

- فالمديرون يرجعونها الى أصحاب العمل بسبب إهمالهم وقلة انتباههم وتركيزهم داخل العمل

- أما أصحاب العمال فيرجعونها إلى نقص قواعد سلامة المهنية والوقائية في بيئة العمل المتواجدين فيها.

وبما أن الحوادث تعتبر من محاكات الإنتاجية في المؤسسات الصناعية والشركات، نلاحظ أن هناك جوانب متنوعة منها: معدل الحوادث بحجمها وأسبابها وأضرارها على الأفراد والمعدات، ونظرًا للإضرار الفادحة المادية منها والمعنوية التي تسببها حوادث العمل ومن هنا نقوم بدراسة واقعية حوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو.

ومن هنا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر الحوادث العمل على استقرار العمال داخل المؤسسة الصناعية؟

اما الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

- ماهي أسباب وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- هل للحوادث العمل له علاقة قوية بالاستقرار العمال داخل المؤسسة؟
- هل للعوامل الفيزيائية (الضوء، الحرارة، الضوضاء...) لها دور في تأثير العمال على استقرارهم داخل المؤسسة

-أسباب الدراسة:

-قلة الدراسات الجزائرية لموضوع حوادث العمل، حيث ترجع الى الخطورة التي تشكلها على سلامة العمال والعنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره الوسيلة والمصدر الأساسي لزيادة الكفاءة الإنتاجية، وهذا ما ساهمني لاختيار هذا الموضوع من اجل الوصول الى نتائج من شأنها أن تساهم في وضع حلول ملموسة لهذه الظاهرة وعلى استقرار المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية.

-أهداف الدراسة:

-الوصول الى نتائج التي توضح الظروف التي تجعل العامل عرضة لحوادث العمل داخل المؤسسة.

-تهدف الى توعية العمال ونشر ثقافة السلوكية والوقائية في الوسط المهني.

-محاولة ابراز أهمية برامج الوقائية في التقليل من حوادث العمل.

-أهمية الدراسة:

تتوقف أهمية كل بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهاماتها في اثراء المعرفة السوسولوجية النظرية والميدانية، وتكتسب أيضا هذه الدراسات أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة وهي حوادث العمل وتأثيرها على الاستقرار العمال داخل المؤسسة، حيث كلما كانت هناك حوادث عمل بصفة كثيرة أثر ذلك على استقرار العمال في عملهم داخل المؤسسة

-صياغة الفرضيات:

-كلما زادت حوادث العمل زادت خسائر مادية وجسدية كبرى، كلما انخفض مستوى استقرار العمل.

-حوادث العمل وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة الصناعية
-كلما تدهورت الظروف الفيزيائية في المحيط العمل كلما ارتفعت نسبة حوادث العمل.

-تحديد المفاهيم:

أ-**حوادث العمل:** هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل مهما كان السبب وفي الحالات التي يكون العامل فيها خاضعاً لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجياً يلحق أضرار جسدية بجسم العامل ويحدث فجأةً.

كما يعرف بأنه كل واقعية تسبب مساساً بجسم الإنسان كل من أدى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة⁽¹⁾

-**التعريف الإجرائي:** هو وقوع حادث دون توقعه، فجائي داخل المؤسسة الصناعية وقد يسبب ضرراً جسدياً أو نفسياً.

ب-الاستقرار الوظيفي:

-**لغة:** جاء بمعنى متانة، رسخ، ثبات، صلابة، دوام...

-**اصطلاحاً:** يقصد به الاستقرار الوظيفي، اشعار العامل على الدوام بالأمن وحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقديره سلمية الخطوات وكان انتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرض في كل مناسبة لإشعاره العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه، وحريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته⁽²⁾

1- سلامة أمنة، الثقافة الأمنية ودورها في تقليل حوادث العمل، داخل المؤسسة الصناعية: [دراسة ميدانية، مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة] رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، بسكرة، 2017-2018، ص29.

2- بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص: [دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية بسطيف] رسالة ماجستير في علم الاجتماع، باتنة، 2013-2014، ص11

- التعريف الاجرائي:** هو شعار العامل بالتمتع والترقية وشعوره بالضمان داخل المؤسسة
- ج-الأمن الصناعي:** هو مجموعة من الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الأمن والنظام والسلامة والاطفاء داخل المنشآت الحيوية ومرافقها بالوسائل المتاحة. (1)
- التعريف الاجرائي:** الأمن الصناعي هو ذلك الاستعدادات والتهيئة على جميع الظروف المادية والنفسية والجسدية داخل المؤسسة وذلك عن طريق الإجراءات الوقائية الخاصة للعاملين من أجل تجنب جميع المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يقومون بها.

-الدراسات السابقة:

ا- الدراسات الأجنبية:

- 1-التون مايو:** قام التون مايو وزملائه بجامعة هارفارد والتي تعرف بتجارب مصنع هاو ثرون التي بالتحديد عام 1927-1932 في شركة ويسترن الكترينك.
- وكان الهدف الأول منها: دراسة الظروف الفيزيائية للعاملين وعلاقتها بالإنتاجية، أي تحليل تأثير الإضاءة على الإنتاجية وإعادة تصميم الاعمال وتغيرات في ساعات الدوام اليومي والأسبوعي وإدخال فترات الراحة وأسس احتساب الأجور، وتأثير ذلك على حجم ونوعية انتاج العاملين في مستويات التشغيل (2)
- ركزت هذه الدراسة على قياس إنتاجية خمسة عاملات يقومن بإنتاج أجهزة التليفونات بعد عزلهم وإضافة بعض التعديلات في ظروف العمل، حيث استعمل آداه الملاحظة، توصل الى النتائج التالية:

¹-سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، ط 1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص9

²-عبد الله محمود عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطور الحديث، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، 1998، ص-

إن الإنتاج قد زاد بالرغم من هذه التغيرات، بغض النظر عن تأثير التغيير الذي طرأ على الظروف الفيزيكية في موقع الانتاج⁽¹⁾.

وقد توصلت تجارب هاو ثرون الى النتائج التالية

-ميل الأفراد العاملين في وحدة الإنتاجية واحدة الى تكوين تنظيمات غير رسمية فيما بينهم، وقد تأثر تصرفات الأفراد داخل التنظيم بالإطار الذي ترسنت لهم الجماعة وأن الحوافز المعنوية تقوم بدور حيوي في تحفيز الأفراد للعمل.

2-دراسة براون Brawn: سوء التوافق المهني والحوادث 1968:

-يؤيد براون Brawn في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير الى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني حيث يذكر في سياق تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير موافق الإحباط التي يجابهها العمال في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يقعون فيها، وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط كالنقل في العمل، اغتراب المهني ودوران العمل.

-نتيجة الدراسة:

-ربط براون مظاهر سوء التوافق المهني بالحوادث المهنية وكذا موافق الإحباط المختلفة وعلاقتها بحوادث العمل حيث ربطها بالعوامل النفسية الا انه توجد عوامل مادية متعلقة بالآلات والظروف الفيزيكية وهناك عوامل شخصية راجعة الى العامل وقد يحدث ذلك حوادث مهنية كالنسيان، التخريب...⁽²⁾

1-ببوبة علي، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2015-2016،

2-ابراون-، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة دكتور محمد خيربي، دار المعارف للنشر، مصر، 1960، ص 28

ب- الدراسات العربية:

1-دراسة سهيلة محمد: بعنوان حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية وهي دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين، في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، دمشق، سنة 2012.

سعت الدراسة الى الكشف عن العلاقات بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات وهي "الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى التعليم، خطورة العمل، أسباب الحادث"، وهو محاولة التعرف على الواقع الحالي لحوادث العمل ومستويات العجز وبعض للكشف عن وجود مثل هذه العلاقة وصاغت مشكلة بحثها الرئيسية في السؤال التالي:

-ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز والمتغيرات التالية: العمر، مستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى الخطورة بسبب الحادث؟

-وتتبع عنه الفرضيات التالية:

1-لا توجد فروق علاقة ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذي تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.

2-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى خطر العمل والتعرض لحوادث العمل.

3-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى خطر العمل والتعرض لحوادث العمل.

4-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العجز بين العمال الذي تعرضوا لحادث العمل تبعاً للمتغيرات الشخصية والمهنة (العمر، مستوى التعليمي، العمر المهني، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث)

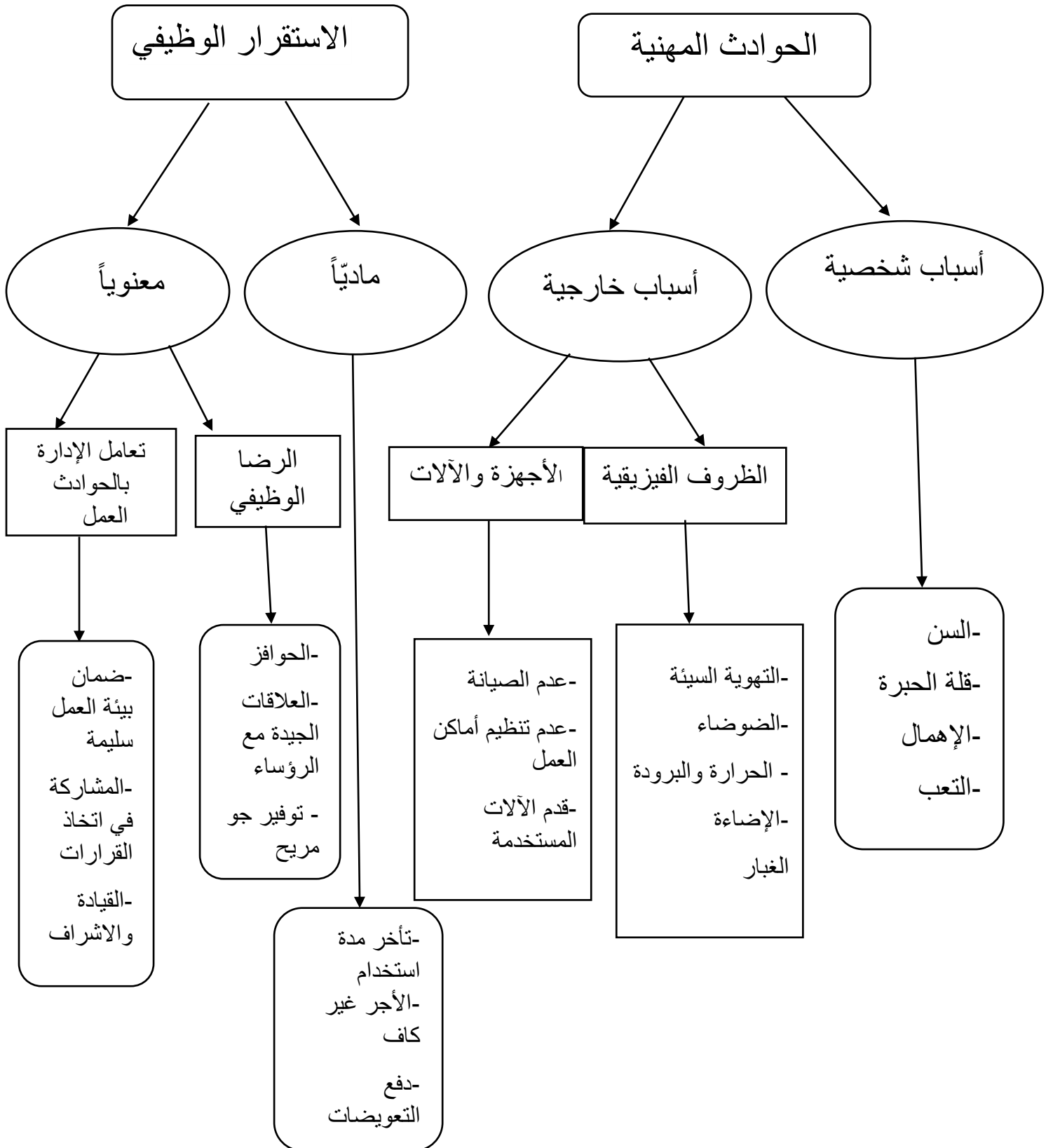
وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات متعلق بوجود نظر العاملين أنفسهم أم من جهة نظر الرئيس قسم أم من جهة نظر مشرف الصحة وسلامة المنهية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيها يتعلق بالمستوى التعليمي وأيضا على مستوى العجز تبعا لفروق العمرية. (1)

1- سهلية محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس في محافظة طرطوس، مجلة دمشق، العدد 4، 2010

-النموذج الدراسي:



-صعوبة الدراسة:

- قلة البحوث الجزائرية حول موضوع حوادث العمل والاستقرار الوظيفي.
- عدم تصريح المبحوثين ببعض المعلومات حول موضوع حوادث العمل والاستقرار الوظيفي.

خلاصة الفصل:

-استوفى في هذا الفصل تحديد المشكلة وضبط أبعاد الموضوع كي يتمكن من حصر ظاهر وتحديد الجوانب المراد دراستها، فلا يمكن الاستغناء على عناصر هذا الفصل كونه العصب الرئيسي للدراسة فهو يلجأ الى التعامل معه في جوانب كثيرة متفرقة من البحث، بالإضافة الى مجموعة الأثر الفكرية والنظرية التي عالجت المتغيرات ومؤشرات لموضوع الدراسة التي ستدرج في الفصول اللاحقة بطريقة مستفيضة لتكون بمثابة شاهد كيفية لتدعيم خطواتها من أجل تحديد معالم الدراسة.

الفصل الثاني

-الفصل الثاني: حوادث العمل-

-تمهيد

-تعريف حوادث العمل

-تصنيف حوادث العمل

-أسباب حوادث العمل

-الآثار المرتبطة عن حوادث العمل

-النظرية المفسرة لحوادث العمل

-برامج الوقائية من الحوادث العمل

-الخلاصة

-تمهيد:

يسعى الانسان لكسب قوته بهدف تحقيق العوامل الفيزيولوجية "كالمأكل والمشرب، اللباس، السكن...". وهذا عن طيق العمل، حيث يتعرض هذا الانسان لحادث أثناء عمله وهذا نظراً لوجود أخطار قد ترتبط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو الوسائل المستخدمة أو بعدم استخدام الآلات والمعدات بشكل صحيح، وأيضا عدم استخدام وسائل الوقاية وسلامة المهنية.

حيث يعتبر حوادث العمل من أهم المواضيع المطروحة في جميع مجال العلم، فقد اهتم بهذا الموضوع "حوادث العمل" العديد من العلماء مثل هنري فورد والتو مايو... في كافة المجالات، حيث تؤدي الى معرفة الأسباب الحقيقية لحوادث وأهم العوامل التي تؤدي بالعامل في وقوع بالأخطار المهنية وذلك بهدف توفير الوسائل ومعرفة السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث حفاظاً على العنصر البشري وهذا ما نستدركه في هذا الفصل بالتفصيل.

1-تعريف بالحوادث العمل:

-يمكن تعريف حادث العمل من عدة زوايا وذلك حسب اختصاص كل جهة معينة بالحادثة (1)

-كما يعد الحادث كل حدث غير مخطط له يؤدي الى أضرار بسبب فعل أو حالة غير آمنة، ويمكن اعتبار الحادث أنه ناتج عن التقصير في تحديد المخاطر، أو من بعض القصور في النظام الحالي للتحكم في المخاطر (2).

-هي كل ما يتعرض له العامل دون سابق معرفة أو علم بسبب أخطاء يرتكبها أو يتعرض لها العامل، ينتج عنه ضرراً قد يصيب العامل أو زملائه أو الآلات المستخدمة في العمل.

-وقد عرفها عباس محمد عوض: بأنها غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، وقد ينجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيء (3)

-وقد عرف خبراء الاجتماعيون حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه (4)

1-مجاهدي فاتح، استخدام سياسة كمدخل لتقليل من حوادث العمل في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012، ص-ص 23-24

2-Spellman Frank, **industrial hygiene simplified; a guide to anticipation recognition**; an evaluation and control of work place Hazards; government institutes, Toronto, Oxford,2006

3-عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص25

4-زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمين، دار الفكر العربي، بيروت، 1975، ص 69

-كما عرفه مجدي محمد عبد الله: أنه حدث غير متوقع الحدوث، اما أن يصيب شخص ما، أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد أو يكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الانتاج⁽¹⁾، ويلاحظ أنه لو ترتب عن الحادث إصابة للعامل أين كانت وانما يؤثر هذا على الإنتاج.

-ان حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله أو كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه⁽²⁾

التعريف الإجرائي لحوادث العمل:

هو تعرض العامل دون سابق الإنذار أو علم يسبب أخطاء يرتكبها أو يتعرض العامل من طرف المؤسسة مما ينتج عنه أضرار قد يصيب الآخرين أو المعدات والآلات المستخدمة التي ينجم عنه التوقف عن العمل لفترة زمنية تناسب مع ذلك الضرر الذي ألحق به.

2-تصنيف حوادث العمل:

1-من حيث نوعها:

-حوادث المرور

-حوادث المناجم

-حوادث الطائرات

-حوادث بسيطة

-حوادث جسدية

1- مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعة للنشر والتوزيع، مصر 1996، ص 25

2-محمد مسلم، مدخل الى علم النفس العمل، دار قرطبة، ط2، الجزائر، 2007، ص 147

ب- من حيث نتائجها:

إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

ج- من حيث خطورتها:

إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز دائم كفقْد العينين أو اليدين، أو العجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى العجز الكلي مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة مؤقتة وأخرى تحتاج إلى مجرد إسعاف أولى أو علاج بسيط.

د- من حيث أسبابها:

إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية مثل إهمال العامل أو شرود الذهن أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجز عن ضبط نفسه وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط الأشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.

كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كخراب مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختبارها (1)

3- أسباب حوادث العمل:

إن الأسباب التي عنها الحوادث العمل تنقسم إلى قسمين رئيسيين حيث يتكون الأول من العوامل الخارجية والداخلية والتي ترجع إلى الفرد نفسه كنقص في الخبرة أو نقص في قدرة العامل أو النقص في توازنه أو ملاءمته للعمل الذي يقوم به.

1- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2010، ص 21

1- العوامل الخارجية:

أن الحوادث ترجع الى ظروف البيئة المحيطة بالعمال وهي:

-الضوضاء:

للضوضاء تأثيراً سيئاً الى انتاج الفرد فكلما اشتدت في المصنع كلما أدى ذلك الى نقص الإنتاج وسرعة وصول الفرد الى مرحلة الاجتهاد، وبالرغم من عدم إمكان تعريفها تعريفاً صحيحاً، فإنها تتطوي على كل صوت عال غير مألوف أو صوت مزعج لا يمكن التحكم فيه، والثابت أن الأصوات العالية تضايق الانسان أكثر من الأصوات الهادئة كما تضايقه الأصوات الغير منتظمة والمتقطعة أكثر من الأصوات المنتظمة والمتصلة (1)

وتتفق معظم التعريفات المتداولة على أن الضجيج هو تلك الأصوات غير مرغوب فيها التي تؤدي الى تشتت الانتباه وقد تحول دون قيام المرء بواجباته بكفاءة (2).

وكما أكدت العديد من الدراسات أن تأثير الضوضاء من حيث كونها عنصر مزعجاً ومشتت للانتباه لكن ليس كل ما يثير الأصوات بعد الضوضاء، لأن الضوضاء التي تدخل في الإنتاج لا تعد عاملاً مسبباً لحوادث العمل، إنما تلك التي يكون مصدر خارج عن الآلات، فالذي يستخدم آلة الطباعة لا تشكل له أوجاع رغم الصوت الذي تصدره، لأن العامل ينجح من خلال تكيفه مع تلك الأصوات. (3)

1-كمال محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، لبنان، 1996، صص-24-25

2-رونالدي ريجيو، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، ص 582

3-طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص15

-الحرارة والتهوية:

ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي تعمل فيها الفرد على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة بحيث ان معدل الحوادث يبلغ أقصى درجات انخفاض في حالة درجات الحرارة المعتدلة، و ان معدل الحوادث يزداد كلما ارتفعت درجات الحرارة أو انخفاض عن الدرجات المعتدلة، بل هناك ما يشير الى أن التطرق الشديد في درجات الحرارة لا يصاحبه فقط زيادة في المعدل الحوادث بل أيضا يصاحبه زيادة في شدة الحادث و خطورتها⁽¹⁾ و الدليل على ذلك قام فيرنون **Vernon** بأن عدد قليل فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70°، بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة الى أقل من 70°، ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل ربما يكون من السكان الذين يقطنون في الأماكن الحارة مثلاً فهؤلاء لديهم القدرة على التحمل درجات الحرارة العالية، وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم، تبين أن هناك تزايد طردياً في عدد حوادث العمل البسيط، كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62° الى 80°⁽²⁾.

ان الحوادث تتناقض باستمرار، فكلما كانت درجة الحرارة والطوبة والتهوية مناسب، كلما قلت حوادث العمل والعكس صحيح.

-الإضاءة:

نعتبر أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية لها علاقة في انخفاض او ارتفاع نسبة حوادث العمل، ومن مؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، حينما قامت إحدى الشركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية وتبين أن 25% من الحوادث راجعة الى رداءة او سوء الإضاءة المصنع.

1- عادل حسن، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، لبنان، 1998، ص155

2- عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، جزء2، دار المعرفة الجامعية مصر، 2003، ص156

ب- أسباب الداخلية:

- **السن والخبرة:** تؤكد دراسات علم النفس الصناعي **تيفين 1968** و**طه 1979** وغيرهما أن هناك ارتباط سلبي بين الحوادث والسن، لاسيما في فترة العمرية 25-60 سنة فقيام العمال صغار السن بأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث، ويتقدم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم الى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة⁽¹⁾، ويتضح بأن السن المناسبة هي أساس العمل، لذلك فإن المسنين لديهم مشاكل جسمية ونفسية وحتى عقلية، كفقدان الذاكرة في بعض الأحيان، وكذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن كضعف البصر او ضغط الدم، وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل، وكذلك العمال الصغار نجدهم أكثر عرضة لحوادث العمل و ذلك يعود الى عدة أسباب من بينها الإهمال و التسرع و اللامبالاة.

-**الخبرة:** كلما زادت الخبرة قل تورطه في حوادث العمل، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل الى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب الأخطار، والعلاقة بين زيادة السن وقلّة التورط في الحوادث، تتصل الى حد كبير بين طول الخبرة وقلّة التورط في الحادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريباً بالنسبة للتورط في الحوادث⁽²⁾.

-**الذكاء:** من المعقول أن نفترض ان هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل ذكاء هم أكثر تورطاً في الحوادث ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء الى حدود الضعف العقلي، قد تتسبب في وقوع الحوادث لان ضعيف العقل يكون بوجه العام غير قادر على التبصر بالأخطار⁽³⁾، في حين نجد بأن بعض

1-حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، كتاب الحديث للنشر والتوزيع، كويت، 1999، ص200

2-محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2010، ص212

3-طارق كمال، علم النفس المهني، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2007، ص155

الدراسات أكدت على أنه لا يوجد أي ارتباط ذو دلالة إحصائية، بين درجات تفاوت الأشخاص في اختبارات الذكاء ووقوعهم في حوادث العمل عند العمال الذين كانوا في التدريب بإحدى ترسانات السفن (1).

ولكن من جهة أخرى هناك بعض الدراسات تؤكد بوجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكائهم عن المتوسط ووقوعهم في حوادث العمل مقابل أولئك الذين يملكون ذكاء متوسط، لا يكونون مستهدفين للحوادث (2)

-**التعب:** دلت التجارب بأن معدل الحوادث ترتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيطاً بدرجة عالية، مما يؤدي به الى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في الحوادث العمل، أما في الساعات المتأخرة من النهار فان معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع الى انخفاض في سرعة الأداء.

في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي الى زيادة في نسبة ارتكاب الحوادث، مثال على ذلك: احدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا، انخفضت نسبة الحوادث 70% بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة الى 10 ساعات يومياً (3).

قد يؤدي التعب نقص القدرة على العمل، بسبب الجهد المبذول، وبالتالي يؤدي الى ارتفاع نسبة الحوادث، هذا بدوره يؤدي الى نقص الإنتاج

1- عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، جزء2، مصر، 2003، ص156

2_كمال محمد عويصة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، 1996، ص166

3-عبد الرحمان العيسوي، نفس المرجع سبق ذكره، ص-ص 188-189

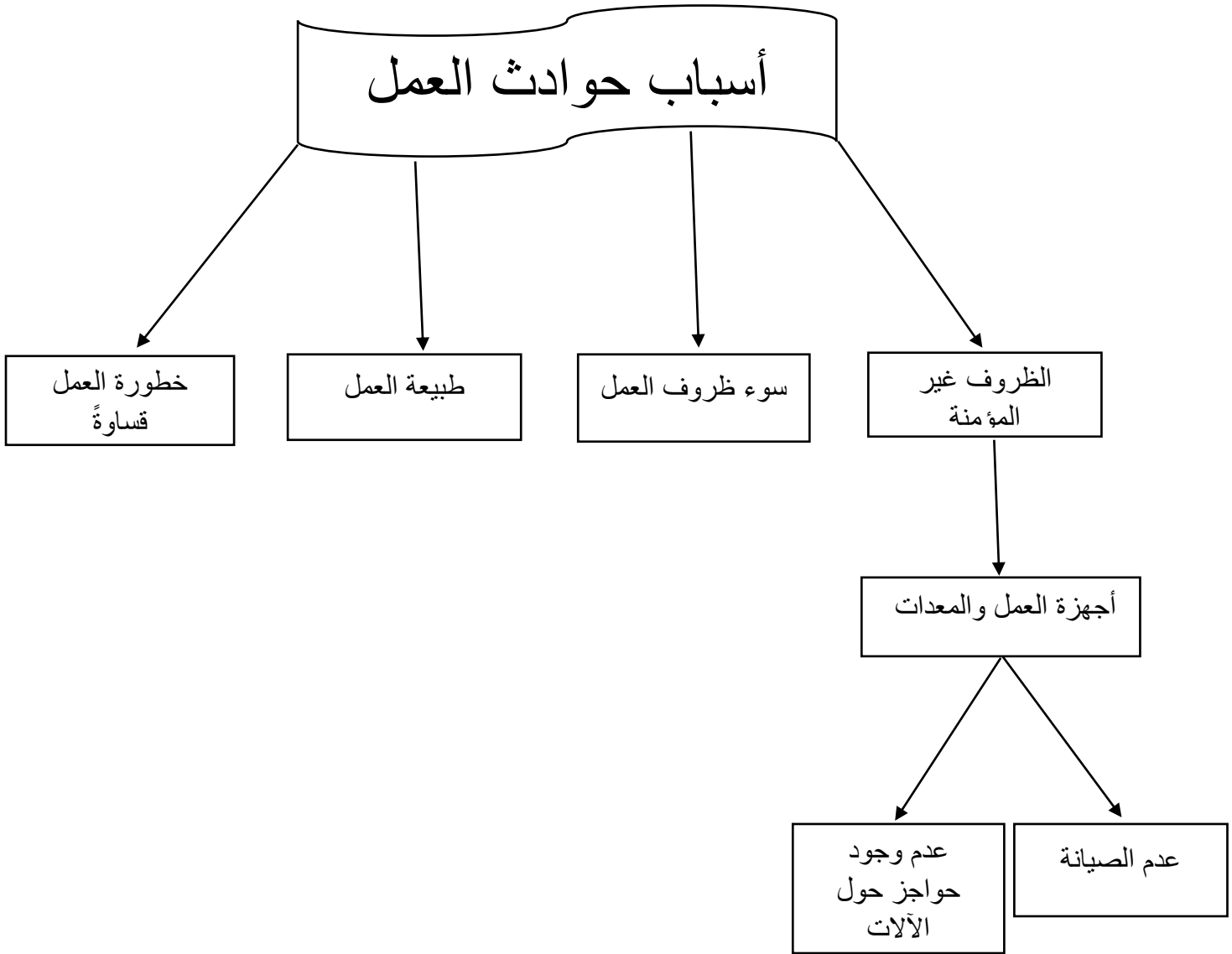
-الصحة النفسية والحالة المزاجية: تؤكد بحوث هرسى **Heresy** أن حالات التوتر الشديد للعمال أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالحزن والغضب وما الى ذلك من الحالات

الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استنارتهم⁽¹⁾ والملاحظة كذلك هو ما تأكده دراسة "ياسين محجر" حول عوامل وأسباب حوادث العمل واختلافها من عوامل بيولوجية وبيئة ذاتية⁽²⁾.

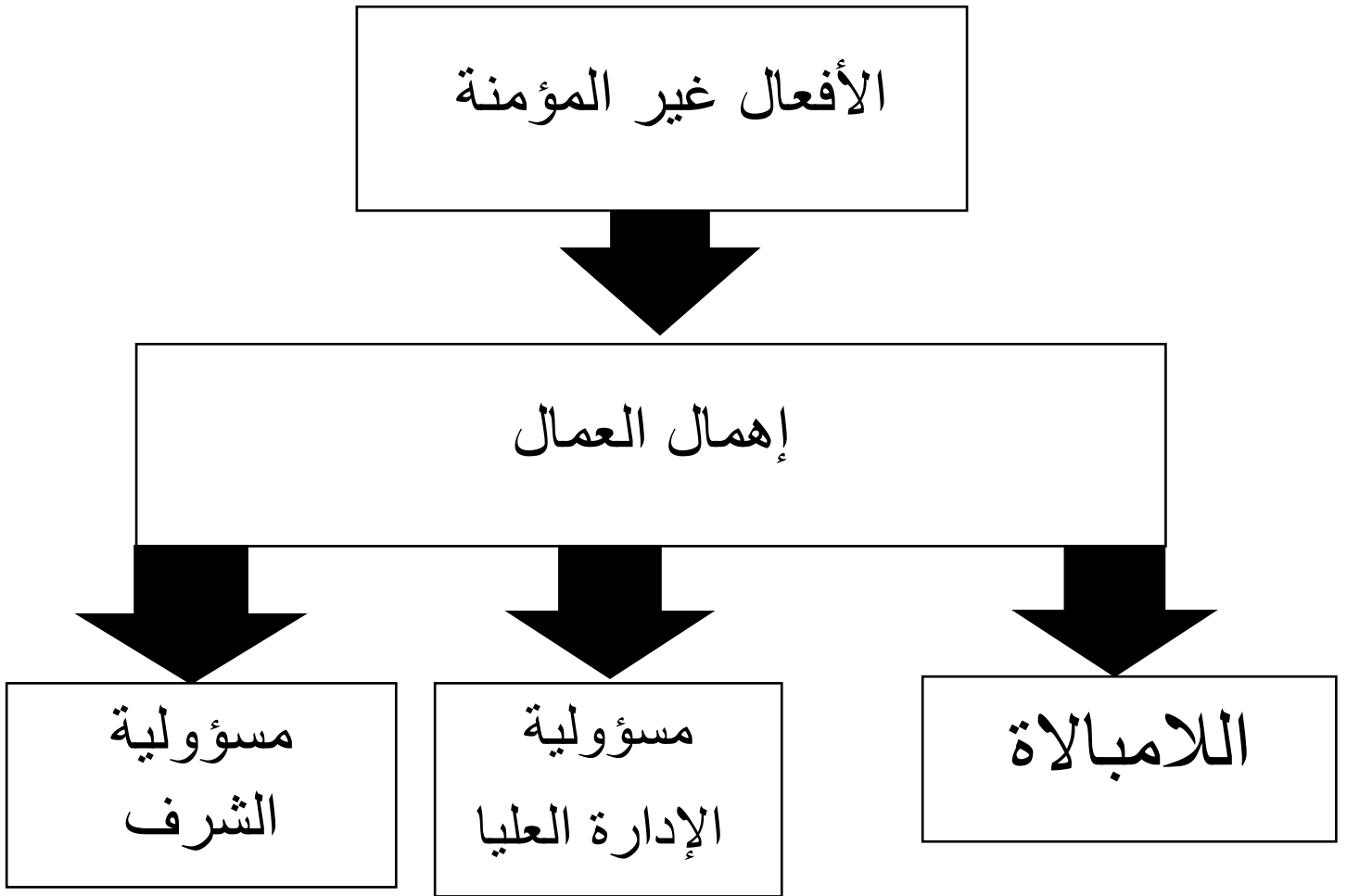
1-حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1999، ص200

2-ياسين محجر، استهداف حوادث المرور، دراسة ميدانية في بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر، أطروحة لاستكمال نيل متطلبات شهادة الدكتوراه علوم قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2011، صص 95-100

* الشكل رقم 1: توضيح أسباب حوادث العمل بمكان العمل:



*الشكل رقم 2: توضيح حوادث المتعلقة بالعمال:



رابعاً- الآثار المرتبطة عن حوادث العمل:

أ-التأثير الاقتصادي:

لا شك ان حوادث العمل تتسبب في إهدار الكثير من الوقت والمال فوفقاً للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، والتي تتمثل فيما يلي:

-تكاليف الوقت الضائع الناجم عن الإصابات العامل في حجم الساعات التوقف عن العمل تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمل يتوقفون عن العمل لانتقالهم الى مكان الحادث حبا في الاطلاع عما حدث كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.

-تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين⁽¹⁾.

-التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها، أو لإصلاحها وصيانتها، كما تتحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة في تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو التحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي للعمل الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تدريب عامل جديد محل العامل الذي انقطع عن العمل

1-علي غربي، بلقاسم سلاطينه، إسماعيل غزة، الموارد البشرية دار الهدى للنشر، الجزائر، 2002، ص-ص 131-

- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة
 - تكلفة مواد التنظيف والتسوية بعد الحادث
 - تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب
 - تكلفة الغرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات (1)
 - تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في:
- 1-تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوسائل الوقاية لبعض الآلات
 - 2-تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب
 - 3 -تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصادياً بالحوادث ارتباطاً وثيقاً بالاقتصاديات الوقاية من الحوادث.

ب-التأثيرات الاجتماعية:

- ان هناك دائماً تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري
- ان حوادث العمل ماهي الا نتائج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية (2)
- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة ويضاف أي ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلتها إذا كانت الحادث مميتة.

1-مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص204

2-عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، مصدر دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002، ص 556

-تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع:

-تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو العامل أو أكثر وتعطله في العمل.

ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة.

ج- الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

حوادث العمل انعكاسات سلبية على مؤسسة تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة

الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة من العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى أماناً، سواء داخل المؤسسة ذاتها أو البحث عن أعمال في المؤسسات توفر ظروف آمنة وأحسن وأفضل، إذ تعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات في العمل، كالألبسة و الأقفعة مع تخصيص قسم الأمن الصناعي، ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه و صحته (1) .

ان كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المديرون وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل، وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم

الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئياً أو كلياً، هذا في حالات البسيطة، أو في الحالات الخطيرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فان المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم، وخلال هذه الفترة تتعطل نفقات حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل، ونفقات الخاصة بتكوين وتدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى خسائر المرتبطة على النقص الإنتاج

1-بديع محمود مبارك قاسم، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان، 2001،ص52

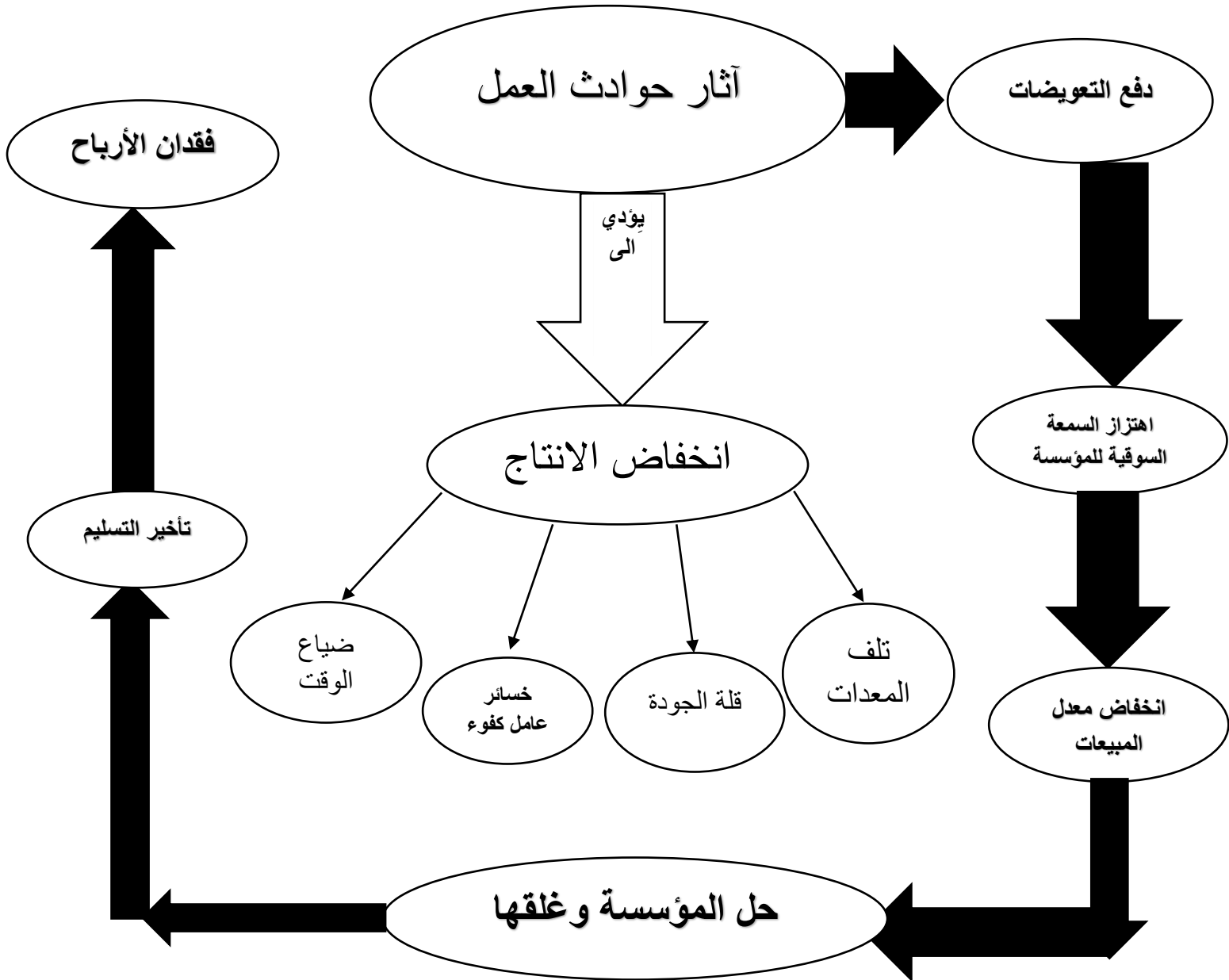
د- الآثار المتعلقة بالعمال:

تترك الحوادث آثاراً سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى، وهي تلك التي تتمثل درجة عالية من الخطورة كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال، أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة مما ينتج عنه إصابة العامل، كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة و التي تتطور مع مرور الوقت، الى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان لأحد الأعضاء أو الشلل نصفي أو كلي، فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كلياً، أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما اذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظراً لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنةً مما قد يكون عليه سابقاً قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث نظرة شفقة و احسان و نظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة الى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلاً منطويًا³، يشعر دوماً بالنقص مقارنةً بزملائه. (1)

1- سلامة أمينة، أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة بسكرة-

الجزائر، مجلد 07/عدد 27، جوان 2018، ص، ص 225-226

الشكل 3: توضيح آثار حوادث العمل على واقع المؤسسة



5- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

أ- **نظرية الضغط والتكيف:** تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط، وأن التكيف العادي للضغوطات الناتجة عن عوامل فيزيقية آنية مثل: الحرارة، الرطوبة... الخ، تؤدي الى انخفاض في تكرار الحوادث (1)

يمكن القول بأن هذه النظرية تتفق مع نظرية الأهداف والحرية واليقظة، في التأكيد على أهمية بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد للوقوع في حوادث مقارنةً بعامل المتحرر من الضغوطات و التوترات (2).

ويرى أصحاب هذه النظرية بأن العامل الذي يوضح تحت ظروف الضغط والتوتر، غالباً ما يكون عرضة للحوادث، وتشير هذه النظرية الى التكيف العادي للضغوط الناتج عن الظروف الفيزيقيه مثل الإضاءة، درجة الحرارة، الرطوبة وغيرها، فكلما زادت نسبة التوتر والضغط الموجودة في بيئة العمل، كلما زادت نسبة الحوادث.

ب- **النظرية الطبية:** مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل الى وقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض أو اختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث، فلقد أوضحت أن 75,9% من الحالات الحوادث ليس لها أسباب مرضية، وأن 14% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسبابها طبية وعلل جسمية، أغلبها في الخلل السمعي والبصري (3)

1- عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، جزء2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص410

2- عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1990، ص 403

3- سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في مؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر والطبع، سوريا، 1991، ص 27

فمحتوى هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة، انما يعاني من حلل جسدي أو عصبي، وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ربما يكون مثل هذا الخلل من احدى الأسباب التي تتجمع مع أسباب أخرى ببيكون مثل هذا الخلل من احدى الأسباب التي تتجمع مع أسباب أخرى لحدوث الحوادث، إلا أنه ليس السبب الوحيد الفعال لوقوع الحوادث، فلقد أجرى جراف GRAF بحثاً على 708 عامل فوجد بأن حوادث العمل في 75,9% من الحالات ليس لها سبب متعلق بالناحية الطبية وأن 14% فقط متعلقة بالناحية الطبية أي ترجع لأسباب طبية وتدخل ضمن هذه الأسباب الخلل السمعي و البصري⁽¹⁾

ج- النظرية التجريبية: تعتمد على أن وقوع في حوادث العمل يرتبط بعوامل عدة، فالشخص الذي يقع في حادثة ما، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئاً بالعديد من المثيرات والمؤشرات كالحرارة وحالة الطريق، التعب والحالة النفسية للفرد مما يترتب على ذلك أن يكون محاطاً بظروف غير آمنة، وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء⁽²⁾.

د- النظرية الاجتماعية: تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل بظروفه غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سبب في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب⁽³⁾.

1-حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1990،
ض210

2-عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971، ص 31

3-عباس محمود عوض، نفس المرجع، ص 30

هـ-نظرية التحليل النفسي: ترى النظرية من خلال صاحبها سيغموند فرويد إن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصبية وأسباب شعورية كالهفوات (1)

ي-نظرية المصادفة: ان الحوادث وفقاً لهذه النظرية يمكن إرجاعها لعامل الصدفة وهذا يعني أن جميع الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث وأنه لا يوجد أية عوامل شخصية تميز شخصاً عن الآخر استعداده للوقوع في الحوادث (2)

6-برامج الوقائية من حوادث العمل:

لا توجد وظيفة أو مهنة إلا ووجدنا أدائها يرتبط بمجموعة من المخاطر حسب مكونات المنظمة الى صناعية وأخرى طبيعية نتيجة الزلازل مثلاً وبالتالي يمكن تحديد أسباب التعرض لحوادث المهنة والوقاية منها وتتمثل فيما يلي:

أ-أسباب التعرض لحوادث:

أسباب تعود للعامل:

-عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية

-الزحام أمام الآلات

-استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها

-تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة

-العمل على الآلات من قبل شخص غير معوض

1-دويدار عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة ونشر، بيروت-لبنان، 1995، ص

2- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1990، ص

أسباب تعود الى البيئة التي يعمل فيه:

- سوء الإضاءة
- عدم كفاءة أجهزة الإنذار
- عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات
- سوء النظافة وترتيب مكان العمل
- الضجيج المرتفع

ب-الوقاية من الأخطار المهنية:

تتمثل سبل الوقاية من الأخطار والحوادث المهنية فيما يلي:

- استخدام المعدات الوقائية الشخصية
- تجنب وضع الأدوات الحادة في الجيوب
- ارتداء ملابس العمل التابعة لقواعد الأمن
- لا تدخن الا في الأماكن المحددة للتدخين
- التركيز والانتباه أثناء العمل وعدم التحدث أو المزاح مع الآخرين (1).

دور المشرفين على برامج الوقاية والسلامة المهنية لتجنب الحوادث:

لابد للمشرف أن يكون مطلعاً على أسباب وقوع الحوادث والإرشاد الى التقليل منها مستقبلاً، اذ يجب أن يكون لديه دراية في معرفة سبب الإصابة، فإذا كانت بسبب العامل

1-سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجدلوي، ط1، الأردن، 2004، ص261

فعلى المفتش أن يوجه العامل الى التدريب على ممارسة عمله بأمان وتوجيه العمال الى تجنب المخاطر بسبب تصرفاتهم، أما إذا كانت الإصابة سبباً مباشراً في بيئة العمل أي مكان العمل فان المسؤولية تقع مباشرة على المشرف وخاصة اذا كان بالإمكان تجنب وقوع هذا الحادث، لو أن المشرف المسؤول قام بإخلاء مكان العمل من مخاطر الكامنة فيه و التأكد من خلو مكان العمل، ومن مخاطر ظاهرة تسبب في وفاة العامل أو إصابته (1).

ج-برامج الأمن والسلامة المهنية:

- وضع إجراءات لسلامة المهنية لجميع العاملين وهذا حسب كل مهنة وتوفر معدات الوقاية الشخصية وإلزام العاملين الآخذ بها.
- توفير إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كالحريق مثلاً
- وضع أعضاء المشرفين قائمين على التفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- تحليل أساليب الآلات والوسائل المستخدمة في العمل لعرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة والتي يمكن ان تنشأ عنها إصابات خطيرة.
- توفير أطباء مختصين داخل المؤسسة لإجراء فحص طبي دوري للعاملين في فترات محددة لتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفتيشها بين العمال. (2)

1-سنان الموسوي، نفس المرجع سبق ذكره، ص261

2-نهاده عكا حمدي وزيد غانم الحصان، الأمن في إدارة المحطات، ط1، دار اليازوري العملية لنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص

خلاصة الفصل:

من خلا ما سبق ذكره عن حوادث العمل، انطلاقاً من مفهومها وصولاً الى استراتيجيات الوقاية منها، ويمكن القول إنها ظاهرة لا يمكن الحد منها بصفة كلية، وأن يجب على المؤسسات الصناعية ان تتخذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية مواردها سواءً كان مادياً أو معنوياً أو بشرياً والتي تعتبر أساس وركيزة المؤسسة ويكون ذلك عن طريق توفير لعمالها بيئة خالية من المخاطر وتوفير أساليب وقائية من أجل تقليل من هذه حوادث.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الاستقرار الوظيفي

- تمهيد

- مفهوم الاستقرار الوظيفي

- عوامل الاستقرار الوظيفي

- مظاهر الاستقرار الوظيفي

- الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة

- الخلاصة

تمهيد:

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع الأساسية في مجال علم اجتماع العمل حالياً، ونحن في هذا الفصل بصدد محاولة التعرف على العوامل التي تساعد على تحقيقه، وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الإنتاجية.

انطلاقاً من أهمية الاستقرار الوظيفي في المؤسسة، وهو مكان تحقيق الأهداف التنظيمية وضمان استمرارية العملية الإنتاجية.

وفي هذا الفصل يهتم بتبيان مفهوم بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة، وتحقيق مجموعة من العوامل التي تؤثر بكل الظروف المحيطة بالعمل سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وأهم المظاهر المرتبطة به، وفي الأخير تبيان كيفية الاستقرار داخل المؤسسة.

- مفهوم الاستقرار الوظيفي:

يقصد الاستقرار الوظيفي «إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف...»، ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته (1).

ويشير الكاتب إبراهيم رمضان الديب في كتابه " دليل إدارة الموارد البشرية"، أن الاستقرار الوظيفي يعني "قديراً جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة وللعاملين بها، بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة" (2).

ويشير أيضاً إلى ضرورة ضمان رضا أكبر للعمال من خلال توفير ظروف عمل أفضل حتى يتحقق الأمان والثبات في العمل، وبانعدام ذلك يصبح التنظيم في حالة عدم استقرار تظهر في شكل ظواهر تنظيمية كثيرة كالتسرب أو الاحتجاج، عدم الرضا... وهو ما ينعكس على أداء المنظمة ككل.

ويعتبر استقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول ويقصد عنده "بقاء موظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة الأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل (3).

وهنا يضيف فايول موضحاً أهمية مسألة استقرار الموظفين من خلال بقائه أطول فترة ممكنة ومحافظة الإدارة عليه باعتباره تنقله أو نقله تكلفة إضافية ملقاة على عاتق المؤسسة تقاس بسنوات الخبرة التي تغادر مع صاحبها.

1- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، إدارة النشر تهامة، الرياض-سعودية، 1973، ص81

2- حمزة عزوي، (تحفيز الاستقرار الوظيفي "أساليب نماذج ناجحة")، مجلد10-عدد2، مجلة أفاق علمية، جامعة بكرة، 2018، ص81

3- سمير الشويكي، معجم الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص99

2- عوامل الاستقرار الوظيفي:

أ- **الترقية:** وهي نقل الموظف الى وظيفة ذات مستوى أعلى تختلف في المسؤوليات والواجبات بصطحها في العادة زيادة في المرتب والدرجة وهي تعبر عن نمو وتقدم الفرد في عمله (1) وتؤثر في التكليف من عمل في مستوى أدنى الى آخر في مستوى أعلى داخل التنظيم وتصاحب الترقية عادة في الأجر (2) والغرض من اجراء الترقيات هو استغلال مهارات وقدرات الأفراد والترقية تفيد معنى الصعود والارتقاء.

ب- **النقل:** تستخدم كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادةً في نفس المستوى التنظيمي وقد يتم بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف وبترتب عليه تغيير الفرد المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعاً لها، والغرض من النقل هو وضع الفرد في مكان الذي تكون هناك حاجة أكبر اليه فيه وقد يساعد هذا أن يكون مع مجموعة من الأفراد يستطيع أن يندمج معهم فيعملون معا بتعاون أكبر خاصة اذا كان النقل برغبة منه، ويعطي النقل فرصة للفرد أن يتدرب على عمل جديد فيزيد من خبراته وينتمي قدراته، وقد يسهم في دعم القدرة التنافسية للمنظمة اذا كان محققاً لرغبة الأفراد ومنسجماً مع طموحاتهم في أداء عمل مرغوب أو شغل مركز معين، فيمكن أن يشبع لديهم حاجات الأمن و الحاجات الاجتماعية وحجات التقدير وتحقيق الذات.(3)

ج- **الإشراف:** يعتبر الإشراف الكفاء من العوامل الأساسية في التحفيز على العمل حيث يرى البعض انه عملية تعليمية أو تدريبية تهدف الى تنمية وتحسين الموارد البشرية.(4)

1-سهيل ادريس، المنهل فرنسي-عربي، ط36، دار الآداب، بيروت، 2006، ص 23

2-صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية من مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999، ص 62

3-صلاح الشنواني، نفس المرجع، ص70

4-يوسف عنصر، الإشراف والتنظيم الصناعي في الجزائر، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 15

ويؤدي نظام الاشراف داخل المصنع دوراً هاماً في تشكيل و تغيير اتجاهات العمال وبالتالي أنماط سلوكهم، ويعتبر المشرف حلقة الاتصال بين الإدارة والعمال فهو له دور هام في المصنع لأنه المسؤول عن الإنتاج وفي نفس الوقت يتفاعل مع كل من العمال و الإدارة، فسلوك المشرف له تأثير جوهري على معنويات المرؤوسين لذلك فان أهم مقومات المشرف تكمن في قدرته على تهيئة أنسب مقومات الأداء المثمر لمرؤوسيه، وسبيله لذلك تفهم حاجاتهم كأساس لتوجيههم وتحفيزهم ليتوافقوا ويتكيفوا مع محيط العمل، وذلك يتم ببعض الطرق و الوسائل التي من بينها كفاءة العمال النشيطين و الملزمين بالأهداف التنظيم

د-الاتصال: يحظى دور كبير في التنظيمات لما له من فعالية في عملية التواصل داخل وخارج المنظمة من خلق الانسجام والتنسيق الداخلي فيها والتكيف مع محيطها الخارجي، ولاتصال في المنظمة ليس فقط بين مراكز أصحاب السلطات مع بعضها بل أيضا بين هذه الأخيرة مع مراكز الأدنى والتنفيذية في المنظمة أو المرؤوسين. (1)

هـ- الحوافز: يعرف الحافز على أنه "مجموعة العوامل والمؤثرات التي تدفع العاملين نحو بذل جهد أكبر للإقبال على تنفيذ المهام بجد وكفاءة مما يؤدي في النهاية الى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين بها معاً"، ويمكن استخدام الأداء لنتبع أثر الحوافز فبمقدار ما يكون نظام الحوافز المطبق محركاً بمقدار ما سيظهر أثاره على الأداء (2).

3-مظاهر الاستقرار الوظيفي: يعد استقرار العامل في عمله من الأمور الهامة التي تلعب دور كبير في رفع إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، اذ لا يمكن لأي مؤسسة ان تضمن إنتاجية عالية وارباح مناسبة دون الاهتمام بهذا الجانب او العمل على توفيره داخل المؤسسة وتتجلى اهم المظاهر والمؤثرات الاستقرار المهني للعامل في:

1-عدون ناصر داني، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية "دراسة نظرية وتطبيقية"، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص62

2 -سيد معين أمين، إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية، ط1، دار البازوري، الأردن، 2010، ص335

-**الانسجام مع الزملاء:** ان شعور العامل بأن حقوقه محمية، سواء من الإدارة أو من النقابة يدفعه الى الانسجام أكثر مع زملائه، أما إذا كان مستاءً داخل مكان العمل فهذا من شأنه أن يدفعه الى النفور من جماعة العمل.

-**الراحة النفسية:** هي تعبير داخلي نتيجة عدم مصادفة العامل لأي عقاب داخل المؤسسة من شأنه أن يؤثر نفسياً عليه، ويقف منعاً أمام العامل في عمله، ومنه يحاول الانتقام بشتى الطرق، سواء اللامبالاة في العمل أو تخريب الآلات أو التغيب... وهذا بدوره ينعكس سلباً على الإنتاج داخل المؤسسة (1)

-**المواظبة على العمل وانخفاض نسبة الغياب:** تعتبر مواظبة العامل على عمله وحضوره في الأوقات المحددة له دون تأخيرات دائمة أو غيابات متكررة، كلها دلائل على رضا هذا العامل عن عمله واهتمامه به، ومعنى هذا أن العامل يعيش جواً مهنيًا ملائمًا لا يخلق لديه أي شعور بالقلق أو الملل أو التذمر وأن كل الظروف مواتية لممارسة عمله دون اللجوء الى أساليب سلبية مثل التغيب بعذر أو بغير عذر، ومعناه أن العامل مستقبلياً من خلال مهنته، أي مستقر في عمله.

-**انخفاض نسبة الحوادث:** ان انخفاض نسبة الحوادث تعتبر مؤشراً من المؤشرات الاستقرار المهني "قالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، لهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل بتوفير كل الألبسة والأقنعة الخاصة بذلك، وتوعية العمال فيما يخص به، وخوف الإدارة على أمنه وصحته.

وهذا عامل على استقراره في وظيفته ورضاه عنه وعدم التفكير في الانتقال الى غيره.

1- منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقة الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، 1976، ص-ص 88-89

-شعور العامل بأهميته:

يرغب العامل دوماً في أن يحظى بقدر كبير من الأهمية داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، ويتبين هذا الاهتمام من خلال معاملة الإدارة له واستجابتها لمطالبه، وكذلك علاقته بالمشرفين وزملاءه في العمل، فإذا التمس العامل هذا الاهتمام والذي يتجلى في الاستماع الى شكاويه ومنحه فرص عادلة للترقية ومكافئات تشجيعية، وتحسين ظروف العمل والخدمات، والعمل أكثر على الرفع من مستوى أدائه ونتاجه، وهذا ما يجعله راضياً عن عمله ومستقراً فيه. (1)

3-الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة: في ظل التغيير الدائم و التحديث يتطلب من

المنظمات قدراً كبيراً من الانفتاح والتواصل والمرونة المواكبة كل جديد في مجال نشاطها فحركة الابتكار المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية اللازمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في سوق فاستقرار المؤسسة من الاستقرار العمال والعكس صحيح، ولكن تضمن المؤسسة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط والاعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من موارد بشرية ومادية لتضمن استقرارها، وفيما يلي مجموعة من النقاط على المؤسسة ان تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها والاستقرار:

1- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل

2-التخطيط والاعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية.

3-توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة

زائدة عن حاجة العمل.

4- قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديثات الفنية المستمرة في الوظائف

الجديدة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل.

1-عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003، ص ص 209 - 208

5- ضمان بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كاف من الاتصال بأنواعه بين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر. (1)

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

-خلاصة الفصل:

ومن هنا يمكن الاستخلاص بأن الاستقرار الوظيفي يلعب دور كبير لدى العمال، اذ يعتبر من أهم الحوافز التي يجب توفرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين.

ويتضح لنا أن المؤسسة الناجحة هي التي تسعى الى تحفيز عمالها عن طريق اشباع حاجتهم النفسية والاجتماعية والمادية حسب الحاج هذه الحاجات، وهذا لا يتم الا بواسطة النظرة المتكاملة الى الفرد والى حاجاته الشاملة، لان استقرار العمال في عملهم مرتبط بتحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الأمن الصناعي

-تمهيد

-مفهوم الأمن الصناعي

-مهام الامن الصناعي

-الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي

-نظام الأمن الصناعي في الجزائر

-خلاصة الفصل

تمهيد:

ان مفهوم الأمن الصناعي يعتبر من المواضيع التي تشد اهتمام الدارسين في مجال علم النفس العمل والتنظيم وعلم الاجتماع خاصة، حيث يلعب دور كبير لدى العمال خاصة، من خلال توفير الجو الملائم للعمل والظروف الفيزيائية الحسنة، والاهتمام بالوسائل الوقائية أثناء العمل.

وفي هذا الفصل سنحاول التطرق لموضوع الأمن الصناعي من خلال تعريفه ومهامه والأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي بالإضافة الى نظام الأمن في الجزائر

- مفهوم الأمن الصناعي:

يتعرض الإنسان لكثير من الأحداث، لذا لابد من اتخاذ الاحتياطات لتجنبها أو التقليل من وقوعها، حيث يعرف الأمن الصناعي مجموعة من الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الأمن والنظام والسلامة والاطفاء داخل المنشآت الحيوية ومرافقها بالوسائل المتاحة (1)

- هو الأمن الصناعي الذي يوفر وقاية الانسان من الأخطار وحوادث العمل، وهو أيضا تأميمات الاجتماعية التي توفر للعاملين حماية من الأخطاء الطبيعية، والمهنية أو الاقتصادية(2)

كما هو عبارة عن تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية (3)

-تعتبر إدارة الأمن والسلامة واحدة من أهم الإدارات التي يتكون منها الدفاع المدني من حيث احتوائها على الكادر الهندسي والفني والإداري والأكاديمي والميداني المدرب على جميع أعمال الدفاع المدني حيث يلقي على عاتقها الكثير من المهمات من خلال تعدد دوائرها، وتعتبر المهمة الرئيسية لهذه الإدارة هي توفير ونشر شروط الوقاية والسلامة في جميع المنشآت العامة والخاصة وتدريب العاملين فيها على أعمال الأمن والسلامة وملاحقة المخالفين لهذه الشروط (4)

1-سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، ط1، دار الريبة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص9

2-مهدي حسن روليف، إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص - ص 242-243

3-محمد عبد السميع، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهوم ونشاطه، مطبعة القاهرة للنشر، مصر، 1973، ص 7

4- سفيان عز الكايد، نفس المرجع، ص 9

2- مهام الأمن الصناعي:

الغرض من الأمن الصناعي هو تحقيق درجة ونسبة عالية من الوقاية والحماية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات وكذا سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في سوق الصناعة، فانه بذلك يقدم خدمات ويأتي تقييم مقياس وحجم فعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى وليس فيها حدث، ذلك المهمة الأساسية للأمن الصناعي هي مهمة وقائية، ولقد أصبحت مهام الأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق إضافة الى وضع كل الترتيبات والإجراءات مع بعضها البعض⁽¹⁾

-كما يلعب الأمن الصناعي دوراً كبيراً في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ومراعاة ظروف العامل النفسية والصحية، هذا من ناحية الجانب البشري، ومن الناحية أخرى فانه يسعى كذلك الى حماية الجانب الاقتصادي وهذا بتوفير دفع التعويضات الناتجة عن الحوادث والتي تعود الى مؤسسة بالربح والزيادة في الإنتاج، ويهدف كذلك الأمن الصناعي الى تحسين أساليب الارشاد والتوجيه واختيار العمال المناسبين وتوفير التأمينات الصحية وخلق التوعية الوقائية عن طريق التكوين على الأمن والوقاية من الحوادث.

ومن بين المهام التي تسعى الأمن الصناعي للقيام بها هي:⁽²⁾

- أ- حماية العمال من الإصابات وحوادث العمل
- ب- حماية الآلات والأدوات والمحافظة عليها من التحطيم والتلف
- ج- المحافظة على المواد الخام وبقائها صالحة للاستعمال وذلك عن طريق التخزين السليم .

1- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص134

2- العايب راجح، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2004، ص 103

3- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي:

يقوم الأمن الصناعي في أي مؤسسة بمهمة الحراسة وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات، من المخاطر بمختلف أنواعها، ولهذا تسعى كل مؤسسة على توفير طرق ووسائل عصرية ومميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة.

ويأتي الاختلاف هنا في طريق وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية، ولكي تعمل منظومة الامن على الوجه الاكمل، ينبغي ان يعتمد البرامج الأمني في تطبيقه على عنصرين رئيسيين وهما:

- وسائل حماية التنظيمية، فاذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء اية مؤسسة، لا يولي الأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي

- أما الآن فقد اختلفت الوضع، اذ لابد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية، التي تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية.

ان البرامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما:

أ- السيطرة والحماية الداخلية تتمثل في:

- التحكم في المفاتيح والأقفال وذلك لمنع الدخول للمباني او الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية.

- اتباع نظام البطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة، مع إلزام كل عامل بحمل بطاقته.

- علامات تحديد الاتجاهات والمسارات ووضع الإشارات التحذيرية ذلك للتحكم في سير مرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الضارة (1)

1- علي غربي والآخرين، نفس المرجع السابق، ص 135

-حماية الوثائق والمعلومات، وذلك باتباع الإجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابعة للمؤسسة من التلف أو السرقة باستخدام الكمبيوتر.

-وضع سجل بأسماء العاملين بالمؤسسة والموظفين وشروط التوظيف، ويضم كافة المعلومات الضرورية للعاملين.

ب- أما السيطرة والحماية الخارجية تتمثل في:

-تركيب الموانع الانشائية وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، مع توفير الإضاءة الأمنية بمواصفات محدد، كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل ما يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

-تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة، وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة، حيث تقوم بعملها على مدار الساعة.

-انشاء غرفة عمليات، لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن الصناعي داخل المؤسسة، وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية الأخرى وخدمة الطوارئ والإسعافات كلما استحدثت الضرورة ذلك (1)

4-نظام الأمن الصناعي في الجزائر:

-يعد الأمن الصناعي من بين الإجراءات التي اتبعتها الجائر لحماية الإنتاجية المادية والبشرية وفق ما يعرف بالسلامة المهنية التي تهتم بحماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم وأخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب للتقليل من حوادث العمل و الإصابات المهنية (2)

1-علي غربي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 136

2-أنس عبد الباسط عباس، إدارة الأعمال منظور معاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، 2001، ص

فتطوير الأمن الصناعي سوف يقضي على الفجوة بين المعرفة التكنولوجية والاجتماعية لأنه عن طريقها سنكتشف الأسس الملائمة لإنهاء حالة الصراع الصناعي وقيام نظام جديد مبني على التعاون والانسجام والتجانس الاجتماعي⁽¹⁾

-وصدرت مجموعة من القوانين والأحكام في مجال الأمن الصناعي وحوادث العمل نوجزها فيما يلي:

-قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية

-المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل

-المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد للمبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي

-قرار المؤرخ في 13 فيفري 1984 يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعتل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي

-القرار الوزاري رقم 96-19 بتاريخ 6 جويلية 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً⁽²⁾

1- العايب رابح، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات منتوري، قسنطينة، 2004، ص 107

3-محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم "مدخل للتراث للمشكلات والموضوع والمنهج، ط1، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر،

2006، ص 1

-خلاصة الفصل:

ان الامن الصناعي يلعب دوراً هاماً في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية وذلك من خلال نشر وتوعية العمال بالمخاطر المهنية وبالتالي تجنب الوقوع في حوادث العمل، ويعتبر من بين الاستراتيجيات الأكثر أهمية في المؤسسات الصناعية حيث أن الهدف من كل هذا هو الحفاظ على سلامة العامل في الدرجة الأولى وحماية المعدات والأجهزة بالإضافة الى تحسين صورة المؤسسة في الأسواق الصناعية محافظة على كيانها وبقائها.

لذا فالأمن الصناعي يحرص على سلامة وأمنة المؤسسة بشقيها البشري والمادي والمعنوي.

الجانب الميداني

-تمهيد

أولاً: تعريف وهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها

1- تعريف المؤسسة

2- مهام المؤسسة

3- أهداف المؤسسة

4- هيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها

ثانياً: لإجراءات المنهجية لدراسة:

1-مجالات الدراسة

2-عينة الدراسة

3-منهج الدراسة

4-أدوات جمع البيانات

ثالثاً: تحليل وتفسير الجداول ومناقشتها

1- تحليل وتفسير الجداول

2- مناقشة الجداول

3-خلاصة الفصل

- الخاتمة

-توصيات

-تمهيد:

بعد الانتهاء من الجانب النظري حول حوادث العمل والاستقرار الوظيفي والامن الصناعي، اتجهنا الى الجانب الميداني الذي يعتبر بمثابة تدعيم للجانب النظري، وقد تم اختيار شركة

بتيزي وزو لإجراء الدراسة الميدانية بها. **ENIEM**

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة ان نحدد مجال الدراسة والتي تضم المجال المكاني والزمني والبشري، وأيضا المناهج المستخدمة وأدوات جمع البيانات، جمع العينات والأساليب التحليلية والمعالجة الإحصائية.

أولاً: تعريف وهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها:

-المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM:

-المطلب الأول: تعريف المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو المنزلية:

تعد المؤسسة العمومية الخلية الأساسية للاقتصاد الوطني والتابعة لأملاك الدولة وتقوم بمجموعة من الوظائف الأساسية بغية تحقيق الصالح العام، حيث تشير المؤسسة العمومية الاقتصادية الى أنها "الوحدة الاقتصادية التي تجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي".⁽¹⁾

يبين هذا التعريف أن المؤسسة ات طابع اقتصادي مبنية على مجموعة من الموارد البشرية والمادية قصد انجاز المهام التي تخدم المجتمع لتحقيق الإنتاج الاقتصادي.

وتعرف المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية على أنها "مؤسسة جزائرية اقتصادية منبثقة من إعادة هيكلة الشركة الوطنية سونيلك (SONILEK) ، أسست في 02 جانفي 1983 والتي يعود تواجدها الى سنة 1974 تحت رعاية سونيلك، استقلت ذاتا في 08 أكتوبر 1989 وتحولت قانونيا الى شركة ذات أسهم، حملت SPA-EPE-ENIEM

ENIEM : المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية

EPE : مؤسسة عمومية اقتصادية

SPA : مؤسسة ذات أسهم

-الموقع الجغرافي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية:

تتواجد المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية في ولاية تيزي وزو بوسط المدينة وبالضبط في شارع سنتيني علي، أما وحداتها الإنتاجية والصناعية تتواجد في قلب منطقة

1-حسام إبراهيم، إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، دار البداية، عمان، 2010، ص 50

الصناعية "وادعيسي" حواي 10 كلم شرق مدينة تيزي وزو، وهي تمتد حوالي 55 هكتار، وهي تابعة إداريا لدائرة تيزي راشد والى جانب هذه الوحدات الموجودة في تيزي وزو هناك فرعين آخرين يتمثل الفرع الأول في فرع «قيلالومب" لصناعة الواقع بولاية معسكر، والفرع الثاني هو الخاص بصناعة المنتجات الصحية الموجود بمليانة ولاية عين الدفلى.

-نشأة وتطور المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية:

-نشأة المؤسسة:

ان مشروع انشاء المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ضمن المخطط الرباعي الأول (1970-1973) الذي يتضمن انشاء جزء كبير من المؤسسات التي تعتبر القاعدة الأساسية للاقتصاد الوطني مثل استكمال مركب الحجار، مركبات ارزيو، سكيكدة، سيدي بلعباس وقسنطينة للصناعات الميكانيكية، ولقد ظهرت للوجود في بداياتها تحت اسم " الشركة الوطنية لصناعة وتركيب العتاد الكهربائي (SONELEC) حيث تم ابرام عقد بينها وبين الشركة الألمانية DIAG في 21 أوت 1971 وبمقتضى هذا العقد تم الاتفاق على كيفية التسيير الأولى للمركب وكذا تكوين العمال المختصين الذي يشتغلون فيهن وتم الانطلاق في النتاج سنة 1977.

-التطور التاريخي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية:

في سنة 1977 اتضح انه من الصعب تسيير مركب ضخم ومتعدد الإنتاج، وعلى هذا الأساس صدر في جوان من نفس السنة قرار إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية لصناعة وتركيب العتاد الكهربائي SONELEC ونتاج طبقا للمرسوم رقم 83/19 المؤرخ في 02 جانفي 1983

وفي سنة 1989، تحولت المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية من مؤسسة اقتصادية عمومية ذات أسهم برأسمال كبير بتحكم كلي من الشركة القابضة HOLIDING، وتشغل 3500 عامل ونتاج عن هذا التقسيم للمركب خمس (05) وحدات، ثلاث (03) منها إنتاجية وهي وحدة التبريد، وحدة التكييف، ووحدة الطبخ، واثنان (02) منها خدماتية وهي: وحدة الخدمات التقنية ووحدة التسويق¹

-المطلب الثاني: مهام المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية وهيكلها التنظيمي:

للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية عدة وظائف يجب القيام بها لتحقيق الأهداف المرجوة لضمان البقاء والاستمرارية من بين هذه المهام نذكر:

1-مهام المؤسسة:

ان المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية في ضمان الإنتاج والتركيب والتطوير، أيضا التسويق والبحث في الأجهزة الكهرومنزلية، وتتمثل هذه المهام في:

-أجهزة التبريد والتجمد

-تجهيزات الطبخ

-أجهزة التهوية

نظرا لأهمية المنتجات المصنعة من طرف المؤسسة قامت في فترة السبعينات بعملية التصدير الى الدول الأوروبية مثل فرنسا وروسيا والى الدول العربية كتونس والمغرب، أما حاليا وبالرغم من انها تحتل المرتبة الأولى على مستوى الوطني الا أنها اكتفت بتلبية الاحتياجات الوطنية وهذا راجع الى نقص الموارد الأولية التي تسببت في نقص الإنتاج، فأصبح الطلب أكثر من العرض

1-فريد بيرو، فعالية نظام تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة تقني سامي في تسيير الموارد البشرية، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، تيزي وزو، 2014، ص 124.

2- أهداف المؤسسة:

ومن الأهداف التي وضعها المجمع لنفسه:

-تحسين جودة المنتج

-تحسين صيانة الأداة الإنتاج والتركيب

-زيادة القدرات وتطويرها

-تنمية الموارد البشرية

-تعزيز امن الأصول والبنية التحتية

-زيادة حجم النتاج مقارنة بالتغيرات في طلب تقليل عدد الموظفين

-التوقف عن استخدام غاز الكلوروفلوروكربون (CFC)

2-الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية:

ان الهيكل التنظيمي يحدد تقييم الاعمال بين العاملين وقنوات التسويق الرسمية وتسلسل القيادة، فالهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ينظم العلاقات داخل المؤسسة ويحدد المسؤوليات حيث تشكل م.ص.ك.م من المديرية العامة التي تنجزاً الى مديريات فرعية، من بين هذه المديريات نجد: مديرية الصناعة التي تنقسم بدورها الى خمس (05) وحدات وهي وحدة الخدمات التقنية، وحدة التسويق، وحدة الطبخ، وحدة التكيف، وحدة التبريد، من هنا سنستعرض بالتفصيل المديرية العامة ومختلف الوحدات.

-المدير العام للمؤسسة:

تعتبر المديرية العامة للجهاز الأساسي في المؤسسة ولها سلطة إشرافية وفنية على جميع الفروع والوحدات التابعة لها ويأتي على رأسها المدير العام وهو المسؤول عن التخطيط

ووضع الاستراتيجية العام وتطوير الاعمال واتخاذ القرارات الحاسمة بمساعدة المديرين التنفيذيين المسؤولين عن المديریات والمصالح والاقسام الفرعية التالية:

-مديرية التصنيع

-مديرية النوعية

-مديرية التطوير والشراكة

-مديرية الموارد البشرية

-مديرية التخطيط ومراقبة التسيير

-مديرية المالية والمحاسبة

-مصلحة الإدارة

-القسم القانوني

-وحدات المؤسسة

-وحدات المؤسسة:

1-2- وحدة التبريد:

تقوم بإنتاج عدة نماذج من الثلاجات والمجمدات بكل الأحجام وذلك بترخيص من شركة BOSH الألمانية، وتتكون هذه الوحدات من عدة ورشات: ورشة لتحويل الصفائح المعدنية، ورشة للتلحيم ورشة مركبة

2-2 وحدة التكيف:

هي وحدة متخصصة في وضع وتركيب مختلف أنواع المكيفات الهوائية بالإضافة الى مراقبة ومتابعة الإنتاج والتسليم.

2-3 وحدة التسويق:

هي المسؤولة عن تسويق مختلف منتجات المؤسسة عبر انحاء الوطن وتصديرها نحو الخارج، بالإضافة الى دراسة السوق، إدارة شبكات التوزيع وخدمة العملاء.

2-4 وحدة الخدمات التقنية:

تعتبر وحدة دعم للوحدات الأخرى بتقديم الخدمات الضرورية للإنتاج وصيانة الورشات والمباني حيث تقوم بتصليح وسائل الإنتاج والقوالب بالإضافة الى صناعة قطع الغيار الميكانيكية، وتتكون هذه الوحدة من ورشات مجهزة بالآلات تصنيع ميكانيكية، تجهيزات الإنتاج وتوزيع الضروريات كالماء الساخن، أزوت، هواء مضغوط...

كما تؤمن الوحدات الأخرى، الدراسات المختلفة، النظافة والأمن وأعمال الطباعة...

2-5 وحدة الطبخ:

مهمتها انتاج وتطوير أنواع مختلفة لنماذج أجهزة الطبخ وتتضمن ورشة الإنتاج، مكونات التزويد بالغاز، مصنع الأفران، قطع صفائح الحديد، ورشة لمعالجة وتلبيس المساحة المجهزة، ورشة لتجميع ومخبر التجارب.

ثانيا: الإجراءات المنهجية الدراسة:

أ-مجالات الدراسة:

-مجال الزماني: أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي في 2022/2023 وكانت الانطلاقة الرسمية في انجاز البحث الميداني كان ذلك من 14ماي الى 15 جوان 2023

-الزيارة الأولى: كانت هذه الزيارة، زيارة استطلاعية للتعرف من خلالها على المؤسسة وهيكلها التنظيمي وعدد موظفيها.

-الزيارة الثانية: كانت من أجل الحصول على الموافقة لتسهيل عملية جمع المعلومات اللازمة لدراسة بهدف استخدامها والاستفادة منها.

-الزيارة الثالثة: حيث تم من خلال هذه الزيارة بتوزيع 60 استمارة على عمال الورشة الكهرو المنزلية بتيزي وزو

-الزيارة الرابعة: تم القيام بجمع الاستمارات على المبحوثين وتفريغ البيانات وتحليلها من أجل الوصول الى نتائج الدراسة.

-مجال الجغرافي: أجريت الدراسة في مدينة تيزي وزو في قطاع الكهرو المنزلية

ENIEM

وجاء اختيار ميدان الدراسة لأنها استوفت جميع الشروط المطلوب وأيضا تقاديا لصعوبة التنقل الى مكان آخر، بحيث تقع شركة أونيام بمقر واد عيسى بولاية تيزي وزو، فهي مؤسسة ذات ملكية خاصة وتحتوي عددا كبيرا من العمال من جميع الفئات والاعمار والمؤهلات

2- عينة البحث:

تعتبر من أهم العناصر المنهجية في الدراسة لأنها هي المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية ويستخدم أسلوب البحث بالعينة، فهي مجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسي الكلي. (1)

حيث تهدف هذه الدراسة الى توضيح حوادث العمل وتأثيره على الاستقرار الوظيفي، ومن أجل تطبيق هذه الدراسة قمنا بتحديد مجتمع الدراسة على الشركة الوطنية لإنتاج الكهرو المنزلية ENIEM بتيزي وزو.

وقد اسعنا في هذه الدراسة على العينة القصدية التي يلجأ اليها الباحث بناء على معرفة لمجتمع الدراسة، فيتم اختيار أفراد العينة عن قصد وبحرية على أساس أنهم يحققون أهداف الدراسة، حيث قمنا باختيار 18% من المجتمع الكلي الذي بلغ عدده 630 عامل حيث قمنا بتوزيع 60 نسخة من الاستمارة واسترجعنا 60 منها.

$$\begin{array}{r} 3500 \\ \swarrow \quad \searrow \\ \%100 \quad \quad \quad X \\ \nwarrow \quad \nearrow \\ 630 \end{array}$$

3- المنهج المستخدم:

يعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة وصف الظاهرة المدروسة وتطويرها كميًا عن طريق جمع معلومات عن المشكلة وتصنيفها وتعليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة وقد ساعدنا هذا المنهج على:

- اختيار الظاهرة المراد دراستها، والقيام بدراسة استطلاعية حولها، وتحديد الإشكالية بصورة علمية ودقيقة، وجمع البيانات المتعلقة بظاهرة موضوع الدراسة وقيام بعرض النتائج وتحليلها.

1-حمو علي فاطمة، ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم

الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2016، ص-ص 17-18

4- أدوات المستخدمة:

يستخدم علماء وباحثين مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع والوقائع والنتائج، إلا أن طبيعة الموضوع وخصائصه، تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، أما بالنسبة لدراسة هذه البيانات يتم اللجوء إلى تعدد تقنيات والأدوات المستخدمة في جميع البيانات اللازمة للدراسة حيث اعتمد على الملاحظة والاستمارة

أ- الملاحظة:

وهي 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، تتبثق منها وضع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب وتستخدم هذه الأداة كثيراً من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية.

تم استخدام الملاحظة في البحث من خلال زيارات متكررة للمؤسسة، ومن خلال توزيعها للاستمارة لاحظنا أن بعض المبحوثين تحسبوا من هذه الدراسة تمس الاستقرار والأمن داخل المؤسسة.

ب- الاستمارة:

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي وسيلة للدخول في اتصال المبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحد تلو الآخر.

وقد تهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها.

كما تعرف على أنها "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى أفراد من اجل الحصول على المعلومات حول الموضوع"، بناءً على ذلك تم اعداد استمارة البحث بحيث وجهت هذه العينة الى مجموعة من العمال الذين يعملون في المصنع كهرو المنزلية أونيام، وتم وضع 28 أسئلة بالاستمارة بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وبعتماد على التساؤلات ومؤشرات الدراسة تم القيام بصياغة مجموعة أسئلة تم عرضها على الأستاذ المشرف الذي بدأ ملاحظاته عليها.

وبناءً على توجيهاته ونصائحه، وما أثير حولها من نقاشات شملت الشكل والمضمون بحيث كانت الاستمارة تهدف الى:

-المحور الأول: البيانات الشخصية، وتضمنت 5 بيانات تمثلت: السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الحالة الصحية.

-المحور الثاني: حول حوادث العمل المرتبطة بنشاط العامل في المؤسسة وأثره على المسار الوظيفي.

-المحور الثالث: حول علاقة العامل بين الزملاء والرئيس القسم بالاستقرار الوظيفي

-المحور الرابع: حول الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة لتقليل حوادث العمل

ثالثاً: تحليل وتفسير الجداول ومناقشتها:

1: تحليل و تفسير الجداول:

أ-تحليل البيانات:

-المحور الأول: البيانات الشخصية

سنعرض في هذا العنصر من هذا الفصل كيفية توزيع المبحوثين على المتغيرات، وهذه

الأخيرة تخدم بصفة مباشرة تحليل الفرضيات والتي سندرسها على النحو التالي:

-الجدول 1: يمثل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة:

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	النسبة المئوية %
60	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة ردود الاستثمارات أو الإجابات قد بلغت 100% وهي

نسبة مقبولة في البحث الاجتماعي لتكون المعلومات المتحصل عليها أكثر تمثيلية لمجتمع

الدراسة وعليه تكون أكثر مصداقية ودقة في النتائج، ويعود ذلك الى وعي العمال حرص

بعض الإطارات في العمل على نجاح هذا البحث.

1- تحليل الجداول البسيطة:

أ-محور الأول: البيانات الشخصية

-الجدول 2: يبين توزيع افراد العينة حسب متغير السن:

السن	التكرار	نسبة المئوية %
من 18-30	9	15%
من 31-43	23	38.3%
من 44-56	13	21.7%
من 57 ما فوق	15	25%
المجموع	60	100%

يتبين الجدول 2 الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن، أن فئة 31-43 هي أكبر فئة من العاملين (9) حيث تقدر ب 38.3%، ويليهما الفئة من 57 ما فوق التي تقدر النسبة 25% من العمال (13)، ثم يليها الفئة من 44-56 التي تقدر 21.7% بتكرار 13 عامل، ونلاحظ أن الفئة 18-30 هي أقل فئة بتكرار 9 عمال حيث تقدر 15% وسبب هذه الفروقات راجعة الى طبيعة العمل والخبرة لدى العمال.

-الجدول 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	نسبة المئوية %
ذكر	56	93.33%
أنثى	4	6.67%
المجموع	60	100%

تبين من خلال الجدول 3 أن تكرار العمال الذكور يقدر 56 عامل يعملون في المؤسسة الصناعية وذلك بنسبة 93.33%، أما تكرار الموظفين الاناث والتي تمثل 4 موظفات حيث تقدر نسبة 6.67%، بمعنى أن الاناث أقل من الذكور وهذا راجع في خطورة العمل داخل الورشة لدى المرأة

-الجدول 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	نسبة المئوية %
أعزب (ة)	20	33.33%
متزوج (ة)	40	66.67%
أرمل (ة)	0	0
مطلق (ة)	0	0
المجموع	60	100%

نلاحظ في الجدول 4 الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية الفئة المتزوجين هي أكبر فئة التي تقدر 66.67% حيث يمثل عددهم 40 عامل متزوج، ثم يليها فئة العزاب التي تقدر 33.33% والتي تمثل عددهم 20 عامل، أما فئة الأرامل والمطلقين فهي منعدمة.

هنا يبين لنا الفئة المتزوجين مرتفعة عن الفئة العزاب وهذا راجع الى طبيعة متطلبات الفيزيولوجية واشباع حاجاتهم الشخصية.

-الجدول 5: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	نسبة المئوية %
ابتدائي	4	6.66%
متوسط	24	40%
ثانوي	28	46.66%
جامعي	4	6.66%
المجموع	60	100%

نلاحظ في الجدول 5 أن المستوى الثانوي يمثل أكبر نسبة حيث تقدر ب 46.66%

مجموعة عمال يبلغ عددهم 28 عامل، ثم يليها مستوى المتوسط حيث تقدر نسبته 40%

والذي يمثل عددهم 20 عامل، وفيما يخص المستوى الابتدائي والجامعي فهي نفس النسبة

حيث تقدر ب 6.66% والذي يمثل عددهم إجمالي 8 عمال.

ومن هنا نبين أن المستوى الثانوي هي أكبر فئة الشاغلة داخل المؤسسة الصناعية وهذا

يعود الى الحاجيات المادية والظروف الفيزيولوجية

-الجدول 6: توضح أفراد العينة حسب الحالة الصحية:

الحالة الصحية	التكرار	نسبة المئوية
جيدة	54	90%
اعاقة	6	10%
المجموع	60	100%

نلاحظ في الجدول الذي يمثل الحالة الصحية لأفراد العينة لفئة المدروسة، حيث نلاحظ نسبة الحالة الصحية الجيدة تمثل أكبر نسبة والتي تقدر ب 90% لمجموع من العمال الذي يبلغ عددهم 54 عامل، أما بالنسبة للحالة الاعاقة والتي تقدر ب 10% لمجموع العمال الذي يبلغ عددهم 6 عامل.

ومن هنا نبين أن الحالة الصحية لدى العمال لشركة الكهرو المنزلية في حالة جيدة وهذا يعود الى التأمين الصحي والإجراءات الوقائية داخل المؤسسة.

2- عرض البيانات:

-تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

-تحليل المحور الثاني: حوادث العمل المرتبطة بنشاط العامل في المؤسسة وأثره على مسار الوظيفي

-الجدول 7: يوضح تعرض العامل لحادث داخل عمله

النسبة المئوية%	التكرار	تعرض لحادث
48.3%	29	نعم
51.7%	31	لا
100%	60	المجموع

من خلال الجدول تبين ان النسب تقريبا متقاربة حيث نجد 29 عامل من الذين يمثلون نسبة 48.3% من عدد المبحوثين الذين تعرضوا لحوادث العمل و 31 عامل والتي تقدر نسبتهم 51.7% من عدد المبحوثين

من هنا نستنتج أن مؤسسة الكهرو المنزلية توجد حوادث حيث نجد نسبة 48.3% من العمال الذين يمارسون أعمالهم داخل الورشة حيث يوجد فيها الآلات القديمة والحديثة والكترونية وكل الوظائف الذي يعرض حياتهم في خطر.

-الجدول 8: توضح عدد مرات تعرض العامل لحوادث العمل داخل المؤسسة حسب السن

عدد مرات	السن				
	من 18 الى	من 31 الى	من 44 الى	من 57 سنة ما فوق	المجموع
مرة	5	12	7	9	33
	%15.2	%36.4	%21.2	%27.3	%100
مرتين	2	5	4	6	17
	%11.8	%29.4	%23.5	%35.3	%100
ثلاث مرات	1	6	1	0	8
	%12.5	%75	%12.5	%0.0	%100
عدة مرات	1	0	1	0	2
	%50	%0.0	%50	%0.0	%100
مجموع	9	23	13	15	60
	%15	%38.3	%21.7	%25	%100

يوضح في الجدول ان أكبر نسبة لحوادث العمل التي يتعرضها بها العامل داخل المؤسسة هي 38.3% حسب السن والذي يمثل الفئة بين 31-43 وهي الفئة أكثر تعرضا لحوادث العمل، ثم يليها الفئة 57 سنة ما فوق والتي تقدر نسبة 25%، ثم الفئة من 44-

56 ولاتي تقدر ب 21.7%، وفي الأخير الفئة من 18-30 والتي تقدر نسبة التعرض لحوادث العمل هي 15%

نلاحظ أن الفئة ما بين 31-43 أكثر عرضاً لحوادث العمل ويعود الى عدم استخدام الأدوات الوقائية وعدم التركيز عند استخدام الآلات المستعملة واللامبالاة.

الجدول 9: عدد مرات تعرض العامل لحوادث العمل حسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوية	متوسط	ابتدائي	المستوى التعليمي	
					عدد مرات تعرض لحوادث	مرات
33	19	11	2	1	تكرار	مرة واحدة
%100	%57.6	%33.3	%6.1	%3	ن/م	
17	11	4	2	0	تكرار	مرتين
%100	%64.7	%23.5	%11.8	%0	ن/م	
8	7	0	1	0	تكرار	ثلاث مرات
%100	%87.5	%0.0	%12.5	%0	ن/م	
2	1	0	1	0	تكرار	أكثر من مرة
%100	%50	%0.0	%50	%0	ن/م	
60	38	15	6	1	م/تكرار	مجموع
%100	%63.3	%52	10.5	%1.7	ن/م	

يوضح الجدول أن أكثر تعرضاً لحوادث العمل حسب المستوى التعليمي هو المستوى الجامعي حيث تقدر نسبة 63.3% من خريجي الجامعة والتي تمثل 38 عامل، ثم المستوى الثانوي حيث تقدر ب 52% تعرضاً لحوادث عمل والتي تمثل 15 عدد العمال، ثم يليها المستوى المتوسط والذي يمثل 6 عدد العمال والتي تقدر نسبة 10.5%، ثم المستوى الابتدائي والذي يمثل عامل واحد والتي تقدر ب 1.7%

نلاحظ أن المستوى الجامعي هم أكثر عرضةً لحوادث العمل ويعود ذلك الى قلة الخبرة والتدريب

-الجدول 10: الآلات المستخدمة داخل المؤسسة حسب المستوى التعليمي

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	مستوى التعليمي	
					الآلات المستخدمة	
27	20	5	1	1	تكرار	قديمة
%100	%74.1	%18.5	%3.7	%3.7	ن/م	
29	16	9	4	0	تكرار	حديثة
%100	%55.2	%31	%13.8	%0.0	ن/م	
4	2	1	1	0	تكرار	الكثروني
%100	%50	%25	%25	%0.0	ن/م	
60	38	15	6	1	م/تكرار	مجموع
%100	%63.3	%25	%10	%1.7	ن/م	

يبين في الجدول أن أكبر نسبة التي تقدر ب 63.3% والتي تمثل 38 عامل من المستوى الجامعي، ثم يليها المستوى الثانوي والتي يمثل 15 عدد العمال والتي تقدر 25%، ثم المستوى المتوسط الذي يمثل 6 عمال والتي تقدر نسبته ب 10%، أما المستوى الابتدائي والذي يمثل عامل واحد والتي تقدر ب 1.7%.

وهنا نلاحظ الآلات المستخدمة بكثرة هي الآلات الحديثة حيث أجاب 29 عامل من جميع المستويات التعليمية والتي تمثل أكبر عدد تكرار عن باقي الإجابات

-الجدول 11: نسبة نقص الخبرة والتدريب حسب السن

المجموع	من 57 ما فوق	من 44 الى 56	من 31 الى 43	من 18 الى 30	السن الخبرة والتدريب	
					تكرار	نعم
37	9	8	17	3	تكرار	
%100	%24.3	%21.6	%45.9	%8.1	ن/م	نعم
23	6	5	6	6	تكرار	
%100	%26.1	%21.7	%26.1	%26.1	ن/م	لا
60	15	13	23	9	تكرار	
%100	%25	%21.7	%38.3	%15	ن/م	مجموع

نلاحظ في الجدول ان أكبر نسبة الخبرة والتدريب حسب السن والتي تقدر نسبة ب 38.3% والتي تمثل الفئة من [43-31] الذي يمثل 23 من العمال الذين يرون أن تكرار الحوادث يعود الى نقص الخبرة والتدريب، ثم يليها الفئة [57 ما فوق] التي تقدر نسبة 25%

والذي يمثل 15 عامل، ويلاحقه الفئة [44-56] الذي يمثل 13 عامل حيث يقر نسبة 21.7%، و15% الذي يمثل نسبة لفئة [18-30] والذي يمثل عدد الأفراد 9.

من هنا نلاحظ ان 37 من مجموع تكرار ب نعم أكبر من لا وهذا يدل على أن السبب لوقوع حوادث العمل داخل المؤسسة يعود الى نقص الخبرة والتدريب حسب الفئة العمرية

-الجدول 12: نسبة نقص الخبرة والتدريب حسب المستوى التعليمي

مجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	المستوى التعليمي الخبرة والتدريب	
					تكرار	نعم
37	25	8	4	0	تكرار	
%100	%67.6	%21.6	%10.8	%0.0	ن/م	نعم
23	13	7	2	1	تكرار	
%100	%56.5	%30.4	%8.7	%4.3	ن/م	لا
60	38	15	6	1	م/تكرار	
%100	%63.3	%25	%10	%1.7	ن/م	مجموع

يوضح في الجدول أن نسبة نقص الخبرة على المستوى التعليمي والتي تمثل 63.3% وهذا على المستوى الجامعي الذي يمثل 38 عدد العمال وهذا يعود الى نقص الخبرة والتدريب، ثم يليها 25% الذي يمثل نسبة المستوى الثانوي والذي يمثل عددهم 15 عامل، ثم المستوى المتوسط والذي يمثل نسبة تقدر ب 10% حيث يمثل 6 عامل، وفي الأخير المستوى الابتدائي الذي يمثل نسبة 1.7% والذي يمثل عامل واحد.

نلاحظ ان المستوى التعليمي ليس لها علاقة بالحوادث العمل ولكن لها علاقة بالخبرة والتدريب، حيث يجب لكل عامل اللجوء الى التدريب قبل الخضوع الى العمل وهذا من أجل تقليل من حوادث العمل، وتوفير الإنتاج وريح الوقت والمال

-الجدول 13: تقدم السن وعلاقته بالحالة العائلية

مجموع	متزوج (ة)	أعزب(ة)	حالة عائلية	
			تقدم في السن	تكرار
21	8	13	نعم	تكرار
%100	%38.1	%61.9	نعم	ن/م
39	29	10	لا	تكرار
%100	%74.4	%25.6	لا	ن/م
60	37	23	مجموع	م/تكرار
%100	%61.7	%38.3	مجموع	ن/م

في الجدول أن نسبة 61.7% يمثل فئة المتزوجين والذي يمثل 37 من العمال الذين يرون أن تقدم في السن ليس له علاقة بالحوادث العمل، حيث كانت الإجابة (39) في كلتا الحالتين ب "لا" وهذا دليل على انه لا علاقة بالسن، أما نسبة 38.3% الذي يمثل نسبة فئة العزاب والتي تمثل 23 عدد العمال.

نلاحظ ان التقدم في السن ليس عائق لدى العمال بل العكس فهم يكتسبون الخبرة والمعرفة والمثابرة وسرعة الإنتاج.

-الجدول 14: نوع حوادث العمل الذي يتعرض بها العامل

نوع الحادث	التكرار	نسبة المئوية%
سقوط	17	28.3%
جرح بالآلات	31	51.7%
تكهرب	12	20%
مجموع	60	100%

من خلال الجدول توضح ان الحادث الأكثر شيوعا في المؤسسة الجرح بالآلات بحيث تقدر نسبتها 51.7%، اما السقوط قدرت ب 28.3% في حين نجد التكهرب بنسبة 20% ومنه نستنتج ان معظم العمال يتعرضون خلال مسارهم الوظيفي الى عدة حوادث عمل على راسها جرح بالآلات والسقوط والتكهرب من خلال العمل مما يسبب لهم بالعجز وقلة العمل

-الجدول 15: يوضح أسباب تعرض العامل بحوادث العمل

أسباب حوادث العمل	التكرار	النسبة المئوية%
الإهمال	12	20%
السهو واللامبالاة	37	61.7%
نقص الخبرة	11	18.3%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يقعون في الحوادث بسبب السهو واللامبالاة والتي تقدر نسبة 61.7%، في حين 20% من أفراد العينة سبب وقوعهم في حادث هو الهمال، وفي الأخير 18.3% الذي يمثل أفراد العينة كان سببه نقص الخبرة.

من هنا نستنتج أن سبب وقوعهم بالحوادث عمل يعود الى اللامبالاة والسهو ذلك يعود الى نقص العمل داخل المؤسسة وعدم تحفيز العمال بالأعمال الذي يقومون بها والتكفل بهم.

- استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلي وتفسير لنتائج الدراسة التي قمت بها في المؤسسة وجدت أن الفرضية الأولى هي " حول حوادث العمل المرتبطة بنشاط العامل في المؤسسة وأثره على المسار الوظيفي" وذلك من خلال المعطيات الموجودة في الجداول حيث أكدت نسبة العمال الذين يتعرضون داخل عملهم للحوادث تقدر نسبتهم ب 48.3% في حين نجد نسبة 38.3% عدد مرات التي تعرض بها العمال حسب السن والتي تمثل الفئة [31-43] أما على المستوى التعليمي فتقدر نسبة 63.3% وهو المستوى الجامعي وهم أكثر عرضة لحادث العمل، أما بالنسبة للخبرة والتدريب حسب السن في تقدر ب 38.3% وهي الفئة [31-43] أما على مستوى التعليمي فتقدر نسبة 63.3% على المستوى الجامعي وهذا يعود نقص التدريب و الخبرة داخل المؤسسة، ونجد في المقابل ان أنواع الحوادث أكثر عرضة للعامل هي الجرح بالآلات والتي تقدر نسبة 51.7% وهذا يعود الى نقص الخبرة وعدم التركيز في عملهم .

وفي الأخير من خلال ومناقشة وتفسير البيانات خاصة بالفرضية الأولى أنها محققة ويمكن اثباتها ان حوادث العمل المرتبطة بنشاط العامل وأثره على المسار الوظيفي بحيث يتأثر العامل بظروف عمله داخل المؤسسة والتي قد تؤدي الى عرقلة مسار عمله.

-تحليل وتفسير الفرضية الثانية

-تحليل المحول الثالث: علاقة العمال بين الزملاء ورئيسهم بالاستقرار الوظيفي

-الجدول 16: يوضح الاستقرار الوظيفي وعلاقته بين الزملاء ورئيس القسم:

نسبة المئوية%	التكرار	علاقة بين الزملاء والرئيس
45%	27	حسنة
51.7%	31	عادية
3.3%	2	سيئة
100%	60	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة لهم علاقة عادية مع الرئيس التي تقدر نسبة 51.7% التي تمثل 31 من أفراد العينة، أما يليها تقدر نسبة 45% والتي تمثل 27 من أفراد العينة، أما في الأخير تقدر ب 3.3% التي تمثل فردين من العينة.

ومن هنا نستنتج أن العلاقة بين العامل والرئيس علاقة عادية ويعود ذلك الى الاحترام والتقدير والتفاهم فيما بينهما.

-الجدول 17: يوضح وجود الحوافز داخل المؤسسة:

نسبة المئوية%	التكرار	الحوافز
45%	27	نعم
55%	33	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ في الجدول أن نسبة 55% والتي تمثل 33 من أفراد العينة الذين أجابوا ب "لا"، و 45% التي تمثل 27 من أفراد العينة الذين أجابوا ب «نعم».

وهنا نستنتج على أن المؤسسة لا تقدم أي حوافز لدى العمال خاصة الذين يعملون داخل الورشات وهذا ما يجعل العامل غير مؤهل في عمله.

-الجدول 18: الأجر المتحصل عليه مقابل عمله حسب الجنس:

المجموع	غير كاف	كاف	الأجر	
			الجنس	
54	35	19	تكرار	ذكر
			ن/م	%35.2
%100	%64.8	%35.2		
6	3	3	تكرار	انثى
			ن/م	%50
%100	%50	%50		
60	38	22	م/تكرار	المجموع
			ن/م	%36.7
%100	%63.3	%36.7		

في الجدول نلاحظ أن نسبة الأجر المتحصل عليه العامل خلال فترة عمله غير كافية حيث نسبة تقدر 63.3% والتي تمثل 38 من أفراد العينة، أما يليها فتقدر نسبة 36.7% والتي تمثل 22 من أفراد العينة الذين يرون ان الاجر كاف، حيث نلاحظ الفرق بين الذكور والاناث، حيث 35.2% بالنسبة للذكور والتي تقدر نسبة 64.3% والتي تمثل 35 من أفراد العينة أن الأجر فير كاف من أجل متطلباتهم اليومية أما البعض الاخر فيرون العكس والتي تقدر نسبتهم 35.2% والتي تمثل 19 من أفراد العينة، أما بالنسبة للإناث فهن متعادلتين

حيث تقدر نسبتها 50% والتي تمثل 6 من أفراد العينة

وهنا يمكن ان نستنتج أن العمال غير راضين على المستوى المادي وهذا ما أدى الى نقص العمل داخل المؤسسة وعدم التكفل بها بأكمل وجه.

-الجدول 19: علاقة العمال بالمهمة المكلفة بهم بالرضا داخل المؤسسة:

النسبة المئوية%	التكرار	الرضا داخل المؤسسة
75%	45	راضٍ
25%	15	غير راضٍ
100%	60	المجموع

نلاحظ في الجدول أن أكبر نسبة 75% والتي تمثل 45 من أفراد العينة حيث ان العمال راضين بالمواقع الذين يعملون فيها، بينما بنسبة 25% والتي تمثل 15 من أفراد العينة الذين غير راضين في الموقع الذين يعملون فيها ويعود ذلك الى عدم استغلال الامكانيات التي يتمتع بها العامل في بعض المجالات

وهنا يمكن أن نستنتج أن المواقع الذين يعملون فيه العمال ا ليس له علاقة ا بالحوادث وهذا يعود الى الاستقرار والرضا بالعمل الذين يقومون بها.

-استنتاج الفرضية الثانية:

-من خلال تحليلي وتفسير لنتائج الدراسة التي قمت بها في المؤسسة وجدت أن الفرضية الثانية " علاقة العامل بين الزملاء والرئيس القسم بالاستقرار الوظيفي" وذلك من خلال معطيات الموجودة في الجداول حيث اكدت نسبة العمال الذي لديهم علاقة بين رئيسهم داخل المؤسسة هي عادية والتي تقدر نسبة 51.7% في حين نجد نسبة 45% لهم علاقة حسنة بين الرئيس والعامل، وفيما يلي نجد أن المؤسسة لا تدعم عمالها بالحوافز ماديا او معنويا حيث تقدر نسبة 55% ليس لهم أي حافز أما بالنسبة 45% فيرون بوجود الحوافز، اما بالنسبة للأجر نجد غير كاف بحيث تقدر نسبة 63.3% ، وأما في الأخير خلال ومناقشة

وتفسير البيانات خاصة بالفرضية الثانية أنها محققة، نرى ان العمال راضين بالعمل حيث تقدر نسبة 75% وهذه النسبة كبيرة بالنسبة لمؤسسة وهذا يعود الى إرضاء المؤسسة بالعمال والتكفل بهم داخل المؤسسة.

-تحليل وتفسير الفرضية الثالثة-

-تحليل المحول الثالث: حول الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة لتقليل حوادث العمل

-الجدول 20: توفير معدات سلامة المهنية

نسبة المئوية%	التكرار	توفير معدات سلامة المهنية
61.7%	37	نعم
38.3%	23	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ في الجدول أن 61.7% والذي يمثل 37 من أفراد العينة يرون أن المؤسسة توفر لهم المعدات سلامة المهنية وتأمينهم إذا وقع فيه حادث عمل. أما بالنسبة 38.3% والتي تمثل 23 من افراد العينة يرون العكس.

وهنا نستنتج أن المؤسسة توفر لهم كل الإمكانيات لسلامة العامل وعدم وقوعهم في حوادث العمل.

-الجدول 21: توفير وسائل الوقائية وصيانة المعدات:

نسبة المئوية%	التكرار	توفير وسائل وقائية وصيانة المعدات
61.7%	37	نعم
38.3%	23	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ في الجدول أن نسبة توفير وسائل الوقائية وصيانة المعدات التي تقدر 61.7% والتي تمثل 37 من أفراد العينة، ثم يليها نسبة تقدر 38.3% والتي تمثل 23 من أفراد العينة.

وهنا نستنتج أن المؤسسة توفر لهم جميع وسائل الوقائية وصيانة المعدات حرصا على عدم وقوع العمال لحوادث العمل.

-الجدول 22: وجود العيادة داخل المؤسسة

المجموع	اعاقة	جيدة	وجود عيادة داخل المؤسسة	
28	3	25	تكرار	نعم
100%	10.7%	89.3%	ن/م	
32	3	29	تكرار	لا
100%	9.4%	90.6%	ن/م	
60	6	54	م/تكرار	المجموع
100%	10%	90%	ن/م	

نلاحظ في الجدول نسبة وجود العيادة داخل المؤسسة بالحالة الصحية لكل من أفراد العينة حيث نلاحظ أن أكبر نسبة والتي تقدر 90% والتي تمثل 54 من أفراد العينة، ثم يليها 6 من أفراد العينة والتي تقدر نسبتها 10%.

وهنا نستنتج أن المؤسسة لها عيادة صحية وهذا من أجل سلامة العمال وتوفر جميع الوسائل الوقائية ويكونون العمال مطمئنين الناحية الصحية

-الجدول 23: وجود الإسعافات الأولية

النسبة المئوية%	التكرار	توفير الإسعافات الأولية
96.7%	58	نعم
3.3%	2	لا
100%	60	المجموع

في هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 96.7% والتي تمثل 58 من أفراد العينة الذين أجابوا ب "نعم"، ثم يليها 3.3% والتي تمثل فردين من العينة الذين أجابوا ب "لا".

هنا نستنتج بوجود الإسعافات الأولية حيث توفر لهم المؤسسة الوقاية اللازمة وهذا يعود الى الحوادث التي يقع بها العامل خلال عمله.

-الجدول 24: يوضح خضوع العمال للفحص الطبي:

النسبة المئوية%	التكرار	خضوع لفحص طبي
91.7%	55	نعم
8.3%	5	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ في الجدول أن نسبة 91.7% والتي تمثل 55 من أفراد العينة خضعوا لفحوصات طبية، أما بالنسبة 8.3% والتي تمثل 5 من أفراد العينة لم يخضعوا لفحوصات طبية.

وهنا نستنتج ان الشركة لا تقبل للأبي عامل دخول المؤسسة دون خضوع لفحوصات طبية وهذا من أجل سلامة العامل والمؤسسة بأكملها.

-استنتاج الفرضية الثالثة:

في إطار ما تم عرضه وتحليله من بيانات موجودة في مختلف الجداول، وهذا في ظل نتائج الفرضية الثالثة حول الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل، حيث ركزت المؤسسة في سلامة العمال والوقاية من المخاطر التي يعمل بها العامل داخل المؤسسة حيث توفر معدات السلامة المهنية الذي يمثل في الجدول (21) التي تقدر نسبة 61.7% الذين أجابوا ب "نعم"، أيضا بوجود العيادة الطبية داخل المؤسسة الممثل في الجدول (23) وهذا يعود الى وجود حوادث مهنية داخل المؤسسة والتي تقدر نسبة الإجابات ب 90%، أما في الجدول(22) فيمثل وجود وسائل وقائية وصيانة المعدات والتي تقدر نسبة 61.7% حيث أن المؤسسة توفر لهم الوسائل الوقائية الا ان بعض من العمال لا يكثرثون بها ولا يستخدمونها، وفي الأخير من خلال ومناقشة وتفسير البيانات خاصة بالفرضية الثالثة أنها محققة عينت المؤسسة لخضوع الفحص الطبي لجميع أفراد العمال وهذا من أجل سلامة العمال والمؤسسة بأكملها والتي تقدر نسبة 91.7%.

الاستنتاج العام:

من خلال عرض وتحليل من بيانات الموجودة في مختلف الجداول، التي توصلنا اليها حول حوادث العمل وتأثيره على الاستقرار الوظيفي لدى عمال داخل المؤسسة الصناعية، فإننا نستنتج أن لظروف العمل لها تأثير كبير على الاستقرار العامل داخل المؤسسة حيث تسود بينهم ظروف عمل تنظيمية جيدة والمحددة في الاشراف والاتصال مما ينعكس إيجابيا على معنويات العامل والعلاقات الاجتماعية بين العامل وزملائه ورؤسائهم وزيادة رضاهم عن العمل واستقرار داخل المؤسسة عن طريق التحفيز والترقية وهذه تساعدهم على استقرار ورفع معنويات العامل، لكن الإجابات التي تخص ظروف العمل المادية المحددة في الأجور والحوافز فهي منخفضة وهذا يعود الى قلة الخبرة والمثابرة الموظفين في عملهم، وهذا يعود الى عدم تكفلهم بالعمال الجدد خاصة على خريجي الجامعيين الذين لديهم خبرة ضئيلة عن الآخرين وهذا يعود الى عدم تدريبهم التكفل بهم، ومن هنا نستنتج أن العلاقة بين حوادث العمل بالاستقرار الوظيفي هي علاقة ارتباطية داخل المؤسسة

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقت اليه في هذا الفصل أكون قد وصلت الى آخر محطة من محطات البحث العلمي سواء من الناحية النظرية او الميدانية، حيث حاولت جاهدة اتباع اهم خطوات البحث العلمي بغية الوصول الى تفسير وتحليل ظاهرة واجابة عن الإشكالية بهدف الوصول الى نتائج وحقائق علمية وذلك من خلال اكتشاف مدى تأثير الحوادث العمل على الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية، وذلك عن طريق جمع المعلومات والبيانات الموجودة في الميدان استطعت اثبات صحة الفرضيات الدراسة.

الختامة

الخاتمة:

ان ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني بها المورد البشري، حيث انتشرت هذه الظاهرة في مختلف بيئات العمل، وهذا ما نجد في المؤسسات الصناعية خاصة المؤسسة الكهرو المنزلية، وهذا ما بادر العديد من الباحثين والعلماء في مختلف التخصصات محاولين إيجاد أهم أسباب المؤدية الى وقوع هذه الظاهرة، وذلك من خلال معرفة ما تخافه من اضرار وأثار سلبية تؤثر على المورد البشري بدرجة الأولى بحيث تؤدي الى عدم استقرار الوظيفي والأمن لدى العمال، باعتباره الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، بحيث تعيق نشاطها ونتاجها لما تسببه من خسائر المادية والبشرية.

وهذا من خلال ما توصلت اليه من نتائج في هذه الدراسة المتحصل عليها من الجانب الميداني لمؤسسة الصناعية الكهرو المنزلية بولاية تيزي وزو، والتي تظهر في حوادث العمل باعتبارها من الأسباب التي تؤثر على الاستقرار الوظيفي للعامل والتي تحقق من خلال عدة مؤشرات أبرزها: ضغوطات العمل وعدم وجود الحوافز ماديا او معنويا.

-التوصيات والاقتراحات:

1- القيام ببرامج التدريب والتكوينية للوقاية العمال من المخاطر والإصابات المهنية

2- التزام العمال بارتداء وسائل الوقائية

3- وضع أساليب وارشادات توعوية لتفادي حوادث العمل

4- التزام العمال على التركيز والوعي عند استعمال الآلات

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: قائمة الكتب:

(1) أنس عبد الباسط عباس، إدارة الأعمال منظور معاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن

(2) إبراهيم رمضان الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006

(3) إبراون، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة دكتور محمد خيرى، دار المعارف للنشر، مصر، 1960

(4) بديع محمود مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001

(5) حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، كتاب الحديث للنشر والتوزيع، كويت، 1999

(6) حسام إبراهيم، إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، دار البداية، عمان، 2010

(7) حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي، الحامد للنشر والتوزيع، مصر 2010.

(8) دويدار عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة ونشر، بيروت-لبنان، 1995

(9) زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمين، دار الفكر العربي، بيروت، 1975

- 10) سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، ط1، دار الـراية للنشر والتوزيع، عمان، 2015
- 11) سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في مؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر والطبع، سوريا، 1991
- 12) سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجدلاوي، ط1، الأردن، 2010
- 13) سيد معين أمين، إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية الحالية، ط1، دار اليازوري، الأردن، 2010
- 14) صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية من مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999
- 15) طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر، 2007
- 16) عادل حسن، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، لبنان، 1998
- 17) عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971
- 18) عبد الله محمود عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطور الحديث، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، 1998
- 19) عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، جزء2، دار المعرفة الجامعية مصر، 2003
- 20) عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1990

21) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي والادارة البشرية، مصدر دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر،

2002

22) عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الافراد، إدارة النشر تهامة، الرياض-سعودية، 1973

23) عدون ناصر دادني، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية "دراسة نظرية وتطبيقية"، دار

المحمدية العامة، الجزائر، 2004

24) علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002

25) العايب رايح، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005

26) كمال محمد عويصة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، 1996

27) -مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2002

28) محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،

عمان، 2010

29) محمد عبد السميع، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهوم ونشاطه، مطبعة القاهرة للنشر، مصر،

1973

30) محمد مسلم، مدخل الى علم النفس العمل، دار قرطبة، ط2، الجزائر، 2007

31) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم "مدخل للتراث للمشكلات والموضوع والمنهج، ط1، دار

المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 2006

32)مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعة للنشر والتوزيع، مصر 1996

33)مهدي حسن روليف، إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003

34) منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقة الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، 1976

35)نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان، الأمن في إدارة المحطات، ط1، دار اليازوري العملية لنشر والتوزيع، عمان، 2008

36) يوسف عنصر، الاشراف والتنظيم الصناعي في الجزائر، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007

ثانيا: قائمة المعاجم:

37)سمير الشويكي، معجم الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، أردن، 2018

38)سهيل ادريس، المنهل فرنسي-عربي، ط36، دار الآداب، بيروت، 2006

ثالثا: قائمة المذكرات:

39) بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص: {دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية بسطيف} رسالة ماجستير في علم الاجتماع، باتنة، 2013-2014

39) بوبوة علي، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2015-2016

40) فريد بيرو، فعالية نظام تقييم الأداء في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة تقني سامي في

تسيير الموارد البشرية، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، تيزي وزو، 2014

41) حمو علي فاطمة، ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة

لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016

42) سلامة آمنة، الثقافة الأمنية ودورها في تقليل حوادث العمل، داخل المؤسسة الصناعية: {دراسة

ميدانية، مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة} رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، بسكرة، 2017-

2018

رابعا: قائمة المجالات والملقطات:

43) غراوي حمزة، تحفيز الاستقرار الوظيفي "أساليب نماذج ناجحة، مجلة أفاق علمية، مجلد 10-عدد 2،

3، 2018

44) سهلية محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية لدى عينة

من العاملين في شركة مصفاة بانياس في محافظة طرطوس، مجلة دمشق، العدد 4، 2010

45) سلامة أمينة، أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الانسان

والمجتمع، جامعة بسكرة-الجزائر، مجلد 07/عدد 27، جوان 2018

46) مجاهدي فاتح، استخدام سياسة كمدخل لتقليل من حوادث العمل في المؤسسات الصناعية، دراسة

حالة مديرية الصيانة بالأغواط، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012

-مرجع باللغة الأجنبية-

47) Spellman Frank, industrial hygiene simplified; a guide to anticipation recognition; an evaluation and control of work place Hazards; government institutes, Toronto, Oxford,2006

الملاحق

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علوم الاجتماع

تخصص في علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث ميداني بعنوان

حوادث العمل وتأثيره على الاستقرار العمال داخل المؤسسة الصناعية

أخي، أختي العامل (ة):

أنا في إطار انجاز دراسة علمية بهدف اعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل حول موضع الذي ذكرناه فوقها.

يسرنا ان نضع بين ايديكم المحترمة أسئلة هذه الاستمارة نرجو منكم الإجابة بكل صدق وشفافية نظرا لأهمية آرائكم كما يؤكد ان اجابتم ستظل سرية، ليست الا لأغراض علمية، وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

تحت اشراف الأستاذ:

شابر كريم

من اعداد الطالبة:

محيس ديهية

السنة الجامعية: 2023/2022

نرجو منكم التكرم بوضع العلامات × في المربع المناسب:

البيانات الشخصية

السن:

<input type="checkbox"/>	[56 – 44]	<input type="checkbox"/>	[30 – 18]
<input type="checkbox"/>	[57 ما فوق]	<input type="checkbox"/>	[43 – 31]

-الجنس:

<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	ذكر
--------------------------	------	--------------------------	-----

-المستوى التعليمي:

<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>	متوسط	<input type="checkbox"/>	ابتدائي
				<input type="checkbox"/>	جامعي

-الحالة العائلية:

<input type="checkbox"/>	متزوج (ة)	<input type="checkbox"/>	أعزب / عزباء (ة)
<input type="checkbox"/>	أرمل (ة)	<input type="checkbox"/>	مطلق (ة)

-الحالة الصحية:

<input type="checkbox"/>	إعاقة	<input type="checkbox"/>	جيدة
			- هل هي ..
<input type="checkbox"/>	مرض مزمن	<input type="checkbox"/>	-سمعية بصرية
		<input type="checkbox"/>	إعاقة حركية

2- البيانات حول حوادث العمل

1- هل تعرضت لحدث عمل داخل المؤسسة؟

لا

نعم

2- كم عدد الحوادث التي تعرضت لها؟

مرتين

مرة

أكثر

ثلاثة مرات

3- ماهي الأسباب الحقيقية التي أدى بالوقوع في الحادث؟

الإضاءة

الضوضاء

الحرارة

البرودة

4- برأيك ماهي الآلات الموجودة في المؤسسة؟

إلكترونية

الحديثة

القديمة

5- حسب رأيك هل نقص الخبرة والتدريب يسببان بحدوث العمل؟

لا

نعم

إذا كان الإجابة بنعم كيف ذلك؟

6- هل يعتبر التقدم في السن من أسباب حوادث العمل؟

لا

نعم

7- حسب خبرتكم ماهي الأسباب الشائعة للإصابة بحدوث العمل بالمؤسسة؟

نقص الخبرة

السهو واللامبالاة

الإهمال

*أخرى أذكرها؟

8- هل تفرض عليكم الإدارة استخدام الوسائل الوقائية أثناء العمل؟

لا

نعم

9- هل هناك أوقات للاستراحة أثناء الدوام؟

لا

نعم

10- ماهو نوع الحادث الذي يتعرض ته العمال؟

تكهرب

جرح بالآلات

سقوط

أخرى

11- في حالة الحادث هل هناك تأمين عامل؟

لا

نعم

ب-البيانات حول الاستقرار الوظيفي:

13-كيف هي العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل؟

عادية حسنة سيئة

14-كيف هي العلاقة بينك وبين زملائك في العمل؟

عادي حسنة سيئة

15- هل سبق لك وأن حصلت على الحوافز مادية أو معنوية؟

نعم لا

16-ما رأيك في الأجر الذي تتحصل عليه مقابل جهدك في العمل؟

كافٍ غير كافٍ

17-هل أنت راضٍ عن المهمة المكلف بها داخل فريق العمل؟

نعم لا

*في حالة لا أذكر لماذا؟

.....

.....

...

ج- البيانات حول الأمن الصناعي:

19- هل يتوفر لدى المؤسسة معدات السلامة المهنية؟

نعم لا

20- هل تقوم مؤسستك بتحديد وصيانة المعدات الوقائية؟

نعم لا

إذا كانت بنعم تقوم بتجديدها:

أقل من سنة كل سنة أكثر من سنة

21- هل توجد عيادة داخل المؤسسة؟

نعم لا

22- هل توجد الإسعافات الأولية داخل المؤسسة؟

نعم لا

23- هل خضعت لفحص طبي قبل الالتحاق بالعمل داخل المؤسسة

نعم لا

الشكل رقم 05

الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

