

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

الرقم :/ 2016

حوادث العمل وتأثيرها على الاستقرار المهني
دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية لافارج
الاسمنت بحمام الضلعة بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنمية الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة

سعاد جعيجع

من إعداد:

نوال سعدون

السنة الجامعية 2015 - 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
بَدَأَ خَلْقَ الْإِنسَانِ
مِنْ طِينٍ ثُمَّ عَلَّمَهُ
الْقُرْآنَ وَالْحِكْمَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ
الْمَاءَ فَجَاءَ بِهِ
الْحَبَّ وَأَنْزَلَ مِنَ
السَّمَاءِ النُّجُومَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
سَخَّرَ لَنَا هَذَا وَمَا
كُنَّا لَهُ مُشْكِرِينَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
أَخْرَجَ الْبَلَدَ الْأَمْثَلِ
يَوْمَ أُخْرِجُوا مِنْهَا
وَمَا كُنَّا لَهُ مُشْكِرِينَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
أَخْرَجَ الْبَلَدَ الْأَمْثَلِ
يَوْمَ أُخْرِجُوا مِنْهَا
وَمَا كُنَّا لَهُ مُشْكِرِينَ

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلي والدي أن أعمل صالحا ترضاه
وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين
النمل - 19 -

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام علي رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلي
يوم الدين أما بعد:

أتقدم بالشكر والتقدير عرفانا بالجميل إلي :

الأستاذة المشرفة : سعاد جعيجع علي تقبلها الإشراف علي هذا العمل ، كما لم تبخل علي
بمساعدها ونصائحها القيمة ، وعلي كل ما خصصته لي من جهد ووقت طوال إشرافها على هذه
الدراسة .

كما أتقدم بشكري الحار إلي كل الأساتذة الذين شرفوني بقبول مناقشة هذا العمل ، والى كل من
مد لي يد المساعدة من قريب أو بعيد ، دون أن أنسى تقديم أعلى تحيات الشكر والامتنان إلي
حميد الذي قدم لي يد العون في إطار الدراسة الميدانية بمؤسسة لافارج الاسمنت وأمدني
بالمعلومات اللازمة .

والله أسأل التوفيق فيما عزمت عليه

الباحثة

مقدمة

خاتمة

الفهرسة

الفهرسة

الصفحة	الموضوع
	البسملة
	شكر وعرهان
	الفهرسة
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	مقدمة.....
الجانف النظرى	
الفصل الأول تقديم موضوع الدراسة	
8	I - الإشكالية.....
10	II - صياغة الفرضيات.....
10	III - أسباب اختيار موضوع الدراسة.....
11	IV - أهمية الدراسة.....
11	V - أهداف الدراسة.....
12	VI - تحديد المفاهيم.....
18	VII - الدراسات السابقة.....
الفصل الثانى حواث العمل	
27	تمهيد.....
28	I - أسباب حواث العمل.....
33	II - تصنيف حواث العمل.....

34 III - النظريات المفسرة لحوادث العمل
37 IV - آثار حوادث العمل
44 V - الوقاية من حوادث العمل
64 خلاصة

الفصل الثالث الاستقرار المهني

67 تمهيد
68 I - الاستقرار المهني في الفكر الإداري
75 II - أهمية الاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية
78 III - عوامل الاستقرار المهني
86 IV - مظاهر الاستقرار المهني
87 V - مظاهر عدم الاستقرار المهني
93 VI - تأثير حوادث العمل على الاستقرار المهني
99 خلاصة

الجانب الميداني

الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

103 تمهيد
104 I - تعريف المؤسسة مجال الدراسة
105 II - المجال المكاني
105 III - المجال الزمني
106 IV - المجال البشري
106 V - منهج الدراسة
107 VI - عينة الدراسة

108VII - أدوات الدراسة

115خلاصة

الفصل الخامس (عرض) وتحليل ومناقشة لنتائج الدراسة

118تمهيد

119 I- تفرغ و تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستمارة او

..... الاستبيان

167II - مناقشة نتائج الدراسة

175خلاصة

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرسة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	يمثل النسب التقديرية لاحتمالات وقوع حوادث العمل	(1)
38	متوسط خسائر بريطانيا والولايات المتحدة في الحرب والصناعة	(2)
52	يمثل معدات الوقاية الشخصية	(3)
61	يمثل الفرق بين الأمن الصناعي والسلامة المهنية	(4)
106	يمثل توزيع عمال مؤسسة لافارج الاسمنت	(5)
119	يمثل توزيع مفردات العينة وفق متغير الجنس	(6)
120	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	(7)
122	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(8)
123	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية	(9)
124	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	(10)
125	يمثل مدى قيام المؤسسة بالحملات التحسيسية	(11)
127	يمثل إهتمام المؤسسة ببرامج التدريب على استعمال الأجهزة بشكل آمن	(12)
128	يمثل تأثير حوادث العمل على الرغبة في العمل	(13)
130	يمثل تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل الصحي للعامل	(14)
132	يمثل تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل المهني للعامل	(15)
133	يمثل تأثير تكرار حوادث العمل على حضور العامل للعمل	(16)
135	يمثل درجة حذر العمال من الحوادث المفاجئة	(17)
136	يمثل تأثير التعرض للحوادث على طلب العطل المرضية	(18)

138	يمثل تأثير الإصابة بالحوادث على التأخر في الحضور للعمل	(19)
139	يمثل درجة إهتمام المؤسسة بأمن عمالها والحفاظ عليهم	(20)
141	يمثل رغبة العمال في ترك المؤسسة	(21)
142	يمثل تأثير تكرار التعرض للإصابة على تغيب العمال عن عملهم	(22)
144	يمثل مدى تأثير العقوبة على تغيب العمال عن العمل	(23)
146	يمثل إهتمام المؤسسة بصيانة الأجهزة لتقليل حوادث العمل	(24)
147	يمثل مدى مساهمة التصميم الهندسي لأماكن العمل في تحقيق أمن العمال	(25)
149	يمثل تأثير التعرض للحوادث على طلبات النقل في المؤسسة	(26)
150	يمثل مدى إلتزام العمال بإجراءات السلامة	(27)
152	يمثل تأثير الإصابة بالأمراض المهنية على طلبات التقاعد المسبق للعمال	(28)
153	يمثل تأثير تكرار الحوادث على طلبات الاستقالة في المؤسسة	(29)
155	يمثل تأثير عدم الشعور بالأمان في العمل على رغبة العمال في ترك العمل	(30)
156	يمثل مدى صرامة المؤسسة في تحقيق السلامة الأمنية من خلال سياسة	(31)
158	يمثل درجة مدى الإلتزام بإجراءات السلامة بسبب الخوف من الأمراض المهنية	(32)
160	يمثل درجة تأثير الوقوع في حوادث خطيرة على ترك العمال للعمل في المؤسسة	(33)
162	يمثل تأثير الحوادث المميتة على طلبات التحويل في المؤسسة	(34)

163	يمثل تأثير الإصابة بأمراض مهنية في المؤسسة على تسريح العمال	(35)
165	يمثل تأثير العمل في بيئة صحية على الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى	(36)
166	يمثل الفرضية الأولى	(37)
167	يمثل الفرضية الثانية	(38)
168	يمثل نسبة المتوسط الحسابي (الأهمية النسبية) لعبارات المحور الثاني والثالث	(39)

فهرسة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
94	تأثير حوادث العمل علي الاستقرار المهني	(1)
120	نسبة توزيع الذكور والإناث في العينة	(2)
121	نسبة توزيع السن في العينة	(3)
122	نسبة توزيع المستوى التعليمي في العينة	(4)
123	نسبة توزيع الفئة السوسيو مهنية في العينة	(5)
124	نسبة توزيع سنوات الخبرة في العينة	(6)
126	يمثل الحملات التحسيسية التي تقوم بها المؤسسة من أجل تفادي الإصابة بحوادث العمل	(7)
127	يمثل إهتمام المؤسسة بأمن عمالها من خلال تدريبهم على استعمال الأجهزة	(8)
129	تأثير حوادث العمل على الرغبة في العمل	(9)
131	تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل الصحي للعامل	(10)
132	تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل المهني للعامل	(11)
134	تأثير تكرار حوادث العمل على الحضور للعمل	(12)
135	درجة الحذر من الحوادث المفاجئة	(13)
137	تأثير التعرض للحوادث على طلب العطل المرضية	(14)
138	تأثير الإصابة بالحوادث على التأخر في الحضور للعمل	(15)
140	درجة إهتمام المؤسسة بأمن عمالها والحفاظ عليهم	(16)
141	رغبة العمال في ترك المؤسسة	(17)
143	تأثير تكرار التعرض للإصابة على تغيب العمال عن عملهم	(18)

144	تأثير العقوبة على تغيب العمال عن العمل	(19)
146	إهتمام المؤسسة بصيانة الأجهزة لتقليل حوادث العمل	(20)
148	مساهمة التصميم الهندسي لأماكن العمل في تحقيق أمن العمال	(21)
149	تأثير التعرض للحوادث على طلبات النقل في المؤسسة	(22)
151	مدى إلتزام العمال بإجراءات السلامة	(23)
152	تأثير الإصابة بالأمراض المهنية على طلبات التقاعد المسبق للعمال	(24)
154	تأثير تكرار الحوادث على طلبات الاستقالة في المؤسسة	(25)
155	تأثير عدم الشعور بالأمان في العمل على رغبة العمال في ترك العمل	(26)
157	تحقيق السلامة الأمنية من خلال سياسة الطرد أو الفصل	(27)
158	درجة مدى الإلتزام بإجراءات السلامة بسبب الخوف من الأمراض المهنية	(28)
161	درجة تأثير الوقوع في حوادث خطيرة على ترك العمال للعمل في المؤسسة	(29)
162	تأثير الحوادث المميتة على طلبات التحويل في المؤسسة	(30)
164	تأثير الإصابة بأمراض مهنية في المؤسسة على تسريح العمال	(31)
165	تأثير العمل في بيئة صحية على الإنتقال للعمل في مؤسسة أخرى	(32)

مقدمة

في ظل التحولات الجذرية والمستجدات المتلاحقة في العالم اليوم، لم يعد نجاح المؤسسات وتفوقها ونمو الدول ورفيها مرتبطا بالإمكانات المادية والثروات الطبيعية فحسب، كما كان الوضع في وقت قريب، فقد أثبتت تجارب راهنة تتعلق بدول حققت قفزات عملاقة في مجالي التصنيع والتنمية الإقتصادية، وبمؤسسات إقتصادية تمكنت من تحقيق إنجازات كبيرة وبلوغ مستويات ريادية، كل ذلك بفضل إعتماها بشكل خاص على موارد ذات طبيعة غير مادية، حيث أثبتت أن الدعامة الأساسية للنجاح في الوقت الراهن هي العنصر البشري بكل مقوماته المعرفية، الذهنية، السلوكية والروحية.

كما أن التطور التقني الذي شهده العالم أدي إلي ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي علي المورد البشري إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورش ومصانع ومختبرات ومعامل تعتبر بيئات عمل تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية، التي يتعرض لها العاملون مثل درجات الحرارة العالية، ومخاطر الآلات الدوارة والأجهزة الحساسة، ومخاطر التفاعلات السريعة، ومخاطر المواد السامة والغازات المتصاعدة وما إلي ذلك من المخاطر والتي تؤدي إلي وقوع حوادث العمل، حيث تشكل هذه الأخيرة موضع إهتمام العلماء خاصة علماء النفس والإجتماع، فقاموا بدراساتها من عدة جوانب مختلفة، علمهم يصلون إلي بعض الحلول التي تقلص من الأسباب التي من شأنها أن تقود إلي الوقوع في حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، وبقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية ومادية وخيمة تعيق التطور الاقتصادي لأي دولة كانت، لذلك تتكبد المؤسسات الصناعية الكثير من التكاليف الباهظة نتيجة وقوع حوادث العمل بها، فاعتمدت علي سياسات عديدة وعملت جاهدة علي الحد من هذه الظاهرة، وذلك بتوفير الأمن من خلال وسائل الوقاية والحماية من أخطار حوادث العمل، لكن هناك إهمال كبير من طرف الدول الصناعية السائرة في طريق النمو لميدان الأمن، وهذا يرجع إلي الإختلاف التكنولوجي الحاصل، ففري معظم المؤسسات عبر التراب الوطني تعاني من مشكلة حوادث العمل وعمليات الوقاية بها ليست بالكثيرة.

ولحوادث العمل أثر سلبي علي نفسية العاملين، بحيث تضعف معنوياتهم، ناهيك عن التغيبات اليومية والتباطؤ في العمل، وعدم الارتياح والاستقرار، والدخول في دوامة من الخوف المستمر من ارتكاب حوادث عمل قد تؤدي بالعامل إلي ترك عمله أو تسبب له إعاقة دائمة.

لقد أثبتت بعض التجارب والدراسات أن الكثير من المؤسسات المتطورة والناجحة سبب تفوقها راجع إلي وجود إدارة متطورة تهتم بمصالح العاملين ومشاكلهم وتستعمل أحدث التقنيات والأساليب البارزة في هذا الميدان من أجل تحسين أوضاع العاملين ورضاهم عن العمل والرفع من أدائهم، وتولي أهمية كبيرة لتوفير مناخ تنظيمي ملائم للعمل ليفهم من هذا أن حدود الرضا هي التي تجعل من الفرد الغير راض عن العمل لا يتحرك إلا في حدود هذا الرضا.

إن قرار الباحثين بأن الرضا الوظيفي الفعلي يولد إستقرار مهني فعال وهذا ما يترجم في مواقف العامل إتجاه عمله، والتي يمكن تفسيرها دون الرجوع إلي معرفة العوامل المؤثرة فيه والمحددات الفاعلة عليه، الأمر الذي أوجب علي المؤسسة مواكبة كل ما يحدث من تغيير والبحث عن أنجح السياسات لتحقيق أهدافها من أجل التكيف والمحافظة علي بقائها وإستمرارها في محيطها الخارجي.

وعليه فإن أي خلل يصدر عن هذا المحيط أو خطأ في حق العامل يترك فيه آثار بالغة الأهمية، فقد تظهر علي شكل سلوكيات سلبية، أو ردود أفعال تخريبية، كما قد تكون مصدرا للقلق والضغوطات العالية، والتي تؤدي به في الأخير إلي الوقوع في الأخطاء المهنية والحوادث المتكررة ويؤثر علي شعوره بالإستقرار المهني وبقائه في العمل.

ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسيها موضوع الدراسة "حوادث العمل وتأثيرها علي الإستقرار المهني"، لأنه يتناول جانبا مهما من حياة الأفراد والمؤسسات علي حد سواء، فالإصابة بحوادث عمل أو أمراض مهنية يترك فراغا كبيرا ويعرقل السيرورة الإنتاجية للمؤسسة بالإضافة لذلك يطرح مسائل قانونية، إنسانية واجتماعية، فضلا عن المسائل الاقتصادية، وأيضا تحقيق الإستقرار للمؤسسات الصناعية يساهم في تحقيق المزيد من النجاحات، وهذا ما لم ترقى إليه الدول العربية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة مقارنة بما يحدث في الدول الصناعية الأجنبية وخاصة الغربية منها، في حين أن دولنا العربية هي أكثر حاجة لمثل هذه الدراسات.

ويحتوي بحثنا هذا علي جانبيين الأول نظري والثاني تطبيقي، بحيث يضم الجانب النظري ثلاثة فصول مترابطة يكمل بعضها الآخر، أما الفصل الأول أي تقديم موضوع الدراسة فقد تضمن إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة أي تحديد المفاهيم، وأخيرا الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا الموضوع أو ما يشابهه.

ويضم الفصل الثاني الذي كان بعنوان حوادث العمل العناصر التالية:

أسباب حوادث العمل وتصنيفها، النظريات المفسرة لحوادث العمل، آثار حوادث العمل، وأخيرا الوقاية من حوادث العمل.

وبخصوص الفصل الثالث الذي كان بعنوان الاستقرار المهني فاحتوي علي الاستقرار المهني في الفكر الإداري، أهمية الاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية، عوامل الاستقرار المهني، مظاهر الاستقرار المهني، مظاهر عدم الاستقرار المهني، وأخيرا تأثير حوادث العمل علي الإستقرار المهني.

أما الجانب التطبيقي فينقسم بدوره إلي فصلين:

الفصل الرابع فكان بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتناولنا فيه: تعريف المؤسسة مجال الدراسة، المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني، منهج الدراسة، عينة الدراسة، أدوات الدراسة، أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة.

أما الفصل الخامس فكان بعنوان تفرغ وتحليل وتفسير لنتائج الدراسة ويضم تحليل البيانات وعرض النتائج، والنتائج النهائية للبحث، وأخيرا الخاتمة.

كما أدرجنا في نهاية البحث قائمة المراجع المعتمدة باللغتين العربية والأجنبية وتليها الملاحق المتمثلة في نموذج من استمارة البحث كأداة جمع البيانات، والهيكل التنظيمي لمؤسسة لافارج الاسمنت بالمسيلة.

الفصل الأول

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

I - الإشكالية

II - صياغة الفرضيات

III - أسباب اختيار موضوع الدراسة

IV - أهمية الدراسة

V - أهداف الدراسة

VI - تحديد المفاهيم

VII - الدراسات السابقة

I- الإشكالية

إن حوادث العمل مشكلة حقيقية في العديد من المؤسسات وعبر العديد من القطاعات العاملة، وتتزايد خطورتها كلما زاد المجتمع تطوراً وتصنيعاً، وتولد بالتالي خسائر جمة علي المؤسسات والدولة علي حد السواء، فالمؤسسات من جهتها تخسر عاملاً مؤهلاً لفترة ما مما ينعكس علي الإنتاج بها، وإن إستخلفته تدفع لمن إستخلفته أجراً مماثلاً مع مراعاة الفرق بينهما في ما يخص الخبرة، فالعامل الجديد لن ينجز العمل بنفس الكيفية والفعالية التي كان يقوم بها العامل المصاب، وفي كلتا الحالتين تخسر المؤسسة أموالاً، والدولة من جهتها ملزمة بتوفير العلاج الكافي والمجاني للعمال المصابين وفقاً لقوانين الضمان الاجتماعي المستندة علي مبدأ "الأنسنة" كما أنها ملزمة بتطوير البحث في مجال طب العمل لإبقاء قوة العمال في مستوى يخدم الاقتصاد، وهذا ما يكلفها مبالغ كبيرة، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المؤسسة بمنأى عن حوادث العمل إلا إذا لعبت كل أطرافها الدور الذي وجدت من أجله، خاصة إذا تعلق الأمر بالنمط العام للتسيير والذي يمكن أن يصبح المسير في ظله كأحد عماله أو مرؤوسيه في حالة إذا ما تميزت سلوكياته بالتسيب والسلبية سواء في مجال العمل وتنظيمه أو في إطار المعاملات الإنسانية العامة داخل المؤسسة، وأياً كان الأمر تبقى مشكلة حوادث العمل قائمة طالما أن عجلة الإنتاج في دوران مستمر، وما لم تتخذ الإجراءات المناسبة علي كل المستويات التنظيمية سوف تتعرض المؤسسة إلى أخطار تهدد بزوالها، وأهم هذه الأخطار هي إصابة المورد البشري، هذا الأخير الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية.

إن سلامة العامل تعني سلامة المؤسسة ووقوعه في مثل هذه الحوادث المهنية كفيل بجعله يغادر المؤسسة أو يلجأ إلى التغيب والتمارض للحفاظ علي نفسه من أخطار الحوادث المهنية التي إذا لم يصب الفرد العامل جراحاً بإصابات جسدية فإنه لا محالة واقع في اضطرابات نفسية كضعف الدافعية للعمل والخوف من مكان عمله وعدم الرضا عن هذا

العمل، ومن ثم عدم إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لديه، وعليه فان تأثير الحوادث المهنية علي معنويات العامل يمتد ليساهم في فقدان العامل لثقتة بنفسه وإحساسه بالتمهيش من طرف المؤسسة التي يراها تسعى لتحقيق أهدافها علي حساب أمنه وسلامته، إذن فحوادث العمل لها أثر بالغ على الإنتاج والإنتاجية وأيضا علي نفسية العمال وشعورهم بالاستقرار والأمن.

فحوادث العمل تكون نتيجة إهمال المؤسسة للفرد من خلال تسبب البيئة الداخلية وسوء التجهيزات المادية، بمعنى رداءة الظروف الفيزيقية فلو كانت المؤسسة قائمة بواجبها اتجاه عمالها وذلك بتوفير الأمن الصناعي، والفهم الحقيقي لحوادث العمل، الذي يعتبر الخطوة الأولى ونقطة الانطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك الحوادث وآثارها علي الصحة العامة كجزء من ثقافة السلامة المهنية، الأمر الذي ينعكس ايجابيا علي وعي وسلوك العاملين في تجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق العلمية الفردية والجماعية، الهندسية والطبية للوقاية منها، حيث تهدف المؤسسات من خلال تطبيق السلامة المهنية تحقيق مصلحتها بالدرجة الأولى من ناحية المحافظة علي سمعتها تماشيا مع اللوائح والقوانين والتشريعات الحكومية واستجابة للضغوطات التي تواجهها من النقابات والاتحادات العمالية في البلاد وضغوطات العاملين أنفسهم، ومن ناحية أخرى تقليل الحوادث وتخفيض النفقات وزيادة الإنتاج وتفاذي بعض المشاكل التنظيمية والإدارية كتلك الناجمة عن دوران العمل مما يخلق حركة غير عادية داخل المؤسسة تجبرها علي إعادة تنظيم عملها، وأيضا تعزيز الرضا عن العمل وتخفيض التوازن الانفعالي والتكيف مع منصب العمل للعامل وبذلك يكون بعيدا عن حوادث العمل ولا يلجا للتغيب والتمارض كوسيلة منه للهروب من الجو الذي يجلب له الأذى ولا يحقق له الأمن والذي يسلبه الاستقرار النفسي والمهني.

ومن هنا يمكننا أن نطرح التساؤل التالي:

ما هو تأثير حوادث العمل علي الاستقرار المهني في الشركة الجزائرية للإسمنت
"لافارج؟"

ومن التساؤل العام تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

- هل معدلات حوادث العمل تؤثر علي معدلات تغيب العاملين عن العمل في مؤسسة
لافارج؟

- هل بيئة العمل الصحية تقلل من دوران العمل في مؤسسة لافارج؟

II- ومنه تكون الفرضية العامة كالتالي:

- يؤدي التعرض إلى حوادث العمل إلى عدم الاستقرار المهني في مؤسسة لافارج الإسمنت.
أما الفرضيات الفرعية فهي:

- ارتفاع معدل حوادث العمل يؤدي إلى ارتفاع معدل تغيب العاملين عن العمل في مؤسسة
لافارج الإسمنت.

- بيئة العمل الصحية تقلل من دوران العمل في مؤسسة لافارج الإسمنت.

III- أسباب اختيار موضوع الدراسة

1- أسباب ذاتية:

- الإقتناع الشخصي بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري كونه العامل الأساسي في استمرارية
وبقاء المؤسسة.

- الرغبة الشخصية في اكتشاف تأثير حوادث العمل على أداء العاملين واتجاهات الفرد
العامل.

- نصيحة الأساتذة لاختيار الموضوع نظرا لأهميته.

2 - أسباب موضوعية:

- الاهتمام الحديث للمؤسسات الجزائرية بتنمية الموارد البشرية.
- نقص الدراسات في الجانب الاجتماعي وعلاقته بالجانب الاقتصادي في حدود اطلاع الباحثة.
- نقص الدراسات التي تربط بين موضوعي حوادث العمل والاستقرار المهني وتطبيقها في الواقع الجزائري في حدود اطلاع الباحثة.

IV- أهمية موضوع الدراسة:

يكتسي موضوع الدراسة أهمية كبيرة لارتباطه بموضوع المؤسسات الخاصة التي أصبحت تلعب دورا كبيرا في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما تبرز أهميته أيضا خاصة في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية، على اعتبارها أهم الأسس التي يبني عليها حاضر المؤسسات الخاصة ومستقبلها والمكانة التي تحتلها المعارف والمهارات ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح أي مؤسسة، كما يمثل هذا الموضوع بالإضافة إلى أهميته الاقتصادية أهمية إنسانية واجتماعية بالغة، فحوادث العمل، برامج السلامة المهنية، الأمراض المهنية، كلها مصطلحات تحمل أكثر من دلالة، تأتي أهمية الدراسة أيضا من إمكانية اعتماد نتائجه من قبل ملاك المؤسسات لتطبيق برامج السلامة التي تقلل من حوادث العمل وبالتالي تحقيق الاستقرار المهني.

V - أهداف موضوع الدراسة:

- محاولة القيام بدراسة تساعد علي تزويد الطلاب بمعلومات أكثر حول هذا الموضوع.
- معرفة مدي تأثير حوادث العمل علي الجانب النفسي والاجتماعي والعقلي للعامل.
- معرفة مدي تأثير حوادث العمل علي جانب الإنتاجية للمؤسسة.
- التعرف على تأثير حوادث العمل على استقرار العامل في المؤسسة وبالتالي استقرار المؤسسة أيضا.

VI- تحديد المفاهيم

1- حوادث العمل:

أ- لغة: الحادث هو أمر وقع، ومحدثات الأمور: ما ابتدعه أهل الأهواء من الأشياء التي كان السلف الصالح علي غيرها، والحادث هو الأمر الحادث المنكر الذي ليس بمعتاد، الحادث من أحداث الدهر: شبه النازلة¹.

ب- اصطلاحاً:

بشكل عام هناك عدة تعريفات لحوادث العمل، نذكر من بينها:

* تعريف "محمد شحاتة ربيع" والذي يري أن الحادثة هي: كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين².

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز علي آثار حوادث العمل الإنسانية وأهمل آثاره المادية، كما انه أهمل أسباب وقوعه، إضافة إلى ذلك فهناك حوادث قد تقع ولا تترك آثاراً ولا أضراراً إنسانية أو مادية.

* وقد عرفها "عبد الفتاح دويدار" علي أنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلي نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلي نتائج متشابهة، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة³.

¹- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب لابن منظور، ج4، دار صادر، 2003، ص.53.

²- محمد شحاتة ربيع: أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص.186.

³- عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995، ص.147.

يتضح من خلال هذا التعريف أنه يرى أن الحادثة واقعة غير مرغوب فيها كما نجده يلح علي فهم الأفعال التي تسببها وضرورة تحليلها بالإضافة إلى فهم النتائج التي تحصل من تلك الأفعال الغير مرغوبة كي تتضح الحادثة، لكن هذا التعريف أهمل نتائج الحادثة والآثار التي تخلفها والأسباب التي تدفع بوقوعها، واكتفى بضرورة التمييز بين الأفعال والنتائج التي تحدث من خلال الحادثة.

* إضافة إلى ذلك فقد عرف "عبد الرحمان العيسوي" الحادث بأنه: كل سلوك خاطئ حتي وان لم يؤدي إلى خسائر، ذلك أن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى، فانه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية¹.

مما يؤخذ علي هذا التعريف، أنه أرجع أسباب الحادث إلى العوامل الإنسانية وأهمل العوامل المادية في وقوعها، كما أنه لم يتطرق إلى الأضرار التي تخلفها سواء علي الفرد أو علي الوسائل الإنتاجية.

* أما "حمدي ياسين وآخرون" فيرون أن الحادث هو: أي إصابة يتعرض لها العامل، مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبذول ومما يترتب علي ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة علي حد سواء².

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ربط الحادث بوجود الإصابة، وهذا ما نجده مختلفا مع بعض التعريفات التي تؤكد بأن وقوع الحادث لا يعني بالضرورة وجود إصابة، إضافة إلى ذلك فان التعريف لم يتطرق إلى أسباب وقوع حادث العمل.

¹ - عبد الرحمان محمد العيسوي: دراسات في علم النفس الصناعي، دار المعرفة الجامعية ، الأزارطية، 1996، ص.261.

² - حمدي ياسين وآخرون: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص.218.

* إضافة إلى التعريفات السابقة لحوادث العمل فهناك تعريف آخر لحوادث العمل في ضوء القانون الجزائري مفاده: أن حادث العمل هو " كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، وطراً في إطار علاقات العمل... كما يعتبر حادث عمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل"¹.

التعريف الإجرائي:

يمكن صياغة التعريف ما يلي :

حادث العمل هو "كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو إنسانية، والذي قد يلحق أضرار بعناصر العملية الإنتاجية والمتمثلة في العمال والمعدات والآلات والمواد الإنتاجية".

2 - الاستقرار المهني:

أ- لغة: الاستقرار يعني الثبات².

وجاء الاستقرار بمعنى: أستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة والهدوء والسكون³.

¹- محمد فركوس: الموازنات التقديرية أداة فعالة للتسيير، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص. 88.

²- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: مرجع سابق، ص. 1.

³- القاموس العربي الشامل: عربي عربي، ط1، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1997، ص. 38.

ب- اصطلاحاً :

أهتم الكثير من الباحثين الاجتماعيين في الميدان الصناعي بموضوع الاستقرار المهني وغالباً ما يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة ويمكن ذكر منها:

* تعريف "محمد ماهر عليش" حيث يعرف الاستقرار: بأنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار¹.

يتضح من هذا التعريف أن بقاء العامل في عمله مرتبط بمدى توفره على مختلف الاحتياجات المادية والاجتماعية والنفسية التي تجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراضٍ عنه.

* تعريف "أحمد عبد الواسع" حيث يعرفه علي أنه: إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحريته وضمان أمنه الصناعي وترقيته².

يركز هذا التعريف على تهيئة الظروف الملائمة وخلق جو مناسب للعمل من أجل أن يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه.

1- محمد ماهر عليش: مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، دون سنة، ص.34.

2- أحمد عبد الواسع عبد الوهاب: علم إدارة الأفراد، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض، 1973، ص.81.

* أما تعريف "السيد شتا" فيري أن الاستقرار يرتبط بمستوي الرضا المهني للعامل، فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الإستقرار المهني¹.

فيشير هنا إلى أن الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الرضا وعدم الاستقرار المهني. * ويعرف "محمد علي محمد" الاستقرار بأنه: درجة ارتباط الأعضاء بالنظم وتواجدهم بها وتمثيلهم لأهدافها وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم.²

وهذا يعني أن الاستقرار يعبر عن درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون فيها، وعملهم علي تحقيق أهدافها، وإلمامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في العمل وإطلاعهم علي الفرص المتاحة من أجل ترقيتهم في وظائفهم.

التعريف الإجرائي:

يمكن صياغة التعريف كما يلي:

الاستقرار المهني هو الحالة التي تتطوي علي بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول، دون تغيير مكان عمله في حالة حصوله علي بدائل، فهو يشير إلى ارتباط العامل بعمله وتمسكه بالمؤسسة التي ينتمي إليها، وعدم الاستقرار لا يعني بالضرورة مغادرة العامل للمؤسسة، بل يعني كذلك تمسكه بعمله مع عدم الارتياح المادي أو المعنوي والذي يمكن أن يتجسد في بعض السلوكيات مثل التغيب عن العمل والتمارض.

¹ - السيد شتا: تنمية القوي العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1997، ص.344.

² - محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، ط3، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص.6.

3- تحديد مفاهيم متعلقة بالاستقرار

أ- دوران العمل:

تعد ظاهرة دوران العمل من الظواهر المهمة المرتبطة بالعديد من مؤشرات العمل التنظيمي لذلك فقد وردت عدة تعاريف له منها:

* تعريف "السالم مؤيد وآخرون" بأنه: حالة توقف عضوية للأفراد المنتمين إلى منظمات معينة وتحديدًا أولئك الأفراد الذين يحصلون على مردود مادي من تلك المنظمات لقاء انتمائهم¹.

* ويعرفه "مصطفى محمود" بأنه: حركة قوة العمل دخولاً إلى المنظمة و خروجاً منها². إذ هذه الحركة تدل علي مدي استقرار قوة العمل في المنظمة من عدمها. فدوران العمل هو نوع من التحليل الذي يؤدي إلى تعديل في حجم الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية ودراسة الخسارة الممكنة في حجم العمالة وذلك بسبب مجموعة من الظروف.

ب- التغيب عن العمل:

نشير هنا أن هناك اختلافاً بين مفهوم التغيب عن العمل والغياب. * فالغياب عن العمل يعرفه مصطفى محمود بأنه: الحالة التي تنشأ عندما يفشل الفرد في الحضور للعمل رغم انه مدرج في جداول العمل³.

* أما التغيب عن العمل فيعرفه السالم مؤيد بأنه: عبارة عن موقف إرادي ومقصود وشكل من أشكال ردود أفعال مثله مثل الإضراب، حيث أنه رد فعل مباشر يعبر به المورد البشري عن رفضه للعمل وظروفه⁴.

¹ - مؤيد سعيد السالم وآخرون: إدارة الموارد البشرية، جامعة بغداد، العراق، 2000، ص.209.

² - مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، دون سنة، ص.278.

³ - مرجع نفسه، ص.277.

⁴ - مؤيد سعيد السالم، مرجع سابق، ص.300.

على عكس الغياب الذي هو فعل غير إرادي يصدر عن المورد البشري إثر تعرضه لمواقف طارئة تخرج عن سيطرته مثل المرض، التعرض لحادث سير...إلخ.

VII- الدراسات السابقة

1- الدراسات المحلية:

أ- "الوعي الوقائي لدي العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية" من إعداد الباحثة "دفيش خندودة"، وهي عبارة عن دراسة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006¹.

حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية :

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدي العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية ؟
- إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به، ومن ثمة التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل علي مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية ؟

وقد رصدت الباحثة لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة:

- يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب النوعية الوقائية.

وفرضية إجرائية واحدة تمثلت في:

كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدي العمال كلما قلت حوادث العمل.

اعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي التحليلي، أما العينة فقد كانت مختارة قصديا حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك وعددهم 54 عاملا، واستخدمت أداة المقابلة و الملاحظة لجمع المعلومات، وقد أتى تحليل نتائج البحث علي ضوء الفروض كما يلي:

¹ - خندودة دفيش: الوعي الوقائي لدي العمال وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير علم إجتماع تنظيم وعمل، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة بأنه كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدي العمال كلما قلت حوادث العمل، تبين بأنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث، حيث أكد أفرادها أن نسبة التعرض للحوادث منخفضة وغير مرتبطة بعملية التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه، ظروف عمل غير مناسبة) أو بعامل "الصدفة" ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى العمل تتضمن عدة مخاطر، ومنه الفرضية الجزئية قد تحققت.

توصلت الباحثة من خلال النتائج المتعلقة بالفرضيات الجزئية أنه توجد درجة عالية من الوعي لدي العمال الذي يترجم قيامهم بوقاية أنفسهم من خلال تطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة وهذا ما يؤكد علي وجود وعي وقائي، إذن فالفرضية العامة محققة.

ب- دراسة بعنوان "أسباب الإستقرار في العمل الصناعي بالجزائر" من إعداد الباحث بن نوار صالح من جامعة منتوري بقسنطينة سنة 1996/1995 وهي دراسة ميدانية بالديوان الوطني للحليب ومشتقاته بالشرق¹ Orlait Constantine.

طرحت هذه الدراسة إشكالية عن أسباب الإستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، حيث انطلقت من فرضية عامة مفادها:

- إن توفر الظروف والشروط الملائمة للعمل والمحفزة عليه داخل المؤسسة الصناعية تؤدي إلى استقرار العامل في عمله أما الفرضيات الجزئية فكانت علي النحو التالي :
- الظروف الفيزيائية الملائمة داخل المؤسسة تؤدي إلى استقرار العامل في عمله.
- التنظيم الجيد للعمل يؤدي إلى استقرار العامل في عمله.

¹- بن نوار صالح: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، ماجستير علم الإجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995.

- كلما كان الأجر مناسب كلما إستقر العامل في عمله.

- الإشراف الجيد يؤدي إلى إستقرار العامل داخل المؤسسة.

وبما أن هذه الدراسة كان غرضها وصف مدي استقرار العامل أو عدم استقراره في المصنع فطبيعة الموضوع فرضت استخدام المنهج الوصفي، كما ارتأت العينة العشوائية كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات والتي بلغت 69 عاملا من أصل 575 عاملا، أما الأدوات المستعملة في جمع المعلومات فكانت الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق، والاستمارة. وجاءت نتائج الدراسة كما يلي:

كانت نسبة 81,1% من أفراد العينة يقع سنهم ما بين 20 و 25 سنة، فهم يتمتعون بطموحات وتطلعات كبيرة فعدم توفر الشروط التي تدفعهم للعمل فسوف يكون هذا مؤشر لترك العمل خاصة أن 46,26% هم متزوجون، فهم يطمحون إلى تحسين أوضاعهم داخل المؤسسة فهم يرون في الأجر المرتفع غاية لهم، فنسبة 78,26% يشكون ضعف الأجر مقارنة مع مستوي المعيشة، ويؤكدون على أن الأجر والمكافئات التشجيعية من أهم العوامل التي تساعد علي استقرار العامل في عمله واطمئنانه علي مستقبله المهني في المؤسسة، وبعده تأتي الترقية فهي تولد لديهم إحساس بآمال مستقبلية وإنهم سوف ينالون نصيبهم بعد طول الخدمة في هذه المؤسسة، لكن نسبة 66,67% من العمال لم يسبق لهم وان تحصلوا على ترقية رغم كفاءتهم وأقدميتهم داخل المؤسسة هذا ما يجعلهم يتذمرون ويبتعدون على هذا العمل الذي لا يحقق لهم شروط البقاء، أما فيما يخص الظروف الفيزيكية للعمل فيرى العمال أنها لا تؤثر علي معنوياتهم، وما لاحظته الباحث أن المؤسسة لا تعاني من سوء هذه الظروف، أما بالنسبة لتوزيع المهام داخل المؤسسة فاعلمت المبحوثين غير راضين وما نسبة 81,15% أكبر دليل على ذلك فهم يرون أنه كثيرا ما تتدخل الإعتبارات الشخصية للمسؤولين بالإضافة إلى التدخلات العشوائية وعدم النزاهة في ذلك ما يحد من معنوياتهم وقدراتهم على التآلف والتكيف، أما بالنسبة للإشراف فهناك تجاوب كبير بين العمال

والمشرفين، وإعتماذا على النتائج فتؤكد علي أن الإشراف الجيد من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الاستقرار المهني.

2- الدراسات العربية:

أ- وهي دراسة بعنوان "محددات الرضا والاستقرار الوظيفي" من إعداد زياد محمد علي الصمادي وفراس محمد الرواشدة، بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بالأردن، وهي دراسة ميدانية في مؤسسة الموانئ بالأردن سنة 2009¹.

نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس، العدد الثالث سنة 2009.

وقد كانت تساؤلات الدراسة كما يلي:

- ما مستوى توافر أبعاد الرضا والإستقرار كما يراه العاملون في مؤسسة الموانئ؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية ومستوى الرضا والإستقرار الوظيفي من خلال (بيئة العمل، العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الإدارة العليا، المهارات المستخدمة، والحوافز)؟
- أما الفرضيات الدراسة فهي:

- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالإستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا والإستقرار الوظيفي و(بيئة العمل العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقة مع الإدارة العليا، والحوافز).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، المركز الوظيفي، الراتب الشهري) والرضا والإستقرار الوظيفي .

¹ زياد محمد علي الصمادي ومحمد فراس الرواشدة: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأردن، الأردن، 2009.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه النظري والميداني، وتم إختيار العينة بطريقة عشوائية قصدية طبقية حيث بلغت 280 عامل من بين 4790 عامل، وأستخدمت الإستمارة كأداة لجمع البيانات.

كما أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالإستقرار والرضا الوظيفي في عملهم .
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والإستقرار الوظيفي.
- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والإستقرار الوظيفي.
- لكن الفرضية التي تفترض بأن هناك علاقة بين الإدارة العليا ومستوى الرضا والإستقرار جاءت سلبية، عكس الفرضية المتعلقة بإستخدام الموظف لمهارته ومستوى الرضا والإستقرار الوظيفي، لأن العمال مؤمنون بأن إستخدام الحاسوب والدورات التدريبية لإستخدامه ضرورية لزيادة الإنتاجية والكفاءة المهنية.

ب- دراسة بعنوان "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية " من إعداد الباحثة سهيلة محمد، بجامعة دمشق، وهي دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس سنة 2007¹.

نشرت هذه الدراسة في مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.

وقد إنطلقت من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز والمتغيرات التالية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، خطورة العمل، سبب الحادث)؟

¹ - سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، رسالة ماجستير علم إجتماع، جامعة دمشق، سوريا، 2007.

أما فرضيات الدراسة فكانت:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الخبرة بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل.
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى خطورة العمل والتعرض لحوادث العمل.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العجز بين العمال الذين تعرضوا لحادث عمل تبعا للمتغيرات الشخصية والمهنية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، خطورة العمل، أسباب الحادث).
- وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من 200 عامل منهم 120 عامل تعرضوا لإصابات العمل، و 80 عامل لم يتعرضوا لإصابات العمل تم اختيارهم من عمال الشركة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن بطاقة العامل التي تم التحقق من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين.
- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خبرة العاملين.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أو وجهة نظر رئيس القسم أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بالمستوي التعليمي للعاملين.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوي العجز تبعاً (للفروق العمرية، الخبرة، الفروق التعليمية، خطورة العمل، أسباب الإصابة).

3- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد تناولت هذه الدراسات موضوعات مختلفة في مجال حوادث العمل والإستقرار المهني وتعذر علينا إيجاد دراسات مشابهة لموضوع الدراسة الحالية أي دراسات تربط بين متغير حوادث العمل ومتغير الإستقرار المهني معاً.

فالدراسة الأولى لدفيش خندودة تم الإستفادة منها فيما يخص بعض المراجع المتعلقة بحوادث العمل وأيضاً الاستفادة من خطة عمل الدراسة لصياغة محاور خطة عمل الدراسة الحالية . أما الدراسة الثانية لصاحبها بن نوار صالح أفادتنا كثيراً في مرحلة الاختيار والتعرف أكثر على الجوانب التي ينبغي التطرق إليها وتلك التي لا تدخل ضمن نطاق إهتمامنا، وكذا التعرف عن الأسباب التي لها الدور في عدم الإستقرار في العمل، كما أن النتائج التي توصل إليها الباحث قد ساعدتنا في إختيار الفروض الملائمة للدراسة، وإختيار الأدوات الملائمة لجمع المعلومات من الميدان .

أما الدراسة الثالثة والرابعة : الصمادي والرواشدة و سهيلة محمد فقد تم الإستفادة منهما في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية من خلال التعرف أكثر على موضوعي حوادث العمل وأسبابها والإستقرار المهني ومحدداته وعلاقته بالرضا الوظيفي.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: حوادث العمل

تمهيد

I- أسباب حوادث العمل

II- تصنيف حوادث العمل

III- النظريات المفسرة لحوادث العمل

1 - نظرية الدومينو

2- نظرية الأسباب المضاعفة

3- نظرية الحظ الصرف

4- نظرية الاحتمالات الخاطئة

5- نظرية الميل للاستهداف

6- نظرية الضغط و التكيف

7- نظرية الحرية والأهداف و اليقظة

IV- آثار حوادث العمل

1- الآثار الاقتصادية

2 - الآثار الاجتماعية

3 - أثر الحوادث على إنتاجية الفرد

V- الوقاية من حوادث العمل

1- تحسين ظروف العمل

2 - الأمن الصناعي

3 - السلامة المهنية

خلاصة

تمهيد

تعد حوادث العمل من أبرز المواضيع التي تحضي باهتمام المؤسسات، المجتمع، والهيئات الرسمية علي السواء لما تمثله من تحدي إنساني، اقتصادي، وأخلاقي، و لعل الدافع وراء هذا الاهتمام المتزايد مجموعة من العوامل، وتعد القوانين والتشريعات أهمها، حيث أصبحت هذه القوانين أكثر تشددا اتجاه الحوادث الخاصة بالعمل، بالإضافة للنشاط النقابي والاهتمام الكبير الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية في ظل ما يعرف باقتصاد المعرفة.

كل هذه العوامل أدت إلي محو الاعتقاد بتلازم حوادث العمل مع النشاط وارتباطها الحتمي به، بل أضحت اليوم علامة فارقة لاختلال في أداء المؤسسات وسيرها الطبيعي، وعاملا مهما للمحافظة علي مواردها البشرية واستقرارها وهذا ما سنعرضه في هذا الفصل عن أسباب حوادث العمل وتصنيفها وأهم النظريات التي تناولتها وكذلك أثارها وكيفية الوقاية منها.

I- أسباب حوادث العمل

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملائمته للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه.

1- العوامل البيئية والتنظيمية:

وتنقسم بدورها إلى ظروف العمل غير الآمنة و تصرفات العمل غير آمنة:

أ- ظروف العمل غير الآمنة¹:

- إن الظروف غير الآمنة في العمل هي أحد أسباب الحوادث الرئيسية وتشمل العوامل التالية:
- عدم التأكد من صلاحية كل عدة وآلة قبل استعمالها وعدم توفر الحواجز الواقية.
- عدم وضع إشارات تحذيرية في المناطق الخطرة كالأدراج ومناطق حفظ الزيوت.
- التصميم السيئ للمباني وعدم إجراء الصيانة اللازمة للمرافق وأدوات العمل كالسلام والأدراج.
- عدم توفر معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها .
- عدم مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل.
- تواجد العاملين في أماكن خطرة وغير مسموح التواجد فيها كالوقوف أسفل أجسام معلقة.
- التخزين الخطر مثل الازدحام والتكدس الزائد.
- عدم ملائمة الظروف الفيزيائية لمكان العمل من حيث التهوية والضوضاء والرطوبة والحرارة والنظافة.

¹ - جابر سميح : تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين للنشر، دون بلد النشر، 2001، ص.55.

ب- تصرفات العمل غير آمنة¹:

ومن الأمثلة علي تصرفات العمل غير آمنة ما يلي:

- رفع المواد أو نقلها بشكل خاطئ.
- استخدام الآلة بدون وسائل الحماية والوقاية.
- عدم استخدام السرعة الملائمة لتشغيل الماكينات.
- إستعمال معدات وقاية غير ملائمة أو فيها عيوب.
- صيانة الآلات و المعدات أثناء عملها.
- الحديث والمزاح أثناء العمل أو الركض وأداء حركات تلفت إنتباه غيره من العاملين وتشتت إنتباههم عما يقومون به من أعمال .
- ممارسة الشخص عمل لا يرغب به أو لا يتناسب مع قدراته أو حالته الصحية.

2- العوامل الإنسانية للحوادث:

تتسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل، ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة، ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى، أي أنه قد تتعدد إصابات فرد في فترة معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث، كما دلت البحوث علي أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد، وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد، ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) أو الاستهداف، أي أن

1 - مرجع نفسه، ص.55.

الفرد يكون عرضة للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي¹، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى.

ولقد أثبتت الاستقصاءات المتعددة أن هناك علاقة أكيدة بين عدد الحوادث التي يتسبب فيها الفرد ومدى خبرته بالعمل، كلما زادت خبرته قل عدد الحوادث التي يتسبب فيها، وتؤثر الصحة البدنية للفرد وأنواع أخرى من الضعف والنقص الجسمي على النقص والضعف الجسدي وتزيد احتمالات وقوعه في الحوادث، كما أثبتت الكثير من البحوث النتيجة السابقة، ووجد الباحثون ارتباط غير قليل بين عدد الحوادث التي يتسبب فيها الفرد والأمراض البدنية مقارنة بزملائهم أصحاب الجسم، فوجد أن معدل الحوادث للمجموعة الأولى يساوي ثلاث أمثال معدل الحوادث للمجموعة الثانية، كما أسفرت نتيجة دراسة أن سائقي السيارات العامة فوق سن الخمسين من ذوي ضغط الدم الغير العادي قد تسببوا في الحوادث بمعدل ضعف الأفراد ذوي ضغط الدم العادي.

ولكن لا ينبغي تفسير النتائج السابقة على أن الأفراد المصابين ببعض نواحي الضعف البدني المختلفة لا يكون لهم مكان في الصناعة، بل تفيد تلك الإحصائيات أن كلا منهم لا يكون لديه فكرة عن نواحي ضعفه وعلاقته بعمله، ولذلك فإنهم لا يتخذون أي إجراء لتعويضها، فإذا أحيط الفرد بالنقص لديه وأعطى التدريب المناسب للقيام بعمله بالطريقة التي تعوض نواحي ضعفه أمكنه القيام بالعمل بطريقة مناسبة، كما أن الإدارة تفشل في كثير من الأحوال في تقدير القوي الجسدية وحدودها بالنسبة للعامل، وتضعه في مكان لا يناسب قدرته فإذا راعت وضع برنامج سليم للاختيار والتوجيه تقدر فيه المستلزمات الجسدية التي تتطلبها الوظيفة، أمكن وضع كل فرد في الوظيفة التي تلاؤم استعداداته البدنية، وبذلك

¹ - رمضان عمومن، حمزة معمري: حوادث العمل (أسبابها وأساليب خفضها)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل)، الجزائر، دون سنة، ص.555.

يوضع الفرد الذي تقل تلك القدرة لديه في ناحية معينة في الوظيفة التي لا تستلزم تلك الناحية.

وتلعب الخصائص الشخصية المختلفة والحالات الانفعالية للفرد دورا هاما في عدد الحوادث التي يتسبب فيها، فالأفراد الذين يقعون فريسة سهلة للقلق والاضطراب، فوجود موقف يخالف ما تعودوا عليه مثل تكليفهم فجأة بمهام جديدة، أو قيامهم بمجهود متزايد، أو سماعهم لملاحظات جارحة من رؤسائهم أو زملائهم، والتغير في بيئة عملهم يؤدي إلي قلقهم بسرعة، ويسبب الاختلال المؤقت لحالة التوازن الانفعالي ويكون ذلك صحيحا بصفة خاصة بالنسبة للأفراد الذين يكون لديهم قابلية أكبر للتعرض للحوادث¹.

والجدول التالي يوضح لنا النسب التقديرية لاحتمالات وقوع حوادث العمل، والجهة التي قامت بإعداد الدراسة .

¹ - مرجع نفسه ، ص.555.

جدول رقم(1): يمثل النسب التقديرية لإحتمالات وقوع حوادث العمل

إجمالي	الاعتبارات في نفس الوقت	ظروف غير آمنة	تصرفات غير آمنة	الجهة التي قامت بإعداد الدراسة
%100	%65	%3	%32	دراسات مكتب عمل بنسلفينيا
%100	%53	%18	%29	دراسة المكتب الأمريكي السلامة المهنية
%100	-	%12	%88	دراسة هنريش
%100	%84	%14	%16	دراسة فرنسيس
%100	%68	-	%28	دراسة ميننتر
%100	%30	%16	%54	دراسة هيجلان

المصدر: عبد الفتاح بوخمخم، حنان علي موسي: مداخلة بعنوان: اثر الصحة والسلامة المهنية علي الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول، أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، 2009/11/10، ص.4.

- أثبتت أغلب الدراسات بأن أسباب وقوع الحوادث هو نتيجة الاعتبارات في نفس الوقت (أسباب إنسانية وأسباب مادية)، وهي تزداد سنة بعد أخرى في معظم الدول وقد يرجع السبب إما لتحسين أسس تسجيل الإصابات، أو سبب توسع الصناعة، أو زيادة القوي العاملة، أو لسوء بيئة العمل، أو لأي سبب آخر يمكن أن تكشفه دراسة ميدانية، كما أن أغلب الأمراض المهنية في معظم هذه الدول هي من تأثير الضوضاء على السمع وكثرة إنتشار الأمراض الجلدية المهنية وأمراض الرئة المهنية، كما هناك بداية في تسجيل حالات التسمم المهني خاصة بالرصاص و المبيدات.

II- تصنيف حوادث العمل:

تصنف حوادث العمل وفقا لعدة معايير منها¹:

- 1- **النتائج:** حيث يطلق البعض علي الحوادث التي تمس العاملين بإصابات وتكون نتائجها عادة جروح، إعاقات، أو حالات وفاة، في حين يطلقون علي المخاطر المهنية التي تمس موجودات المؤسسة اسم الحوادث، إلا أن الرأي الأصح علي الأغلب ينطلق من كون الإصابة التي تلحق بالعامل ما هي إلا نتيجة للحوادث الأكثر شمولية، فقد يقع الحادث وقد ترافقه إصابات أو العكس، ومع ذلك فهو يترك في الحالتين معا آثار ونتائج تمس المؤسسة.
- 2- **درجة الخطورة:** وفقا لهذا المعيار تقسم حوادث العمل إلي بسيطة وأخري خطيرة استنادا إلي درجة الضرر وحجمه، فالإصابات البسيطة يمكن أن يشفي منها العامل بعد الإسعافات الأولية، في حين تتطلب الإصابات الخطيرة معالجة طبية مركزة وقد ينجر عنها حالات عجز متفاوتة الخطورة أو حالات وفاة .
- 3- **سبب الوقوع:** نعني بذلك المتسبب بالحادث، إذ يمكن أن يكون الفرد هو المتسبب فيه سواء بالإهمال أو قلة الخبرة أو الحالة الصحية والنفسية، وقد يكون السبب الآلة في حد ذاتها نتيجة لقلة الصيانة أو عدم جديتها، وقد يكون السبب أيضا سوء تنظيم موقع العمل أو البيئة الغير صحيحة.
- 4- **إمكانية التجنب:** حسب هذا المعيار هناك حوادث يمكن تجنبها عن طريق التخطيط السليم ووضع برامج كفيلة بذلك، وأخري لا يكمن تجنبها تتطلب وجود سياسات للسلامة المهنية تركز علي التخفيف والحد من الخطر الناشئ عن الآلات والمعدات، طرق العمل والمواد المستعملة...الخ.

¹ - نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2000 ، ص.332.

5- من حيث نوعها : هناك حوادث مرور أو حوادث مناجم أو حوادث طائرات وهناك حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة¹.

III- النظريات المفسرة للحوادث:

حاول العديد من المختصين تشكيل نظريات تساعد علي تفسير حوادث العمل ومسبباتها، ولقد أخذت هذه النظريات اتجاهات مختلفة من أهمها:

1- نظرية الدومينو :

وضع W.H.Heinrich سنة 1931 هذه النظرية منطلقا من كون 88% من الحوادث تنتج عن التصرفات الخطرة، 10% عن الأعمال الخطرة و 2% عن عوامل الصدفة.

وتوصل إلي تحديد محاور تشكل في مجملها أهم مسببات حوادث العمل و كما في لعبة الدومينو حيث يؤدي سقوط احدي القطع إلي سقوط البقية، فان هذه المحاور حسب "هنريش" تؤثر علي بعضها البعض ضمن ترتيب معين، إذ إن حدوث احدها يفعل الذي يليه، هذه المحاور أو العوامل هي:

- بيئة المؤسسة "آليات التسيير".

- الأخطاء الإدارية "الأخطاء العملية".

- التصرفات الخطرة "الأخطاء التقنية".

- الحوادث.

- الخسائر المادية أو البشرية.

¹- عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت، لبنان، 1994، ص.145.

ومثلما يحول نزع وحدة الدومينو دون سقوط البقية في الصف، فإن تحديد العامل الأكثر تأثيراً يحول دون وقوع حوادث العمل، وهذا العامل كما يراه الباحث هو العامل الثالث أي التصرفات الخطرة أو كما سماه الدومينو المفتاح "Domino clé"¹.

4- نظرية الأسباب المضاعفة:

تتبنى هذه النظرية أفكار النظرية السابقة إلا أنها ترى بأن العديد من العوامل، الأسباب والأسباب الثانوية تتراكم لتشكل توليفة تساعد علي وقوع الحوادث، وقد حددتها هذه النظرية ضمن صنفين²:

أ- العوامل المرتبطة بالتصرفات وتشمل القدرات الذهنية، غياب المعرفة، النقص في التأهيل، البنية الجسدية...

ب- العوامل المرتبطة بالبيئة وتشمل النقص في الحماية من العوامل الخطرة في بيئة العمل، النقص في المعدات، معايير العمل الخطرة... إلخ وتصل هذه النظرية في النهاية إلى أن حوادث العمل الناتجة عن سبب وحيد هي حالات نادرة وشاذة. بالإضافة إلي النظريات التالية³:

3- نظرية الحظ الصرف:

تبعاً لهذه النظرية فإن احتمال التعرض لحدث مهني متساوي لكافة عمال المنصب، لذا فإنه من شبه المستحيل تبني رؤية وحيدة في تحديد العوامل المسببة للحوادث، وعلي عكس نظرية "هنريش" فإن هذه النظرية ترى بأن كل الحوادث تخضع للحظ المطلق ويستحيل لأي تدخل أن يحول دون وقوعها.

¹ - Abdul Raouf: le théorie des causes des accidents de travail, 2007, p.6.

² - مرجع نفسه ، ص.6.

³ - عبد الرحمان محمد عيسوي : علم النفس والإنتاج ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 ، ص .275-276.

4- نظرية الاحتمالات الخاطئة:

تقوم هذه النظرية علي فكرة مفادها أن تعرض عامل ما لحادث مهني، يجعل من احتمال تعرضه لنفس الحادث في المستقبل أكبر أو أقل من احتمال تعرض الآخرين له، لكنه لن يكون مساويا له بأي حال من الأحوال.

5- نظرية الميل للاستهداف:

تعد من بين أقدم النظريات وأكثرها شيوعا ،حيث تري بأن الأفراد الذين يرتكبون وبصورة متكررة الكثير من الحوادث يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث، و السبب وراء ذلك إمتلاكهم لبعض السمات الوراثية تميزهم عن الآخرين، تترجم في سلوكات خطرة تزيد من قابلية تعرضهم للحوادث.

6- نظرية الضغط و التكيف:

تري هذه النظرية أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون عرضة للوقوع في الحوادث بنسبة أكبر بالمقارنة مع العامل المتحرر من الضغوطات والتوتر، لذا فإن أفضل السبل لتجنبها هي العمل على تبديد والحد من الضغوطات ومن أبرز خصائصهم¹:

- عدم الانتباه.
 - ضعف الإدراك لمخاطر تصرفاتهم.
 - الانفرادية ومخالفة الجماعة.
 - الاعتداد بالنفس.
 - ضعف دافع الانتماء للجماعة والميل لمعاداة الآخرين.
- ورغم ما تقدمه هذه النظرية من تفسيرات إلا أن الأدلة على صحتها غير واضحة تماما، فقد يكون استهداف الحوادث لمجموعة ما وبشكل متكرر دعما لصحتها، إلا أنه قد يكون نتيجة لتعرض هذه الفئة أكثر من غيرها للظروف والمواقف الخطرة.

¹- نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص 336.

7- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن تكون ممكنة التحقيق، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر، ثم أن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية وأثره في الوقاية من حوادث العمل والإصابات المهنية¹.

IV- آثار حوادث العمل:

تعددت آثار حوادث العمل إذ نجد من بينها الاقتصادية والاجتماعية تتمثل فيما يلي:

1- التأثيرات الاقتصادية:

تتسبب حوادث العمل في استنزاف الأموال والوقت، وهذا ما تشير إليه تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن أربعة في المئة (4%) من الناتج المحلي الإجمالي في العالم يرجع إلى حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل²، بالإضافة إلى التكاليف التي تنقسم إلى تكاليف بشرية وتكاليف ظاهرة وتكاليف غير ظاهرة.

¹ - عبد الرحمان محمد العيسوي: علم النفس والإنتاج، مرجع سابق، ص.107.

² - المكتب الدولي للعمل: حقائق عن العمل والأمن، ص.1. المتوفرة على:

<http://natiex.ilo.ch/egay/English/protection/safewort/worldda/facts-ara.PDF> 11:33. 21/03/2012.

أ- التكاليف البشرية لحوادث العمل:

أوضحت إحدى الدراسات أن الخسائر الناجمة عن حوادث العمل تتعدى في كثير من الأحيان تلك التي تحدثها الحروب ، ففي الحرب العالمية الثانية مثلا ، سجلت كل من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة أرقاما قد تبدو غير قابلة للتصديق عن حجم الخسائر المسجلة في المجالين الحربي والصناعي، وأوضحت تلك الأرقام بدقة مدى الضرر الذي تحدثه حوادث العمل في القدرات البشرية.

الجدول رقم(2):متوسط خسائر بريطانيا والولايات المتحدة في الحرب والصناعة.

الدولة	المتوسط الشهري لخسائر الحروب	المتوسط الشهري للخسائر في الصناعة
المملكة المتحدة	8126	22109
الولايات المتحدة	22008	160747

المصدر: عبد الرحمان محمد العيسوي: مرجع سابق، ص 287.

فالجدول يوضح أن الخسائر البشرية في المجال الصناعي أكثر بكثير من الخسائر البشرية في المجال الحربي، وهذا راجع لان تلك الفترة تزامنت مع تطور الصناعات وسرعة انتشارها خاصة في المجال الحربي مع ضعف الاهتمام بوسائل الوقاية وحماية العاملين من طرف ملاك المصانع أو من طرف الجهات الحكومية(التشريعات والقوانين) .

وتشير المنظمة الدولية للشغل OIT في تقريرها لسنة 2003 أن حالة وفاة ناتجة عن حادث عمل تحدث كل 15 ثانية وأزيد من 6000 كل يوم، لتبلغ الحصيلة السنوية لحوادث العمل المميتة 2,2 مليون حالة من مجمل الحوادث المسجلة عبر دول العالم والمقدرة ب 270 مليون حادثة لنفس السنة¹.

كما أن تقرير منظمة الصحة العالمية WHO الصادر بمناسبة اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل 28 أبريل 2005 قد أشار إلى أن حوادث العمل المميتة تسجل إنخفاضا محسوسا

¹ - Luc Demaret, Ahmed khalef: deux millions de mort au travail par an, rapport de l'organisation international de travail, 2003,p.1.

في الدول الصناعية خلال السنوات الأخيرة، غير أنها في تزايد مستمر في الدول الآسيوية ودول أمريكا الجنوبية التي تعرف نموا اقتصاديا متسارعا.

فلقد سجلت الصين ارتفاع عدد الحوادث المميتة من 73 ألف حالة سنة 1998 إلى 90 ألف و500 حالة سنة 2001، كما أن عدد الحوادث الإجمالية قد ارتفع فيها من 56 مليون إلى 69 مليون في نفس الفترة، لتحتل بذلك المركز الأول في عدد الحوادث الإجمالية وعدد الإصابات المميتة في نفس الوقت.

كما سجلت كل من المكسيك والبرازيل ارتفاعا في عدد الحوادث من 29 ألف و500 حالة سنة 1998 لتبلغ سنة 2001 ما يقارب 39 ألف و500 حالة¹.

أما في الجزائر فإن تقديرات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS تشير إلى أزيد من 46923 حادث سنة 1999، ثم 45 ألف سنة 2000، لينخفض العدد سنة 2001 إلى 42572 حالة.

وفي سنة 2003 ارتفع العدد مجددا ليصل إلى 49629 ثم ليتجاوز عتبة 50 ألف حادثة سنة 2005².

¹ - M, Jukka Takala: 28 avril journée internationale de la sécurité et de la santé au travail, rapport de l'organisation mondiale de la santé OMS, Genève, 2005,p.18.

² - Fatima Abdla: les accidents de travail, circonstances et en charge, caisse national des assurances sociales CNAS,2007, p.11.

في حين استقرت حالات الوفاة ما بين 720 و 723 حالة خلال 2003 و 2005 على التوالي مع انخفاضها سنة 2004 حيث قدرت آنذاك ب 697 حالة¹.

غير أن الأرقام المقدمة لا تعبر بشكل دقيق عن واقع حوادث العمل في بلادنا كونها لا تشمل شريحة كبيرة من العمال الغير مؤمنين العاملين في قطاعات بعيدة عن الرقابة والأعمال الحرة والتي تشكل فيها حصيلة الحوادث المهنية نسبة هامة وكبيرة.

ب- **التكاليف الغير ظاهرة:** والتي تتمثل فيما يلي²:

- تكلفة الوقت الضائع للعامل المصاب.
- تكلفة الوقت الضائع لباقي العاملين أيضا والمتعاطين مع زميلهم المصاب، لعدة أسباب منها: الفضول، التعاطف ومساعدة المصاب.
- تكلفة الوقت الضائع من المشرفين والمديرين لأسباب منها: مساعدة المصاب، تحقيق في أسباب الحادث، الترتيب لتدبير عامل آخر ليحل محل العامل المصاب، إختيار وتدريب عامل جديد بدلا من المصاب في حالة العجز، إعداد التقارير الطبية اللازمة عن الحادث وأسبابه وملابساته بالتكاليف التي يتحملها صاحب العمل نتيجة إستمرار دفع أجور العامل المصاب خلال فترة الإصابة.

في حين يقترح البعض أربعة مصادر لتكاليف الحوادث هي³:

- تكاليف الأجور دون الإنتاج .
- تكاليف الرعاية الطبية الأولية بالمصاب .
- تكاليف الأضرار اللاحقة بالأشغال، الآلات والمعدات.
- تكاليف إدارية.

¹- F.Gaidi: accidents de travail en housses en 2005, journal el waten, 30 -04-2006.

²- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب: السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010، ص ص 103-104.

³- Roger Vincentini: les risques professionnels, édition d'organisation, paris, 2004 ,p.637.

بالإضافة إلي تكاليف أخرى¹:

- تكاليف تجارية.
- تكاليف الإنتاج.
- تكاليف تتضمن المزايا الاجتماعية التي يحصل عليها المصابون وتكاليف المتابعة القانونية.

ج-التكاليف الظاهرة:

تعد التكاليف المباشرة جزءا يعتبره الخبراء بسيطا من مجمل تكاليف حوادث العمل التي تتحملها المؤسسات ،ويتميز هذا النوع من التكلفة بسهولة حصره وتقييمه،يشمل عموما مجمل الأقساط السنوية التي تدفعها المؤسسات للتأمين علي عمالها وفقا لما يقتضيه قانون كل دولة حيث تتولي الجهات التأمينية مسؤولية تحمل نفقات العلاج والتعويض عن الضرر الذي لحق بالفرد نتيجة للحادث وفقا لمعايير محددة²، وتضطلع الجهات الحكومية المسؤولة بوضع إطار عام يحدد الطريقة التي يتم من خلالها حساب مجمل هذه الأقساط بصورة دورية كل سنة ،أخذة بعين الاعتبار³:

- إجمالي عدد العمال المؤمنين .
- الكتلة الأجرية .
- عدد الحوادث المسجلة والتي انجرت عنها تعويضات خلال السنة الفارطة.
- عدد الحوادث التي خلقت إصابات عجز دائمة .
- عدد الحوادث التي خلقت وفيات .
- إجمالي التعويضات المدفوعة للضحايا خلال السنة السابقة .

¹- Charles Sénécal: les couts indirects des accidents de travail, rapport de recherché présenté au département des sciences économiques en vue d'obtention du gradede maitre science msc en science économiques, université de Montréal, février 1998, p.5.

²-Roger Vincentini, op.cit. p.635.

³- caisse national d'assurance maladies de travailleurs salarier, statistiques de national des assurances sociales CNAS,2007, p.11.

2-التأثيرات الاجتماعية:

هناك العديد من التأثيرات الاجتماعية منها¹:

- إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في ظل مجالات التقاط بشري.
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية وأعطال إنتاجية غير مأمونة.
- إن بعض الحوادث ينتج عنها الوفاة والبعض الآخر ينتج عنه عجز كلي أو جزئي مؤقت، ولكل منهما أثره العميق في نفس المصاب أو في نفوس أهل المتوفي إذا تحولت الإصابة إلى وفاة .
- إن كل حادثة أو إصابة ينتج عنها معاناة المصاب وأسرته، لما لها من تأثير إجتماعي ونفسي سيئ علي المدى الطويل وخاصة عند إستقرار الحالات عند عجز كلي أو جزئي .

3- أثر الحوادث على إنتاجية الفرد:

تعد الإنتاجية من أبرز المؤشرات التي يلجأ إليها في سبيل معرفة أداء المؤسسة ووضعيتها إذ أنها تعطي وفي أغلب الأحيان ترجمة صريحة لحال المؤسسة ووضعيتها .
وتعرف الإنتاجية عموما بالعلاقة ما بين الإنتاج والعوامل المستخدمة في تحقيقه².
إن اعتماد الإنتاجية كمؤشر هام لقياس أداء المؤسسة يتوقف علي مجموعة من العوامل لعل أهمها³:

- المصدقية: أي أن قياس الإنتاجية يجب أن يترجم وبصدق المؤشرات في التغيرات الفعلية والحقيقية.

¹- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، مرجع سابق، ص.104.

²- سونيا محمد بكري: تخطيط ومراقبة الإنتاج،الدار الجامعية ،مصر، دون سنة النشر، ص.277.

³- فريد النجار: إدارة الجودة الشاملة (الإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والريادة والتفوق)،الدار الجامعية ، مصر،2007، ص.25.

- التكامل والشمولية: إذ ينبغي أخذ كافة المدخلات والمخرجات في الحسبان دون إهمال أي عنصر.
- درجة التغطية: أي أن تشمل كافة الأنشطة والعمليات الإنتاجية، التسويقية، المالية... الخ.
- الدقة في توقيت جمع المعلومة: وذلك لضمان توفر كافة البيانات اللازمة لإضفاء المصداقية والواقعية لهذا المؤشر.
- مراعاة القيمة الحقيقية للعملات والأسعار وذلك بأخذ مستويات التضخم وأسعار الصرف بعين الاعتبار عند القياس .
- وعموما ينبغي التفريق ما بين الإنتاجية الكلية والإنتاجية النوعية التي تقيس العلاقة ما بين المخرجات الكلية وكل عنصر من عوامل الإنتاج سواء العمل أو رأس المال.
- وتعد إنتاجية العمل من أبرز المؤشرات وأهمها من حيث تعبيرها علي واقع أداء الأفراد خصوصا والمؤسسة عموما، حيث تحدد بالعلاقة ما بين حجم المخرجات، عدد العمال، بمعنى آخر حجم المخرجات، عدد الساعات المشتغلة لكل فرد.
- وتتأثر الإنتاجية عموما بالعديد من العوامل أهمها: ¹
- ارتفاع التكاليف.
- ارتفاع معدلات إعادة التشغيل.
- ارتفاع نسبة المرتجعات بسبب المعيب في الإنتاج أو تدهور الجودة.
- انخفاض ساعات العمل الفعلية.
- انخفاض درجات الرضا الوظيفي وما ينجر عنه من التأخر، الغياب... الخ.
- عدم الاهتمام بتخطيط وإدارة الموارد البشرية.
- وبنظرة خاطفة علي هذه العوامل يتضح أن أغلبها نتائج مباشرة لحوادث العمل حيث تمارس هذه الأخيرة أثر مزدوجا علي الإنتاجية، فهي من جهة تزيد من تكاليف المؤسسة المالية

¹- مرجع نفسه ، ص.28.

سواء المباشرة أو غير المباشرة ومن جهة أخرى تساهم وبشدة في تدني كمية المخرجات وانخفاضها من خلال تأثيرها علي :

- معدلات ترك الخدمة.

- معدلات التغيب.

- عدد الأيام الضائعة نتيجة التوقف عن العمل.

تحاول المؤسسات الحد قدر الإمكان من عدد الحوادث رغبة منها في تخفيض تكاليفها المالية والبشرية ،حيث أصبحت مسألة السلامة والأمن في مكان العمل ضرورة اقتصادية ملحة بغض النظر عما تشكله من التزام ومسؤولية قانونية وإنسانية ، ففي إطار سعيها لتحقيق أعلى معدلات إنتاجية ممكنة والوصول إلي نوعية تتماشى والمعايير الدولية،ومن أجل خفض مستويات المعيب والتلف اقتتعت هذه المؤسسات بجدوى توفر مثل هذه البيئة الصحية والأمنة.

V - الوقاية من حوادث العمل

ولضمان تحقيق أهدافها في هذا المجال، يجب علي أي مؤسسة أن تبني سياستها الخاصة بالوقاية من حوادث العمل وفقا للمخاطر التي تواجهها في إطار نشاطها ،فالتعرف علي المخاطر وتقييمها يعدان نقطة الانطلاق التي تتوقف عليها فعالية السياسة المتبعة ،وهو الخطأ الذي تقع فيه العديد من السياسات الوقائية، بتركيزها علي المخاطر الظاهرة والمباشرة وإهمالها لتلك الكامنة والغير مباشرة.

ولعل النقطة الأخيرة ،هي ما تدفع بالعديد من الخبراء إلي اقتراح إجراء احتياطات استباقية لتجنب الحوادث ، عن طريق اختيار يد عاملة أقل عرضة للحوادث ،وذلك بإجراء تجارب قبل التوظيف تحدد مدي امتلاكهم للميزات المطلوبة ،ومن بين هذه التجارب نجد¹:

¹ - غاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال وعبد الرحمان عبد المحسن جودة ، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية ،2004 ، ص.539.

أولاً: اختبارات الاستقرار النفسي والشخصية : اختبرت هذه الطريقة علي سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة ،حيث وجد أن السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات أو أكثر سجلوا ثلاثة حوادث علي الأقل ،في حين سجل الباقون ممن تجاوزوا هذه الاختبارات بنجاح 1,3حادثة في المتوسط فقط.

ثانياً: مقاييس التنسيق العضلي: يعد هذا المؤشر من أهم علامات الأمان، ففي احدي الدراسات التي استهدفت 600 عامل تم تقسيمهم إلي أربعة مجموعات، وجد أن الربع الأسوأ في مقاييس التنسيق سجل 51 % من مجمل الحوادث.

ثالثاً: اختبارات المهارات البصرية : تلعب الرؤية الجيدة دورا هاما في منع حوادث العمل خاصة في وظائف معينة ،حيث أوضحت احدي الأبحاث أن مقارنة 52 عاملا سجلهم خالي من الحوادث بنفس العدد ممن تعرضوا للحوادث ،أن 63% من المجموعة الأولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازها 33% فقط من المجموعة الثانية.

رابعاً: اختبارات مصداقية الموظف: تشير العديد من الدراسات أن اختبارا كمصداقية الموظف تساعد بشكل كبير علي تقادي الحوادث، وقيس هذه الاختبار مدي الأداء الحريص والأمن للوظيفة ودرجة الوعي، ويقدم كاستجواب أثناء مقابلة التوظيف.

كما يقترح البعض اللجوء إلي مخرجات النشاطات والمهام التي يشكل أداؤها خطورة علي سلامة وأمن الموظفين والمؤسسة ،وإسنادها إلي أطراف خارجية متخصصة، ففي الولايات

المتحدة الأمريكية مثلا تلجأ 30% من المؤسسات الصناعية لهذا الخيار¹.

إلا أن هذا الاتجاه لا ينفي ضرورة وجود سياسة وقائية ينبغي أن تستهدف أكثر من جانب في آن واحد ،إذ أن أي جهد يستهدف الوقاية من حوادث العمل، يجب أن ينطلق من فكرة العلاج الشامل والعام لمسبباتها ،دون إغفال أي تفصيل مهما بدا ظاهريا غير مؤثر من أجل الوصول إلي النتائج المرجوة من خلال:

¹- Oliver Hassd: la gestion des risques, dunod, paris, 2005, p.88.

1- تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث العمل، لذا فان العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يساعد في التخفيف منها وحصر آثارها وذلك عن طريق:

أ- تعديل الوظيفة وبيئتها:

ويتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر علي تنظيم العمل وأساليبه، إلا أنها في المقابل تحدث آثارا ونتائج ملموسة ، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت ،والذي اعتمد في أسسه علي مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدي شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام ، اختيار الوسائل، الآلات وأنظمة الإنتاج، من أجل الوصول إلي أعلي أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة ، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل علي مجارة نسق ومتطلبات المنصب نلجأ إلي التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات¹، وذلك من أجل أقلمته مع شاغله وعادة يتم عن طريق²:

- تخفيض الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات ،تحسين وضعيات العمل ،التقليل من المهام المسندة للفرد ،التقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال .

- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة...الخ.

- تغيير طرق أداء الوظيفة، من خلال إتمام العمليات، إلغاء مرحلة من مراحل أداء الوظيفة تشكل مصدرا للمخاطر إذا أمكن.

ومن جهة أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف التي تمارس من خلالها الوظيفة ،من خلال العمل علي :

¹ - عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية(بعد استراتيجي)، ط1، دار وائل للنشر، عمان،2005، ص.588.

² - مرجع نفسه، ص.588.

* توفير الإضاءة المناسبة: فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة علي مساحات محدودة كالأعمال الدقيقة مثلا، في حين لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار كما يجب أن تؤخذ مسالة تغطية الضوء لكافة مساحة العمل الاهتمام اللازم.

* توفير درجات الحرارة المناسبة : تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية جدا مثل صناعات التعدين ، حيث تؤثر طبيعة العمل فيها بشدة علي مستويات الحرارة ، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار كما تظهر إشكالية تدني الحرارة المتدنية خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا ، إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلي طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة .

* الحرص علي نظافة وترتيب مكان العمل: إن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفر المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد بشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث العمل ، كما أن توفر المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث العمل ، كما أن توفر أجهزة الإنذار تساعد علي ضمان أمن العاملين.

* معالجة الضجيج: يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة ، لذا وجب علي المسؤولين الحرص علي سلامة العمال ومعالجته من خلال:

- التصميم الجيد للمباني والورشات بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة .

- تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج أو عزلها في مواقع خاصة.

* تنقية الهواء الداخلي: يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية، ولتحقيقه يجب:

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل.

- مكافحة ومنع التدخين.

- تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء.

ب- تعديل المهام:

وذلك بطريقة جذرية تمس العمل وآليات أدائه عن طريق:¹

أولاً: تدوير المناصب: وتقتضي هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود والملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة وأدائهم لنفس المهام يوميا طيلة عملهم بالمؤسسة ،وبذلك نلبي ضرورة عدم شغل نفس الأفراد للأعمال الأقل جاذبية والتي يتفادها الآخرون ، وتمارس هذه الطريقة أثر مزدوجا ،فهي من جهة وسيلة فعالة للرفع من معنويات العمال وتعزيز ثقتهم بقدرتهم ، ومن جهة أخرى تلبى احتياجات المؤسسة من حيث خلق عمال متعددي المهارات يساهمون في تحسين أدائها .

ثانياً: إثراء المهام وتوسيعها: تهدف هذه الطريقة إلي الرفع من سلطات الفرد ومسؤولياته في آن واحد ، مما يخلق نوعا من الحركية الفردية تزيد من مستوي تركيز العامل وحيويته.

¹- Bernard martary: gestion des ressources humaines ,3em édition, Edition Nathan, 1988, pp.178-179.

ج- تعديل وقت ونسق العمل:

رغم ما حققه العمال من انجازات علي مستوي وقت العمل خلال نضالهم النقابي، وما عززته مختلف التشريعات، إلا انه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ظلها قدرات كل فرد علي تحملها والتأقلم معها، وعلي اعتبار أن أداء المؤسسة ومردوديتها لا يتحدان فقط وفق وقت العمل الممارس، فان مسألة تخفيض مدته تحضى بتأييد شريحة مهمة من العمال بالمقارنة

مع مسألة الأجور، كما تحضى آلية إعادة توزيع مدة العمل علي الساعات، الأيام والسنوات بتأييد واسع وسط العمال في الدول الصناعية الغربية، أكبر من مدة العمل في حد ذاته¹.

د- نوعية الحياة في مكان العمل:

وهي تستهدف الإطار العام لحياة العمال داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يسهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث العمل من خلال²:

أولاً: أخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل وفق:

- الاتصال المستمر والتكوين الدائم حول الأمن وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية.

- إشراك أكبر عدد ممكن من العمال في مجموعات العمل عبر كافة مستويات المؤسسة، والالتزام بفكر المشاركة في ظل ثقافتها.

- الدراسة الجماعية للمخاطر الخفية في العمليات الإنتاجية ومعالجتها وقائياً .

- دراسة وتحسين الإجراءات العملية ، وتشجيع العاملين علي ضمان النوعية /الأمن/الإنتاجية.

¹ - Roger Vencentini ,op.cit. p.560.

² - ibid, p.560.

ثانيا : تشجيع المسؤولية الفردية عن طريق :

- تكريس وعي الفرد بأهميته في نمو المؤسسة وتطويرها .
- تعزيز مسؤولية كل فرد اتجاه الأمن مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة .
- إدماج جانب الأمن في إعداد وتنفيذ المهام.

ثالثا: تحسين المناخ التنظيمي: مما لا شك فيه أن المعدلات المرتفعة لحوادث العمل تخلق نوعا من القلق والاضطراب في صفوف العاملين، يعكس ما يتعرضون له من مخاطر، وتزيد درجة خطورة الحوادث المسجلة من شدة هذه الاضطرابات والتي تترجم غالبا في التوقف عن العمل، الإضرابات، فإذا لم يكن تحليل المخاطر دقيقا، فإنه من المستحيل علي أي سياسة وقائية أن تنجح في تحقيق أهدافها.

هـ- الوقاية الفردية:

تتمثل الوقاية الفردية في معدات الوقاية الشخصية، "وهي مجموعة الوسائل التي يستعملها الإنسان في تغطية وحماية جزء من الجسم أو الجسم بالكامل لتقليل الخطر الناجم من تأثير المخاطر المهنية في بيئة أو مكان العمل"¹

وهذه المعدات تعمل علي منع الحوادث أو تقليل من حدتها، وتتمثل هذه المعدات فيما يلي²:

- النظارات الواقية.
- الكفوف البلاستيكية والجلدية.
- المرابيل .
- سدادات الأذن (للوقاية من الأصوات العالية والضوضاء) .
- الخوذات وأغطية الرأس (لحماية الرأس من الأمطار، وسقوط الأشياء، والصدمات وضربات الشمس).

¹- محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي ، دار صفاء للنشر، الأردن، 2008، ص.41.

²- ناصر منصور الروسان وآخرون : الأمن الصناعي والسلامة المهنية ، ط2، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الأردن، 2009، ص ص.99-100.

- أحذية السلامة والأحذية العازلة.
- أحزمة الأمان .
- أقنعة الوجه .
- ملابس العمل ذات المواصفات المختلفة عن الملابس العادية .
- الكمامات.

والجدول التالي يوضح العدة ومادة التصنيع، والهدف من الاستعمال، والفئة المستعملة .

الجدول رقم (03): يمثل معدات الوقاية الشخصية

المعدات	مادة التصنيع	الهدف من التصنيع	الفئة المستعملة
القفازات	القماش	الوقاية من الأوساخ	للاستعمال العام
	الجلود	الوقاية من الأطراف الحادة	لنقل المواد ذات الأطراف الحادة
	البلاستيك	الوقاية من الأطراف الحادة	صناعة الكيماويات
	الصوف والقطن	الوقاية من الجروح والخدش	الإنشاءات
	المطاط	الوقاية من الكهرباء والبيولوجية	عمال الكهرباء
	الإسبست أو الأمينت	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	الجلود ذات النسيج الفولاذي	التأثيرات الميكانيكية	عمال تشكيل المعادن بالضغط
	القماش القطني	الإهتزازات	العاملون على الآلات الرجاجة
النظارات	البلاستيك الشفاف	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة الساخنة	صناعة الأخشاب
	البلاستيك المقاوم للحرارة والخدش	حماية العينين من تطاير الشرر والأجسام الدقيقة الساخنة	عمليات اللحام
الواقيات	البلاستيك الشفاف	الوقاية من الرايش المتطاير بسرعة بطيئة وأحجام صغيرة	عمليات الخراطة والجلخ
	النيك المعدني والفولاذي	الوقاية من تطاير الأجسام المعدنية ذات الأحجام الكبيرة وبسرعة عالية	الصناعات المعدنية
	الفبيرجلاس أو مواد معدنية عاكسة للحرارة	الحماية من الحرارة العالية والإشعاعات وطرشثة المواد المصهرة	اللحام والقطع المعدني بإستخدام الأكسي أستلين وعمليات السكب والصهر

المصدر: ناصر الروسان وآخرون، مرجع سابق، ص ص 99-100.

2- الاهتمام بالأمن الصناعي:

إن السلامة في الصناعة أمر حتمي لا مفر منه ،وذلك أن الصناعة لا تتحمل وقوع حوادث علي سيرها وإنتاجيتها خاصة وأنها أمر مكلف سواء كانت الخسائر مادية أو بشرية ،ومن هذا المنطلق لا بد من أن يتوفر برنامج لمنع الحوادث، أو برنامج للسلامة، تفرضه طبيعة

العملية الإنتاجية وما ينشأ عنها من أخطار مختلفة، ويتمثل هذا البرنامج الأمني في الأمن الصناعي.

أ- تعريف الأمن الصناعي:

هو إيجاد البرامج المناسبة لتلاقي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى علي سلامة العاملين والممتلكات وسيرورة العملية الإنتاجية ، وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال ، تتوفر لديهم الخبرة والكفاءة ، وتعميم هذه البرامج لتحقيق الهدف المنشود ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية¹.

نتيجة لذلك فان الأمن الصناعي هو الذي يتضمن نظامين متكاملين معا هما²:

أولاً : الأمن الصناعي الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من أخطاء وحوادث العمل.

ثانياً : التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها العامل في مواقع العمل .

ب- مهام الأمن الصناعي:

فالمهمة الأساسية للأمن الصناعي هي المهمة الوقائية بالإضافة إلي تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق ، كما نجد أيضا وضع كل الترتيبات والإجراءات والاستعدادات والاطول المناسبة والضرورية مع أخذ بعين الاعتبار تكامل هذه الإجراءات مع بعضها البعض³.

¹- علي غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة ، الجزائر،2002، ص.134.

²- مؤيد سعيد السالم : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي تكاملي) ، دار إثراء للنشر، الأردن، 2009 ، ص.364.

³- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص.350-352.

ج- برنامج الأمن الصناعي:

يعمل برنامج الأمن الصناعي علي الإحاطة بكل حوادث العمل التي تخلق خسائر بالنسبة للعاملين أو الآلات والمعدات مما يتسبب في عرقلة العمل جزئيا أو كليا، ولتفعيل هذا البرنامج لا بد من التخطيط المسبق له بالأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية¹:

أولاً: تحديد أسباب الحوادث الصناعية: قد تكون أسباب الحوادث الصناعية العامل نفسه المعدات أو الإدارة نفسها بالإضافة إلي بيئة العمل.

ثانياً: تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية: إن تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية في العمل ذا أهمية كبيرة في معرفة درجة تأثير الحادث علي العمل وقياس شدة التأثير لتحديد العناصر الرئيسية التي لا بد من التركيز عليها في خطة البرنامج الأمني.

ثالثاً: تحديد المؤشرات الأساسية المستخدمة في التنبؤ بحوادث العمل، ومن بين هذه المؤشرات ما يلي:

- محتويات التغيرات في حياة الفرد : نقصد بها الحوادث التي يواجهها الفرد في حياته وتؤثر سلبيا علي أدائه في العمل أو التعرض بسببها لحوادث العمل .
- طريقة تشخيص الانتباه: تعتمد هذه الطريقة في التنبؤ بحوادث العمل علي فكرة أساسية، وهي أن الأفراد الذين يرتكبون الحوادث أو يتسببون في حصول حادث معين يعانون في الغالب من قلة الانتباه.

د- عناصر برنامج الأمن الصناعي:

تتمثل عناصر برنامج الأمن الصناعي فيما يلي² :

أولاً: الدعم من قبل الإدارة العليا : ويتمثل الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا في حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون علي هذا البرنامج، بحيث يكون للإدارة رأي ومعرفة لما يحصل وما يحدد من ضغوط عمل في هذه اللقاءات ، والتأكيد من قبل الإدارة

¹- مرجع نفسه ، ص ص.352-354.

²- مرجع نفسه ، ص ص.352-354.

العليا علي التقارير الدورية حول الأمن الصناعي ، إضافة إلي التفتيش الدوري والفحص المستمر لاماكن العمل ، كما ويتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العون لمسؤولي الأمن الصناعي ، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية .

ثانيا: تحديد مسؤولية الأمن الصناعي : لا بد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المؤسسة صغيرة أو كبيرة في الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلي مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار في الأمن الصناعي .

ثالثا: هندسة العمل: ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل، توفر النظافة في أماكن العمل ، وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة ، لاستخدام الأجهزة والمعدات الواقية أثناء العمل وكيفية استخدام المواد ذات الخطورة .

رابعا: التعليم والتدريب : يعتبر عنصر التدريب والتعليم من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها لأفراد العاملين وبصورة خاصة الأفراد الجدد حول طبيعة العمل ودرجة المخاطر فيه وكيفية الوقاية من الحوادث الصناعية في المؤسسة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية ، ومن هذه الوسائل الدورات التي تصدرها المؤسسة والتي لا بد وان الخرائط والملصقات الجدارية وكافة الوسائل السمعية والبصرية من الممكن أن تساهم في توعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر العمل والحوادث الصناعية .

خامسا: تسجيل الحوادث: من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل مؤسسة هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن حوادث العمل.

سادسا: تحليل الحوادث : إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو لتعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث ، كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي

إلي تشخيص الحوادث التي تتجم عن الأفراد العاملين وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي ، حيث أن الحوادث المتسببة من قبل الأفراد العاملين لا بد وأن تلقى اهتماما كبيرا من قبل الإدارة نظرا لتدخل عوامل فيها .

عن تحليل تكلفة الحوادث الصناعية يستوجب تحديد التكاليف التالية التي تتجم عن الحوادث¹ :

- تكلفة تعطيل المكائن والمعدات والمباني وتلفها .
- تكلفة الأجور المدفوعة عن الوقت الضائع بسبب الحادث .
- تكلفة الأجور المدفوعة عن الوقت الضائع للأفراد المصابين بسبب الحادث .
- تكلفة علاج الأفراد العاملين المصابين .
- تكلفة إحلال واستبدال الأفراد المصابين .

3- تحقيق السلامة المهنية:

إن الاهتمام بالسلامة المهنية انطلقا من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلي حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع السلامة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد علي علم بها ، نظرا لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها ، لذا تسعى المنظمات إلي تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية إضافة إلي المخاطر الصحية في أماكن العمل .

أ- تعريف السلامة المهنية:

* تعرف السلامة المهنية حسب سنان الموسوي بأنها : "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية ، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية"².

¹ - مرجع نفسه ، ص.355.

² - سنان الموسوي : إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها ، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع ، عمان،

2004، ص.266.

* كما يعرفها السيد رمضان بأنها: "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضا العامل عن عمله، فالسلامة المهنية

تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا علميا"¹.

ب- أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج (القوي العاملة، معدات ووسائل الإنتاج، مواد الإنتاج) من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية والصحية الضرورية ، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والأمراض المهنية ، لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى² :

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية .

- الحفاظ علي مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

- توفير وتنفيذ كافة شروط السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

- تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة .

¹- السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984، ص.88.

²- سعاد نايف برونوطي: إدارة الموارد البشرية ، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص.205.

- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل ،من تعويضات ومصاريف علاج ، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار، وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية ، وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في انجاز العمل ومواعيد التسليم .

- خلق الوعي لدي العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم.

ج- التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية :

لإصابات العمل أبعاد إنسانية واقتصادية تستدعي تدخل الدولة لتنظيمها ،فمن الأبعاد الإنسانية هي ما يتعرض له الأفراد من أمراض وحوادث بسبب العمل ، لذلك تريد الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لمسئوليتهم في الحد من هذه الحوادث وتعويض العاملين إذا تعرضوا لها ، وهي تعتبر أصحاب العمل مسؤولين عن الإصابات التي تحدث بسبب العمل أو خلاله، باستثناء بعض ما يحصل عن سهو أو بشكل متعمد .

تحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لبعض هذه الأضرار ، لذلك تكاد لا توجد دولة في العالم حالياً لا تنظم هذه الأحداث بإصدار مجموعة من القوانين التي تتناول الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل ، بل تهتم المنظمات الدولية مثل "منظمة العمل الدولية" internationale du travail organisation ومنظمات العمل الإقليمية ومنها العربية كمنظمة العمل العربية بتوفير إطار للتعاون الدولي لإيضاح هذه التشريعات ، وحتى الوسائل لتطبيقها¹ ، فمثلاً أصدر كل من اتحاد العمال العرب ومجلس الوزراء العرب العديد من

¹- مرجع نفسه ، ص.206.

الإحصاءات والأدلة الخاصة بموافقة تنفيذ هذه التشريعات ، كما يبين أحدثها وهو "الجدول الاسترشادي لإجراءات تفتيش العمل" المعد بإشراف مجلس وزراء العمل العربي .

وتختلف هذه القوانين والأنظمة باختلاف نضج الاقتصاد ونضج القوانين ، فكلما كان الاقتصاد ناضجا وازداد عدد وتنوع الشركات الصناعية ، كلما كانت قوانين تنظيم مسؤوليات هذه الشركات أكثر ، لأن العمل فيها ينطوي علي مخاطر متعددة .

أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم ذلك ، مثل "قانون العمل "code de travail" ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل ، وقانون الضمان الاجتماعي "code d'assurance social" ويتناول التعويضات "compensation" التي يستحقها الذين يتعرضون للإصابات ، وقد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة بمجال أو آخر ، كأن تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها ، وغالبا ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية¹ .

- وسنعرض تجربة الجزائر في مجال التشريع الخاص بالسلامة المهنية .

السلامة المهنية في التشريع الجزائري :

لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية ، غيابا في مرحلة التنمية الصناعية ، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال علي بعض القوانين التي أشارت إلي الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات ، ونتيجة لظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر في 1974/04/23 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة علي مستوي المؤسسات الإنتاجية، وتهدف إلي تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ علي سلامة وصحة العمال، ولقد كرس القانون الأساسي رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه التي تنص علي أنه يتعين علي المؤسسة المستخدمة أن

¹ - مرجع نفسه ، ص.206.

تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به ، حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دفعا تشريعا لوظيفة السلامة في المؤسسة¹ .

وفي ما يخص التأمينات المرتبطة بالحوادث فقد حددها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 07/02/1983 الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها ، ويعد القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل أهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل²، كما يعد القرار الوزاري رقم 96/19 بتاريخ 06/07/1996 هو القرار المعدل والمتمم للقانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والمرسوم رقم 424/97 المؤرخ في 11/11/1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالوقاية في مجالي حوادث العمل والأمراض ، وقرار وزاري مشترك مؤرخ في 05/05/1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا³ .

¹ - فريدة بومنجل : تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية ، مجلة الصحة والسلامة المهنية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر، 1981، ص.112.

² - مرجع نفسه ، ص.112.

³ - رابح العايب: مدخل إلي علم النفس عمل وتنظيم ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2005، ص.107.

جدول رقم (4) : يمثل الفرق بين الأمن الصناعي والسلامة المهنية

الأمن الصناعي	السلامة والصحة المهنية
- ترتبط بالصناعة والمصانع فقط.	- يرتبط بكل أنواع العمل داخل المصانع وخارجها، ولسائر المشروعات (الزراعية والصناعية والتجارية و الخدماتية) وغيرها.
- يرتبط بمنع الحوادث والإصابات	- يرتبط بمنع الحوادث والإصابات، وكذلك العناية والغذاء المتوازن، فضلا عن العوامل النفسية للعاملين.

المصدر: خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، مرجع سابق، ص.99.

فالجداول أعلاه يبين أن الأمن الصناعي يرتبط بالعمل في المجال الصناعي فقط ويهتم بالجانب المادي والوقائي للمورد البشري، أما السلامة المهنية فهي ترتبط بالعمل في كافة المجالات (الاقتصادية الاجتماعية، الخدماتية... الخ) وتهتم بالجانب النفسي والسلوكي والاجتماعي للمورد البشري فضلا عن الجانب المادي .

د- أهم الهيئات المختصة لحفظ السلامة المهنية والأمن الصناعي :

من أجل وقاية العامل من الحوادث والأمراض المهنية تم إنشاء هيئات مختصة بالوقاية والسلامة والصحة المهنية تابعة لوزارتي العمل والتكوين المهني والبناء والأشغال العمومية تتمثل فيما يلي¹:

أولا : الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات :

هذه الهيئة لها فروع بالجزائر و قسنطينة ووهران ،هدفها القيام بنشاط وقائي يتمثل في إجراء بحوث طبية علي العمال وإجبار المستخدمين وإرشادهم إلي الطرق الوقائية والاحتياطات التي يجب توفيرها والأمن للعمال .

¹ - مرجع نفسه ، ص.109.

ثانيا : هيئة الحماية التابعة للبناء والأشغال العمومية :

ينحصر دورها في مراقبة شروط الأمن والتحقق من الحوادث الخطيرة التي تقع في القطاع وتقوم بزيارات احتياطية وتنفيذية لورشات البناء المنتشرة عبر التراب الوطني، ورغم هذا الميدان هناك هيئات أخرى من مختلف الوزارات والمؤسسات التي تعمل علي حفظ الصحة والأمن للعمال وسلامتهم .

ثالثا :المعهد الوطني للنظافة والأمن :

ويأخذ علي عاتقه توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات وذلك بخلق روح الأمن والاطمئنان للعمال، ويقوم أعضاء هذا المعهد بالتعاون مع هيئات أخرى وينحصر عمله في توعية الإطارات وذلك بتنظيم الملتقيات والندوات حول النظافة والأمن والصيانة .

رابعا: وزارة العمل والحماية الاجتماعية: تشرف هذه الأخيرة علي تنفيذ القوانين المتعلقة بسلامة العمال وتصدير نشراتها لتوعية العاملين، عن طريق المراسلات للشركات الصناعية وكذلك تنظيم المؤتمرات الخاصة في هذا الميدان.

خامسا: المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة:

يقدم هذا المعهد تعليمات هامة للأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجالات والدوريات التي تبعثها إلي كل المؤسسات العامة في بلادنا.

سادسا: وزارة الصناعة : وما تقوم به من مراقبة خاصة في الأمن الصناعي ،التي تقوم بإخراج المجالات الخاصة بهذا الشأن ،وكذلك الفترات التدريبية التي تقوم بتعليم وإرشاد العمال فيما يخص استعمال الأمن الصناعي ووسائل الوقاية للتخفيض من حوادث العمل ، وذلك علي شكل تريضات بالنسبة للعمال في هذا المجال .

سابعا: وزارة الصحة: وما تقدمه من إسهامات عن طريق نشراتها الخاصة بالتوعية الصحية لتفادي الوقوع في حوادث العمل، وقد شاركت مع وزارة العمل في المؤتمرات التي نظمت لموضوع الأمن الصناعي.

ثامنا: النقابات : وما تلقيه من دور في توعية تثقيفية فيما يخص استعمال وسائل الأمن بالنسبة لتفادي الأخطار المهنية في المؤسسات ، وذلك باشتراك الجهات كوزارة الصحة ووزارة العمل ورجال الحماية المدنية ، ووزارة الإعلام والثقافة من خلال الندوات، والأفلام السينمائية الخاصة بالأمن والسلامة المهنية ، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

- إن هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية، ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية علي المستوى الوطني.

خلاصة

تشكل حوادث العمل هاجسا للمؤسسات، لما تمثله من مصدر هام للتكاليف والمخاطر علي عمالها، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها علي المحافظة علي مواردها البشرية وعلي مواجهة منافسيها ، وتتجلي خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المؤسسة ممثلا في طاقاتها البشرية، لذا تلجأ هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث، وتقليص المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئيا فيها.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الاستقرار المهني

تمهيد

I - الاستقرار المهني في الفكر الإداري

II - أهمية الاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية

III - عوامل الاستقرار المهني

1 - العوامل المادية

2 - العوامل الاجتماعية

3 - العوامل النفسية

4 - العوامل التنظيمية

IV - مظاهر الاستقرار المهني

V - مظاهر عدم الاستقرار المهني

VI - تأثير حوادث العمل على الاستقرار المهني

خلاصة

تمهيد

يعد الاستقرار المهني من المواضيع الأساسية في مجال علم اجتماع العمل حاليا ، 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 ، بعد ما ساد الاعتقاد ولفترة طويلة من الزمن أن الوسائل والآلات والمعدات والمواد الأولية كافية من أجل الوصول إلي الأهداف المخططة وتحقيق الفعالية اللازمة ، إلا أن هذا الاعتقاد قد زال تدريجيا بعد سلسلة الدراسات والبحوث التي أجريت على الدور والمكانة التي يحتلها العنصر البشري في العملية الإنتاجية .

وانطلاقا من أهمية استقرار المورد البشري في المؤسسة مكان العمل ، وتحقيق أهداف التنظيم وضمان استمرارية العملية الإنتاجية ، هذا الفصل يهتم بتبيان أهم النظريات التي تناولت الاستقرار وأهميته ، وعوامل الاستقرار وأهم مظاهره في المؤسسة ، فهذا الأخير لا يتحقق إلا باجتماع مجموعة من العوامل فهو يتأثر بكل الظروف المحيطة بالعمل سواء الظروف التنظيمية الداخلية أو البيئة الخارجية .

I - الاستقرار المهني في الفكر الإداري

هناك العديد من علماء الإدارة الذين وضعوا الخطوة الأولى في محاولة لتفسير موضوع استقرار العامل ورضاه عن العمل في مكان عمله ، وإدراك الدور الذي تلعبه المؤسسة في تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية مما يؤدي إلي ارتفاع مستوى الرضا عن العمل وبالتالي الاستقرار المهني، وهناك عوامل كثيرة منها تنظيمية ومنها شخصية تتعلق بقدرة الفرد علي تحمل ضغوط العمل والتكيف والتعامل معها، ومن النظريات التي حاولت تفسير الاستقرار المهني ما يلي :

1- نظرية سلم الحاجات :لابراهام ماسلو 1940:

يري ماسلو أن احتياجات الإنسان تنظم حسب أولويات حيث افترض أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء لرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم إشباع هذه الحاجات ينعكس علي إنتاجيتهم ورغبتهم في العمل كما أن إشباعها يؤدي إلي ظهور حاجات جديدة لا بد من إشباعها للعمل باستمرار .

وتتأثر الحاجة لدي الفرد بعاملين:

أ- درجة الحرمان أو مستوي الإشباع.

ب- قوة المثير .

وتتفاوت الحاجات في درجة إلحاحها وفق أهميتها وموقعها وعلاقتها بدافعية الفرد للقيام بعمل

معين¹ ،حيث يفترض ماسلو في تحليله لمفهوم الحاجات الإنسانية ثلاث افتراضات أساسية²:

أولاً: البشر كائنات محتاجة ، من الممكن أن تؤثر احتياجاتها علي سلوكها ، فالحاجة غير

المشبعة هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك .

¹ - أحمد صقر عاشور: إدارة القوي العاملة (الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي)، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1993، ص.100.

² - صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص.98.

ثانياً: ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها إلى خمسة مجموعات رتبت علي شكل هرم وتدرجت من الحاجات الفيزيولوجية في قاعدة الهرم إلى حاجات السلامة والأمن ثم الحاجات الاجتماعية والانتماء وتليها حاجات الذات والمركز والاحترام ، وفي الأخير حاجات تحقيق الذات في قمة الهرم، فهي حاجات تتدرج هرمياً تبدأ بالأساسية إلى المركبة .

ثالثاً: يتقدم الإنسان للمستوي التالي من الهرم أو من الحاجة الأساسية إلى المركبة فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها علي الأقل بدرجة ضعيفة.

فالفرد العامل يركز أولاً علي إشباع الحاجات المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يدفع به سلوكه نحو إشباع حاجات أخرى مثل :انجاز العمل الموكل إليه بنجاح.

فهذه النظرية تعد موجهة فعالاً للمنظمات في فهم حاجات العمال لتحقيق استغلال أمثل لهذه الموارد ، فمحاولة الكشف المستمر والدائم عن الحاجات غير المشبعة للعمال تمكن من كسبهم إلى جانبها ويولد لديهم إحساس بالاستقرار المهني ما يدفعهم للعمل أكثر بفاعلية واستخدام أفضل لإمكاناتهم ومواهبهم وقدراتهم طالما المنظمة تعمل علي إشباع متطلباتهم.

2- نظرية الحاجات المعدلة : كلايتون ألدرفر "Clayton Alderfer" 1940

قدم ألدرفر هذه النظرية علي أساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود أو الترابط أو التواصل والنمو ، حيث قدم ألدرفر تصنيفاً للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات .

يحتوي هذا الهرم علي ثلاثة أنواع من الحاجات¹:

أ- حاجات البقاء : وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو .

¹ -Johne Petrof v: comportement du consommateur etmarketing, 5eme Édition, les press de l'université Laval, 1993, p.74.

ب- حاجات الارتباط: وتعتبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلي التقدير .

ج- حاجات النمو : وتعتبر عن سعي الفرد إلي تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلي التقدير والاحترام وحاجة تحقيق الذات عند ماسلو .

وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية ماسلو، حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدي العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم ، وفي أن الفرد يتحرك علي السلم من أسفل إلي أعلى، وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية، إلا أن نظرية ألدرفر تختلف عن نظرية ماسلو في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يري ألدرفر أن الفرد يتحرك إلي أعلى والي أسفل سلم الحاجات أي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولة لإشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا، وقد نوه ألدرفر بأن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر علي الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة لأخرى .

فالفرد الذي يفشل في الوصول إلي مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين، كذلك إذا لم تسمح سياسات المؤسسة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط¹.

3- نظرية الانجاز : ماكلياند "Maclelland" 1961

تقف هذه النظرية علي أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لانجاز الأهداف، فهناك فئة من الأفراد يسعدون في تحقيق المهام التي يقومون بها، وهذا يشعروهم بكثير من السرور من إتقان ما يفعلونه ، وهم يتفاوتون في قوة هذا الدافع باختلاف البيئة التي يعيشون بها وثقافتهم واحتكاكهم

¹- Johne Petrof v ,ibid. p.74.

ببعضهم البعض، من هذه الفكرة انطلق ماكلياند في كتابه الذي اشتهر به "مجتمع الانجاز" وذلك بتركيزه علي البيئة التي تؤثر علي الإنسان وتدفعه لكي يكون متحفز في عمله¹. فهو يري أن الإنسان مدفوع برغبة كبيرة في التفوق وتحقيق نتائج باهرة في عمله بحيث يثبت انه جدير بالاحترام والتقدير ، فالنتائج التي توصل إليها تمكن من القول أن دافع الانجاز يمثل الرغبة في تحقيق نتائج جيدة في المهام التي يقوم بها الأفراد .

فمن خلال هذه النظرية نجد للأفراد ثلاثة فئات أساسية من الحاجات:

- أ- الحاجة إلي القوة: أن الأفراد الذين تكون لديهم هذه الحاجات قوية، يسعون وراء الحصول علي المركز والسلطة وبالتالي هم يقبلون في المؤسسة علي الأعمال التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم.
- ب- الحاجة إلي الانتماء: الأفراد الذين يتسمون بحاجات انتماء قوية ، يسعون إلي إقامة علاقات اجتماعية في المؤسسة ، مما يعمل علي إقامة جماعات رسمية في المؤسسة ، الأمر الذي يدفعهم إلي الإقبال علي المهام الموكلة إليهم ما يزيد من انجازهم وفعاليتهم .
- ج- الحاجة إلي الانجاز : الدافع إلي الانجاز هو رغبة في تقديم نتائج جيدة ومتميزة عن ما يقدمه الآخرون، والأفراد يختلفون طبعاً في قوة هذا الدافع ، فالذين يمتلكون دافع انجاز قوي لديهم اتجاه ايجابي نحو حالات الفشل التي يمكن أن تصادفهم ، أكثر من غيرهم من الأفراد ذوي دافع الانجاز الضعيف .

إن فإبحاث ماكلياند أكدت أن الأفراد الذين يتميزون بالطموح والرغبة القوية وهدفهم الوصول إلي مناصب المسؤولية، يندفعون في عملهم بقوة وينجزونه بكفاءة عالية حتى يثبتوا أنهم ناجحين ومتميزين ويتمتعون دوماً بقدر من الحماس ، لأنهم لا يريدون أن يخيبوا آمال رؤسائهم الذين يتوقعون منهم باستمرار كفاءة عالية تفوق كفاءة الأفراد ذوي الانجاز الضعيف .

¹ - عمار بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، ط2، دار البصائر للنشر، الجزائر، 2008، ص.47.

فان الفهم الكامل للمفاهيم الخاصة بدافع الانجاز والمعرفة الدقيقة للخصائص التي يبحث عنها الأفراد ذوي دوافع الانجاز القوي في أعمالهم ، يمكن أن يساعد المديرين على تفسير سلوك العاملين والتنبؤ به¹.

4- نظرية التوقع : فكتور فروم "Vector Vroom" 1964

تري هذه النظرية التي أسسها فروم، أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للفوائد التي يحصل عليها وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلي هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه ، بحيث أن الفرد العامل قبل أن يقوم بأي سلوك يحاول التفكير بالربط بين احتمالات ثلاثة أساسية هي: الجهد، الأداء والجزاء.

لقد بين فروم أن هذه النظرية تقوم علي مسلمة ، أن سلوك الأداء تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل أيضا في بدائل الجهد المبذول وتتم هذه المفاضلة علي أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء ويمكن تبسيطها كما يلي:

الدافعية لأداء معين = منفعة العوائد * احتمال تحقق العوائد .

يبني فروم نظريته علي مفاهيم ثلاثة هي : القيمة ، التوقع والقوة ومن مميزات نظريته أن سلوك الفرد لا يتحدد بحافز واحد ولكن بالعديد من الحوافز والفرد يختار الأكثر إشباعا لحاجاته ورغباته².

وتعتبر مساهمة فروم بنظريته هذه ، أثرا ملموسا في تحسين الدوافع والأداء، بما يعود بالنفع علي الفرد والتنظيم خاصة وأنه وضع نظم مكافئات للأداء المتميز، بحيث يكون الفرد علي علم مسبق بالمكافئات التي يستحقها مقابل ما يؤديه من عمل، بما يضمن كسب عضوية العامل في التنظيم وولائه له .

¹ - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص.145.

² - مراد زعيبي وآخرون : دراسات في تسيير الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار قرطبة ، الجزائر، 2008، ص.129.

5- نظرية المساواة أو العدالة : لآدمز "Adams Stace" 1965

ترتكز هذه النظرية التي أسسها آدمز علي مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول علي معاملة عادلة ، فلا يخفي علي أحد أن العاملين يعقدون مقارنات بينهم وبين أقرانهم وزملائهم ، فلا يكتفي هؤلاء ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة له وإنما يحرصون على الشعور بعدالة هذه العوائد¹ .

وحسب نظرية آدمز فان الفرد يقارن بين المدخلات والمخرجات ، لكي يشعر إذا كان هناك عدل وإنصاف بين ما يحصل عليه والمجهود الذي يبذله، ثم يقارن بين ما يحصل عليه وبين ما يقدمه للمؤسسة وما يحصل عليه غيره في المؤسسة، والمقصود بالمدخلات :

- المجهود الذي يبذله الإنسان في العمل.

- مستوى التعليم.

- الأقدمية.

- الأداء.

- صعوبات العمل.

أما المخرجات فهي النتائج والمكافآت التي يحصل عليها الفرد مثل: الأجر- العلاوات - الأمن الوظيفي والشعور الشخصي بالارتياح والاستقرار في العمل.

إذن فهذه النظرية تؤكد علي عدالة التوزيع في الموارد والفرص فهذا يدفع الأفراد العاملين ويحفزهم علي محاولة الإبقاء على الوضع القائم بمعنى أن الفرد سيستمر في الفاعلية وتقديم نفس مستوي المدخلات إلي المؤسسة طالما أن النواتج لم تتغير بالمقابل لم تتغير المدخلات، أما إذا كانت هناك لا عدالة في التوزيع - المدخلات والمخرجات- وهذا بالمقارنة بين الأفراد العاملين في نفس المستوي سواء في نفس المؤسسة أو في مؤسسة أخرى متشابهة من حيث المدخلات ، إلا أننا نجد

¹- محمد سعيد أنور سلطان: مرجع سابق، ص.172.

بعض المزايا في هاته الأخيرة من حيث المخرجات ، فهذا ما يولد الشعور بالإحباط لدي العاملين ويقلل من أدائهم وربما يخل باستقرارهم المهني لكونهم يشعرون بلا عدالة في العائد.¹

6- نظرية العاملين: هزبرغ "Herzberg" 1966

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي، لأنها تقوم علي أساس معرفة دوافع العاملين وكذلك معرفة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها ، حيث يقسم هزبرغ العوامل المؤثرة علي العمل في المؤسسة إلي مجموعتين ، وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة ، فالعوامل الوقائية ترتبط بطبيعة العمل ومحتواه وبيئته وتعمل على وقاية العامل من عدم الرضا عن عمله ، وتشمل هذه العوامل السياسات الإدارية ، والنظام الداخلي، وعلاقات الاتصال مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين، والشعور بالأمان، والاستقرار في العمل ، والعدالة في المعاملات والأجر... الخ، أما العوامل الدافعة أو المحفزة فتتمثل في حب الانجاز، والاحترام والمسؤولية والتقدير، ووجود فرص التقدم في الحياة العملية، فهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى الاهتمام بمستقبل العامل ودوره في المؤسسة² ، بالإضافة إلى هذه العوامل يؤكد هزبرغ علي ضرورة إعطاء العامل مزيدا من الحرية والمسؤولية في عملية إتمام وانجاز أعمالهم ، فهذا الإثراء في المهام يفتح المجال لهم لاكتساب المزيد من الخبرة والنمو الوظيفي وبالتالي التقدم في السلم الوظيفي ، هذا ما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من التزامهم الوظيفي³.

¹ - عمار بوحوش: مرجع سابق، ص.59.

² - ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (دراسة نظرية وتطبيقية)، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص.80.

³ - محمد مسلم: مدخل إلي علم نفس العمل، ط2، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص.66.

7- النظرية اليابانية Z : وليام أوشي "Wiliam Ouchi"

تعود أهمية هذه النظرية إلى أهمية المناخ التنظيمي والاعتماد على فرق العمل المتآخية والمتجانسة والى الثقة المتبادلة بين الإدارة وعمالها ، وبمعني آخر فان مؤسس هذه النظرية وليام أوشي يري أن مشكل الإدارة في زيادة الإنتاج وتحقيق أرباح مرتفعة لا يكمن في زيادة المكافئات المالية أو مضاعفة الاستثمار في الأبحاث العلمية أو مضاعفة ساعات العمل والقيام بأعمال شاقة وإنما المشكل يكمن في إدارة العمال بطريقة حسنة ، بحيث ينتج عن ذلك نوع من التآلف والمحبة بينهم وبالتالي يتعاون الجميع لأجل تحقيق نتائج ايجابية¹ .

ولهذا فالعمل يكون ضمن فلسفة خاصة تستمد قوتها من البيئة اليابانية التي تركز علي التعاون الوثيق بين المديرين والعمال وتنتهج السياسة التالية:

- ضمان الوظيفة مدي الحياة.

- المشاركة الجماعية في صنع القرار .

- الاهتمام الشمولي بالموظف.

- التركيز على عمل الفريق والمسؤولية الجماعية.

وفي هذه الحال تتوفر الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس وتتشأ المودة في المعاملات بين طرفي العملية الإنتاجية وبالتالي تتولد مشاعر الرضا عن البيئة التنظيمية مما يؤدي إلي التمسك بالوظيفة وعدم التفكير في ترك العمل² .

II - أهمية الاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية

الاستقرار المهني من المواضيع الأساسية التي حظيت باهتمام كبير من قبل علماء الاجتماع وغيرهم من العلماء في دراستهم للتنظيمات الصناعية وتحليل بناءاتها الداخلية، ومحاولة التعرف

¹ - عمار بوحوش: مرجع سابق، ص.45.

² - محمد رفاعي رفاعي: فلسفة الإدارة اليابانية في إدارة الموارد الإنسانية ما الذي يمكن أن نتعلمه الإدارة العربية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد12، عدد4، 1984، ص.86.

على العوامل التي تساعدنا لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجل تحقيقها ، وقد ازدادت هذه الأهمية أكثر بعد التأكد علي الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في مختلف النشاطات التي تقوم بها المؤسسة ، سواء المتعلقة منها بالجوانب الفكرية والابتكارية كاتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي ، أو المتعلقة بالجوانب العملية الميدانية المختلفة التي تتم عند المستويات منها ؟ التنفيذية الدنيا وترتبط خاصة بإنتاج السلع والخدمات ، وقد انحصر الاهتمام من قبل في دراسة الجوانب المادية للعمل كالمواد الأولية ورأس المال، حيث ساد الاعتقاد ولفترة طويلة من الزمن أن الوسائل والآلات والمعدات والمواد كافية من أجل الوصول إلي الأهداف المخططة وتحقيق الفعالية اللازمة ، إلا أن هذا الاعتقاد قد زال تدريجيا انطلاقا من الدراسات الميدانية والأفكار العلمية التي قدمتها نظرية الإدارة العلمية منذ البدايات الأولى للقرن العشرين ، حيث أشار رواد هذه النظرية للأهمية التي يحتلها العمال في العمليات الإنتاجية ، وبالتالي لا بد من استغلال إمكانياتهم وخاصة الفيزيولوجية منها أقصى استغلال ، وذلك من خلال تصميم الآلات بالطريقة التي تحقق هذا الاستغلال ، إلا أن هؤلاء قد اعتبروا الفرد مجرد آلة من الآلات المادية الأخرى ، وأن استقراره في المؤسسة التي يعمل بها يتحقق فقط من خلال الحوافز المادية المقدمة¹ له في العمل مقابل الجهد الذي يبذله ، ومن ثم فشلوا في الكشف عن الجوانب الحقيقية التي تجعل العمال أكثر استقرار ، ومنه مساهمتهم بطريقة ايجابية في حل المشاكل التي تواجهها المؤسسة وخاصة تلك المرتبطة بإنتاجيتهم ، والجوانب المادية للعمليات الإنتاجية وما قد تتميز به من تطور وبالرغم من أهميتها إلا أنها غير كافية ما لم يتوفر العنصر البشري الفعال الذي يوجهها ويتحكم فيها ، فالعنصر البشري هو الذي يقوم بأهم الأعمال الحيوية والإستراتيجية كالتخطيط والتنظيم ،التوجيه والرقابة ، الربط والتنسيق والتقييم والتحفيز ، الإبداع والابتكار... الخ، ومن هنا يتوجب العناية به من خلال توفير الظروف المناسبة لعمله ، وتحفيزه بالطريقة التي تجعله يبذل مجهودات

¹ - جون يرفون: علم النفس الإجتماعي، ترجمة : هالة شتون، دار عويدات، بيروت، 1972، ص.65.

إضافية من أجل نجاح المؤسسة ككل ، وقد أكدت العديد من الدراسات خاصة في علم النفس أن الإنسان ككائن بشري يختلف كل الاختلاف عن الكائنات الأخرى ، وأن شخصيته يتحكم في تكوينها العديد من العوامل المتشابكة مما يجعل سلوكه معرض للاضطرابات باستمرار ، وهذا ما يدعوا إلى متابعة ومحاولة إرضائه خاصة في مجال عمله بهدف تحقيق الاستقرار الذي يجعله أكثر فعالية في انجاز وظائفه ، ويزيد من ولائه للمؤسسة التي يعمل فيها ويرفع من روحه المعنوية فإذا كانت العوامل المحددة للشخصية كثيرة ومتشعبة ، فإن الاستقرار المهني للعمال في المؤسسات الصناعية لا يتحقق من خلال الحوافز المادية والأجور التشجيعية التي يحصل عليها فقط وإنما يتسع ليشمل كل ما يحيط به في مجال عمله وتأثير هذا المحيط علي نفسيته ، وهذا ما أكدته الدراسات الأمبريقية والنظرية التي اهتمت بنقد أفكار نظرية الإدارة العلمية ، فالاستقرار المهني يرتبط بكل الظروف المحيطة بالعملية الإنتاجية ما دام نجاح هذه الأخيرة يرتبط باستمرار العامل في عمله ، وعند دراسة هذه الظروف وربطها بخصائص الأفراد يمكن المحافظة علي العامل كعنصر أساسي ومحوري في كل ما تقوم به المؤسسات من أعمال، خاصة في ظل الظروف المتغيرة باستمرار سواء ظروف البيئة المحلية الخارجية أو الظروف التنظيمية الداخلية¹ .

وإذا كان موضوع بحثنا يدور حول العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، فإن ذلك يعود لإدراكنا منذ البداية لأهمية الاهتمام بهذه العلاقة ودورها في النجاح الذي تحققه المؤسسات الصناعية الحديثة بغض النظر عن النشاط الذي تمارسه ، فحوادث العمل تدخل ضمن رهانات إدارة المؤسسة فهي مجبرة علي تغيير أنساقها الفنية للحفاظ علي موردها البشري ، من خلال تطبيق معايير السلامة المهنية وحماية العاملين من الأخطار وتحقيق رضاهم من جهة والرفع من الإنتاجية من جهة أخرى .

¹ - مرجع نفسه ، ص.66.

III - عوامل الاستقرار المهني

إن هدف العامل في ميدان العمل يرتكز بوجه عام علي ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها ، حتي يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاز عمله الذي يعود عليه وعلي المؤسسة والمجتمع بصفة عامة بالرضا والرفاهية المادية ، واستقرار العامل في منصبه مرتبط كذلك بعوامل أخرى ، من ظروف فيزيقية ملائمة وشروط نفسية واجتماعية وغيرها من العوامل التي تساهم في استقرار العامل.

من أهم هذه العوامل نذكر :

1- العوامل المادية :

تحتل العوامل المادية أهمية كبيرة بالنسبة للعمال، فيما يتعلق بالظروف وشروط العمل داخل المؤسسة التي يعملون بها وهذه الشروط يمكن تقسيمها إلي ما يلي:

أ- الظروف الفيزيقية للعمل :

أصبح توفر الظروف الفيزيقية الجيدة للعمل وخاصة داخل المؤسسة الصناعية الحديثة من الأمور المسلم بها ، لأنها تساعد علي تحسين ورفع الكفاية الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعامل ، وتساعد علي الرضا والاستقرار ويقصد بالظروف الفيزيقية مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أدائه لعمله¹ .

وعموما فالظروف الفيزيقية لا يمكن حصرها بصورة نهائية إذ أنها تختلف من صناعة لأخرى ومن منطقة لأخرى حسب نوع الخدمات والآلات المستخدمة في الإنتاج ، ونذكر منها:

¹ - أمين عز الدين: المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة، مصر، 1964، ص.23.

أولاً: الضوضاء:

إن من أشد العوامل المؤثرة في سير عملية الإنتاج هي الضوضاء ، ذلك أنه في معظم المصانع يوجد ولو قدر معين من الضوضاء قوية ، بحيث يتعذر اتصال العمال بعضهم البعض مما يعرضهم لعلاقات سيئة ، وهناك نوعان من الضوضاء : ضوضاء مستمرة - ضوضاء متقطعة وكل واحدة تؤثر على معنويات العامل حسب نوعها ومدى قبوله لها ، فالضوضاء المستمرة التي تحدث علي وتيرة واحدة لا تؤثر على نفسية العامل ، أما الضوضاء المتقطعة فتحدث علي شكل أشارات تزيد من انتباه العامل ، فهي تؤثر علي نفسيته لان هذه الحركات التي تحدثها الآلات تجعله في حالة اضطراب نفسي نتيجة لاشتغاله بها ، مما يجعل العامل أقل تركيز ، فيؤدي ذلك إلي التعرض لحوادث العمل ولهذا فعلي المؤسسة أن تعمل من أجل تكيف العامل مع نوع الضوضاء والإقلال منها، ويتبقي عليها توفير وسائل الأمن التي تحمي العامل من الشعور بالضيق والتوتر النفسي¹ .

¹ - عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس الإنتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ، القاهرة ، دون سنة ، ص 147،137.

ثانياً: الإضاءة:

تختلف الوظائف والأعمال من حيث احتياجاتها لشدة الإضاءة ، فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أشد من الأعمال التي لا تتطلب الدقة في التنفيذ ، والإضاءة الشديدة والضوء الخافت يؤثران علي بصر العامل مما يسبب له التعب في نظره ، وللإضاءة دور في حوادث العمل حيث ثبت عن دراسة فيرن كون "Firn Con" عن الوقاية من حوادث العمل ، إن الإضاءة تسبب زيادة مقدارها 25% من مجموع الحوادث ، إضافة إلي ذلك فان الضوء يؤثر علي أداء العمل وإتقانه، وعليه يجب توفير الضوء المناسب للعمال حتي يستطيعوا تأدية أعمالهم بالصورة المطلوبة دون إجهاد لبصرهم وحدوث مضاعفات نتيجة الإضاءة السيئة ، وذلك بهدف توفير الجو الملائم والظروف الحسنة لسير العمل حتي لا يفكر العمال في تغيير عملهم أو مغادرة المؤسسة¹ .

ثالثاً: الحرارة والرطوبة:

تختلف درجة الحرارة هي الأخرى باختلاف طبيعة العمل ، فهناك بعض الأعمال أين يحتاج جو العمل إلي التجديد باستمرار ، ومن المعروف أن العمل في مكان مرتفع الحرارة يسبب الإرهاق والتعب وزيادة العرق وهذا ما تؤكدته الدراسة التي قام بها ميرتون "Merton" عن تأثير الحرارة علي حوادث العمل ، فتوصل إلي نتيجة هامة أنه إذا ارتفعت درجة الحرارة عن 75% أدي ذلك إلي ارتفاع حوادث العمل² ، كما أن هناك بعض الصناعات التي تكثر فيها الرطوبة، والقضاء علي الرطوبة والغبار والترية خاصة إذا كانت الصناعة تتطلب درجة عالية من الدقة أثناء العمل بهدف

¹ - مرجع نفسه ، ص.182.

² - مرجع نفسه ، ص.283.

المحافظة علي السلع ، مثلا المواد الغذائية أو المحافظة علي صحة العامل ووقايته من الأمراض¹

وعليه فلكي يمارس العامل عمله بطريقة جيدة، لا بد من توفير المناخ المناسب للعمل الذي يساعد علي الاستقرار .

رابعا: الغبار والأترية :

الغبار والأترية هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحن ،الطرق، الغزيلة، وغيرها ، ولا شك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها ، وتنتشر تلك الأترية والغبار في جو العمل حيث تؤثر علي العاملين فتقلل من إنتاجيتهم كما تصيبهم بالأمراض المختلفة² .

في حالة الصناعات الدقيقة أو التي تستخدم آلات تعمل بدرجة عالية من الدقة ، يتطلب الأمر التخلص نهائيا من أي غبار أو تربة في جو المصنع ، حتي لا يؤثر ذلك علي درجة الدقة المطلوبة في السلع المصنوعة ، وفي بعض الأحيان قد تصبح السلع المنتجة عرضة للتلوث بالغبار مثل صناعات المواد الغذائية والأدوية ، بالإضافة إلي ذلك يسبب الغبار أمراضا للأفراد³، وقد يكون الغبار المتولد من بعض العمليات الإنتاجية ساما إذا استنشقه الأفراد مثل الرصاص، المنغنيز، بما يوجب اتخاذ احتياطات خاصة ، كما قد يتسبب الغبار في حوادث عمل إذا تراكم مثلا علي أرضية المصنع أو السلالم ، فيعرض الأفراد للانزلاق ، كما أن بعض أنواع الغبار تكون قابلة للالتهاب أو الانفجار مما يدعو إلي تجنب تراكمها في أي منطقة في المصنع ، من ناحية أخرى قد يكون الغبار الناتج من عملية إنتاجية ذات قيمة عالية توجب تجميعه مثل الصناعات التي تستخدم مادة الذهب كصناعة الساعات الذهبية⁴ .

¹ - محمد طلعت عيسي، عدلي سليمان: الخدمة الإجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة، دون سنة، ص.282.

² - مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص.384.

³ - صلاح الشناوي : إدارة الإنتاج ، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2000، ص.193.

⁴ - عبد الرحمان محمد عيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار راتب الجامعية، بيروت، دون سنة، ص.64.

2- العوامل الاجتماعية:

لكي تحافظ المؤسسة علي كوارها البشرية لا بد لها من العمل علي ضمان جو سليم أثناء العمل خاصة فيما يتعلق بطبيعة العلاقات الإنسانية والتداخل الذي يتم بين الأفراد والجماعات وتعرف العلاقات الإنسانية في محيط العمل بأنها : ذلك الميدان من الإدارة الذي يهدف إلي التكامل بين الأفراد في محيط العمل ، بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلي العمل بتعاون من أجل إشباع حاجاتهم الطبيعية والنفسية والاجتماعية¹ ، أو هي ذلك النوع من العلاقات التي يهتم بها بالنظر إلي المؤسسة كمجتمع بشري ، يتأثر ويحفزه كل ما يمكن أن يستجيب له الفرد باعتباره إنسانا نتيجة إشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية² ، فلم يعد ينظر للعامل علي أنه امتداد للآلة ، وإنما هو كائن حي له حاجاته الاجتماعية والشخصية التي يجب أن تحظى بعناية أصحاب العمل ، لأن الفرد بطبيعته يحاول دائما إيجاد علاقات طيبة مع زملاء العمل، والشعور بالأهمية من طرف الإدارة من جهة ، ومن طرف العمال أنفسهم من جهة أخرى ، قصد إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية .

3- العوامل النفسية :

للعوامل النفسية أهمية كبيرة في حياة العامل المهنية ، إذ لا تعتمد حاجاته علي تلبية الحاجات المادية والاجتماعية فحسب بل يتعدى ذلك إلي الحاجات النفسية وهذه الحاجات أغلبها مكتسبة ، نتيجة تفاعلها مع خبرات الفرد خلال حياته وعوامل البيئة والثقافة التي يعيش فيها والوسط الذي يعمل فيه، مثل الحاجة إلي الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية وعدم حصول العامل عليها قد يؤدي إلي التوتر النفسي ، وعدم التوافق واللاتزان مع البيئة التي يعمل بها ، فيفكر في ترك المؤسسة ومغادرتها³ .

¹ - منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار غريب، القاهرة، دون سنة، ص.271.

² - صلاح الشناوي، مرجع سابق، ص.497.

³ - إبراهيم العمري: الإدارة دراسة نظرية وتطبيقية ، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1978، ص ص.252-253.

ومن هذه العوامل نذكر منها¹ :

- الشعور بالرضا عن العمل والانتماء والأمن داخل المؤسسة .
- الإحساس بالتقدم ، فالعامل الذي لا تتيح له المؤسسة فرص التقدم ، يحمل رغبة في تغيير مكان العمل والبحث عن غيره في مكان آخر يضمن له تلبية هذه الحاجة ، فالفرد يكون راضيا عن عمله وأكثر استقرارا فيه متى علم أنه سيحقق له مستقبلا مهنيا مضمونا يمكنه من التقدم في الوظيفة واكتساب الخبرات والاحترام والتقدير .

4- العوامل التنظيمية:

نتطرق إلي هذا العنصر الذي لا يقل أهمية عن العوامل المادية والاجتماعية ، من خلال شرح وتوضيح آثار تنظيم المكان والزمان في بيئة العمل علي استقرار الأفراد وكذلك محتوى العمل .

أ- ترتيب وتنظيم مكان العمل:

إن تنظيم وترتيب مكان العمل لانجاز مختلف العمليات الإنتاجية ، يجب أن يأخذ بعين الاعتبار وبالدرجة الأولى أمن وسلامة العمال ، إذ أن نسبة كبيرة من إصابات العمل تحدث نتيجة لمناولة المواد خاصة في الصناعات الميكانيكية ، أين تكثر عمليات نقل المواد والمعدات من مكان عمل إلي مكان عمل آخر ، إذ لوحظ أنه في المتوسط 33% من الحوادث التي تنتج توقفا عن العمل هي حوادث ناتجة عن المناولة ، كما أن تنظيم الورشات وترتيب الآلات ، وان كانا يعتمدان أساسا علي تنظيم العملية الإنتاجية ومدى ترابط مراحلها المختلفة فإنهما في كثير من الحالات ساعدا علي خلق ظروف عمل لا تشجع أفراد القوي العاملة علي أداء مهامهم الإنتاجية ، علي اعتبار أن مثل هذه الظروف تضفي علي العمال العزلة المكانية طيلة وقت العمل ، وهو ما لا يساعد علي بناء علاقات اجتماعية ، هذه الأخيرة التي تعتبر ضرورية لتوفير مناخ عمل سليم ومشجع علي التعاون، ثم إن تحميل المكاتب بالوسائل المختلفة كالزهور ونباتات الزينة له آثار ايجابية علي

¹ - طلعت عيسى، عدلي سليمان، مرجع سابق، ص.209.

نفوس العاملين فمنظرها مريح للنفس وحافز علي النشاط وراحة الأعصاب ، وتعمل علي طرد الملل من نفس العامل ، لذلك فقد أصبح إدخال الزهور ووسائل التجميل الأخرى في المكاتب وفي قاعات الاجتماعات والمؤتمرات أسلوبا جديدا يؤخذ بعين الاعتبار عند تنظيم وتصميم المكاتب¹ .

ب- تنظيم وقت العمل:

يؤثر عدد الساعات التي يقضيها الفرد في عمله علي أدائه وأيضا علي مدي رضاه عن عمله ، فكلما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير سلبي علي أدائه وإنتاجيته حيث يشعر بالملل والفتور والإرهاق خاصة في الساعات الأخيرة التي يقضيها في العمل وذلك بعد أن نفذت طاقته وأصبح في حالة ملحة للراحة والاستجمام بعيدا عن جو العمل ، أما إذا كانت ساعات العمل التي يقضيها العامل في عمله مناسبة أي تتماشى مع قدرته الذهنية والبدنية وأيضا مع مقتضيات العمل فانه يكون أكثر نشاطا منذ الساعات الأولى من اليوم وحتى الساعات الأخيرة .

كما يثير نظام المناوبات أو الدوريات في العمل مشاكل لبعض العاملين وخاصة إذا كانت هناك دوريات ليلية ، وإذا كانت ساعات العمل الطويلة تثير مشاكل فان الدوريات الليلية والعمل فيها بصفة دائمة يثير مشاكل بدرجة أكبر ، وهناك الكثير من المؤسسات التي تعمل لمدة 24 ساعة تحكم طبيعة عملها كـ بعض الصناعات الغذائية والكيميائية والمستشفيات والقطاعات الأمنية ، ومن المشاكل التي تواجه نظام الورديات المتعددة اصطدامه في بعض المجتمعات بالتقاليد السائدة ، ففي المجتمعات الريفية ليس من المقبول العمل بالليل وخاصة للنساء ، ومن ناحية أخرى فقد تكون لدي بعض الأفراد أكثر من غيرهم قدرة علي التكيف تبعا للوردية وتغيرها من النهار إلي

¹ - توفيق برياش: تحسين ظروف العمل لرفع مستوي أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية (دراسة حالة وحدة اللوالب والبراغي والصنابير لعين الكبيرة سطيف)، رسالة ماجستير علم إقتصاد تخصص تسيير، جامعة سطيف، 1997، ص.10.

المساء إلي الليل مما يجعل نظام الورديات مصدرا لضيق وعدم رضا الأفراد الذين لا يستطيعون التكيف معه¹.

ج- محتوى العمل:

اعتبر العلماء المختصين في مجالات إدارة السلوك التنظيمي في المؤسسات أن هناك علاقة وثيقة بين محتوى العمل الذي يقوم به الفرد من جهة ،والرضا الوظيفي والاستقرار المهني من جهة أخرى ، ويتضمن محتوى العمل المتغيرات التالية² :

أولا : درجة تنوع مهام العمل : كلما تميز العمل بالتنوع في مهامه كلما زاد رضا الفرد عن عمله وهذا يؤدي إلي تحقيق الاستقرار المهني والعكس صحيح .

ثانيا : درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: كلما منحنا المزيد من الفرص للفرد للتصرف في قيامه بالعمل وتحديد شخصيا للأسلوب الملائم لإتمام هذا العمل كلما كان راضيا وسعيدا ، مما يحفزه علي الثبات في مؤسسته وهذا ما يعبر عن استقراره الوظيفي والمهني بها .

ثالثا: استخدام الفرد لقدراته: كلما أعطيت للفرد الفرصة لإثبات شخصيته كلما شعر بالرضا والسعادة في تأدية العمل ويصبح العامل باستطاعته أن يثبت في وظيفته الشخصية ويبرز إمكانياته المختلفة بحيث يزيد من ولائه للمؤسسة وتمسكه بمبادئها.

رابعا: خبرات النجاح والفشل في العمل: يمكن ربط تراكمات الفشل والنجاح لدي الفرد بالاستقرار المهني في المؤسسة، فكلما تعددت فرص النجاح كلما زادت ثقته بنفسه والعكس صحيح.

خامسا : الاتصال والترقية الوظيفية : فيجب علي المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار العلاقات الاتصالية القائمة بين العمال للمحافظة عليهم وضمان استقرارهم وأيضا توفير فرص الترقية لأنها تساهم في زيادة الاستقرار المهني للعمال في مؤسستهم .

¹ - المرجع نفسه ، ص.11.

² - زين الدين ضياف: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي، رسالة ماجستير علم إجتماع صناعي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص.49-50.

IV - مظاهر الاستقرار المهني

إن استقرار اليد العاملة أمر ضروري لأي مؤسسة من أجل الاستمرار وعلي مسؤوليتها الاطمئنان علي الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مؤشرات مظاهر استقرارهم التي من بينها الآتي¹ :

1- قلة الشكاوي : تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم ، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول علي المكافآت ، كل هذا يؤدي إلي كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث ، فكلما قل معدل الشكاوي عبر ذلك عن مدي استقرار العمال في المؤسسة .

2- الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل : الراحة النفسية شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي ، وفي المؤسسة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل إلي عقوبات تأديبية ، الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءته، وعكس ذلك إذا تعرض العامل إلي عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤوليه، خصوصا إذا كانت ظالمة ، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التمارض ويصل به الحد في بعض الأحيان إلي التسبب في حوادث عمل .

3- قلة حوادث العمل :

إن استياء العمال وسخطهم علي مشرفيهم وعلي النظام السائد في المؤسسة ينعكس سلبيا علي الحالة النفسية للعمال ، فيدفعهم إلي القلق واليأس والتعب العضلي ذو الأسباب النفسية والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمؤسسة أضرار كان بالإمكان تفاديها ، ويتحدد أسباب الحوادث المهنية يمكن للمسير أن يطلع علي مؤشرات استقرار موارده البشرية فإذا كانت الأسباب مردها القلق واليأس وعدم التركيز وصادرة عن أفراد كثيرة

¹ - محمد علي سهيب: السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، مكتبة القاهرة، مصر، 1976، ص.146.

الشكاوي ، فذلك مؤشر عن عدم الاستقرار المهني وإذا قلت مثل هذه الأسباب ترسخ لديه الاعتقاد أن عماله أكثر ولاء للمنظمة .

4- المواظبة علي العمل:

إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل علي الاستقرار داخل المؤسسة.

5- الشعور بالأمان : تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية ، وتتضمن الحاجة إلي الأمان ما يلي :

- الحماية من المخاطر المادية .
- الحماية من المخاطر الصحية .
- الحماية من التدهور الاقتصادي .
- تجنب المخاطر غير المتوقعة .

فشعور العامل بالحماية في منصب عمله ، وبأنه في منأى عن الوقوع في الحوادث أو الإصابة بأمراض مهنية إضافة إلي اعتقاده بأن المؤسسة في حالة مالية جيدة وأن دخله المادي مستقر، يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المؤسسة لأنه يري فيها مستقبله المهني ولا يبحث عن البديل .

V - مظاهر عدم الاستقرار المهني

إن من المؤشرات التي تدل عن عدم الاستقرار المهني في المؤسسة والتي تلحق بها أضرار من كل النواحي ما يلي:

1- دوران العمل:

تعد ظاهرة دوران العمل من الظواهر المهنية المرتبطة بالعديد من مؤشرات العمل التنظيمي، ويمكن أن تشخص بأن معدل دوران العمل قد بدأ كظاهرة سلبية في المؤسسة في حالة ظهرت الدلالات التالية¹:

- عدم قدرة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة علي تعيين الأشخاص المناسبين للعمل في المؤسسة.
- في حالة تشخيص وجود مشكلة دوران عمل مرتفع، ولكن المؤسسة لا تمتلك القدرة علي حل تلك المشكلة.
- انخفاض الروح المعنوية للعاملين.
- إنخفاض مستوى رضا العاملين.
- عدم قدرة المؤسسة علي تشخيص أسباب ترك العاملين للمؤسسة .
- عدم اهتمام المؤسسة بتدريب العاملين .

أ- أنواع دوران العمل:

تصنف ظاهرة دوران العمل إلي أربعة أنواع رئيسية كما يلي²:

النوع الأول : الترك الطوعي :

وهي عملية الترك التي ترتبط بالفرد نفسه ويمبادرته الشخصية لأسباب مختلفة، قد يرتبط جزء منها بأسباب تنظيمية أو لأسباب شخصية.

النوع الثاني: الترك الإجباري (غير طوعي):

وهي حركة العاملين غير الطوعية من داخل المؤسسة إلي خارجها بمبادرة أو قرار ليس للأفراد العاملين دخل فيها ، ويمكن تقسيم هذا النوع إلي مجموعتين رئيسيتين :

¹ - مؤيد سعيد السالم، سعيد صالح، مرجع سابق، ص.209.

² - مرجع نفسه ، ص.209.

أولاً : تتمثل في قرارات الإدارة العليا كحالات الطرد أو التسريح الدائم أو المؤقت .
 ثانياً : تتمثل في الحالات التي لا يمكن السيطرة عليها إدارياً، كحالات المرض أو الموت أو التقاعد الإلزامي بحكم العمر أو لأي سبب آخر .

النوع الثالث : الدخول الطوعي :

ويشمل هذا النوع من دوران العمل كل حالات الاستخدام للعاملين الجدد نتيجة لمبادرة ورغبة شخصية لهؤلاء العاملين ، كما يشمل أيضاً كل حالات إعادة التعيين نتيجة لقرار ذاتي من قبل هؤلاء، بإعادة الارتباط بمؤسساتهم السابقة أي أنه عملية ينجم عنها حصول الأفراد علي عمل نتيجة لرغبتهم وقرارهم الشخصي .

النوع الرابع: الدخول الإجباري:

يتمثل في عمليتي دخول أفراد معينين إلي المؤسسة بصورة إجبارية بحكم قانون أو إجراء ومن أبرز الأمثلة الشائعة علي هذا النوع من دوران العمل الخدمة العسكرية الإلزامية، والتعليم الإلزامي والتوزيع المركزي للخريجين.

ب- العوامل المؤثرة علي معدل دوران العمل:

إن ظاهرة دوران العمل هي ظاهرة عمل منظمي وبما أن المؤسسة جزء لا يتجزأ من البيئة ، والبيئة تتسم بأنها بيئة ديناميكية غير مستقرة فإن هناك العديد من العوامل المؤثرة علي ارتفاع معدلات دوران العمل وهي كالاتي¹ :

أولاً : الظروف الاقتصادية العامة :

يساهم النشاط الاقتصادي الفعال في قرار الفرد باختيار بدائل من المؤسسات المنافسة ليحقق من خلالها طموحه وأهدافه ، أما في حالة الركود الاقتصادي وانسحاب بعض المؤسسات من السوق

¹ - مرجع نفسه ، ص.209.

فهذا يؤدي بدورها إلي تقليل الفرص أمام الفرد العامل لاتخاذ قرار بترك عمله والبحث عن عمل آخر .

ثانيا : حركة الأفراد :

الأفراد الذين يمتلكون مهارات وقابليات عالية غالبا ما يسعون إلي الانتقال من عمل إلي آخر بهدف استثمار هذه القابليات والحصول علي مردود أعلي، فضلا علي أن الطلب علي هذه المهارات والقابليات النادرة يكون أعلي من قبل مؤسسات الأعمال .

ثالثا: ضمانات العمل:

عند توفير ضمانات للفرد للاستقرار والبقاء في عمله مدة أطول، سيشعر الفرد أنه موضع اهتمام وثقة الإدارة والمؤسسة وبالعكس في حالة حصول عمليات إنهاء لخدمات وإقالات وعقوبات غير عادلة أو مبررة ، ففي هذه الحالة يشعر الفرد العامل بعدم وجود ضمانات لمستقبله في مثل تلك المؤسسة، مما يؤدي به إلي ظهور اتجاهات سلبية حول المؤسسة والبحث عن فرص عمل أخرى.

رابعا: العوامل الديموغرافية :

أشارت الأبحاث علي أن معدل دوران عمل النساء العاملات أكثر ارتفاعا من الرجال، كما أشارت الأبحاث أيضا علي أن معدل دوران عمل الرجال المتزوجين أكثر ارتفاعا من غير المتزوجين وذلك لكثرة التزاماتهم العائلية.

2- التغيب عن العمل :

إن ارتفاع معدل الغياب في العمل ناتج عن فقدان للالتزام من جانب العاملين، وهناك أسباب شخصية و أسباب متعلقة ببيئة العمل لكثرة الغياب، كغياب الفرد بسبب المرض أو بسبب الخوف من المشرفين...الخ ، وعليه فان انخفاض نسبة الغيابات عند العمال والالتزام بمواعيد العمل المحددة والمضبوطة تعتبر من المؤشرات التي تدل علي استقرار العمال داخل المؤسسة ، بحيث

يعبر الحضور الدائم أن العامل لا يشعر بأي تنمر نحو عمله ، وأنه يري مستقبه من خلال مهنته التي يزاولها ، ويشعر بأهميته فيها ، مما يساعد علي رفع معنوياتهم وتحقيق الاستقرار المهني . وأخيرا فان توفر هذه الشروط وغيرها داخل المؤسسة يعني أن هناك رضا عن العمل وبالتالي استقرار فعلي لدي العمال في أعمالهم ، فكل هذه المؤشرات تقود العامل إلي الشعور بالثقة والشعور بالمكانة الاجتماعية المحترمة التي يتمتع بها داخل المؤسسة وحتى خارجها¹ .

إن ارتفاع معدل الغياب عن المعدل العادي والذي يتراوح ما بين 3 % ، 4% بالنسبة لجميع العاملين بالمؤسسة، يشكل تكلفة عالية للمؤسسة ، حتي ولو لم يتقاضى العامل الغائب أجرا مدة غيابه ، حيث أن غياب العامل يؤدي إلي ارتباك وتأخير في جداول العمل ، الأمر الذي يؤدي إلي تنقلات فورية غير مدروسة بين العاملين ، والعمل في غير أوقات العمل لمواجهة نقص العمالة أضف إلي ذلك ما يترتب علي الغياب من نقص الإنتاج ومن ثم التأخير في تسليم الطلبات في المواعيد المحددة مما يضر من سمعة ومركز المؤسسة في السوق ، وانطلاقا من الآثار السابقة للغياب ، يتحتم علي الإدارة أن تلعب دورا ايجابيا لتخفيض نسبة الغياب إلي أقل حد ممكن وأخذ هذه النسبة في الحسبان عند تقدير الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية ، ويتحقق تخفيض نسبة الغياب من خلال إجراء تحليل شامل لأسباب الغياب والتي يمكن تصنيفها إلي مجموعات وفقا لمجموعة من الخصائص مثل اسم العامل الغائب ، تاريخ الغياب ، العمر ، الجنس ، ظروف العمل ... الخ ، الأمر الذي يسهل في النهاية من اتخاذ الإجراءات التصحيحية الملائم لمعالجة هذه المشكلة² .

3- الشكاوي والتظلمات:

تظهر حالة الشكاوي والتظلمات في التنظيمات لدي العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلي الشعور الصادق بظلم وقع علي العامل بالفعل، وأحيانا لا تظهر نتيجة لاضطراب نفسي

¹ - إيهاب صبيح ، محمد رزيق: سلسلة الإدارة في أسبوع ، ط4، دار أنس ، سوريا ، 2001، ص.13.

² - مصطفى محمود أبو بكر، مرجع سابق، ص.277.

يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثلاً ، وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم ، والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل ، والشكاوي والتظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولاً بذلك حل المشاكل قبل انفجارها ، وتحولها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة¹ .

4- الإضراب والاحتجاج:

يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي، وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر علي الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ، ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال متي استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة ، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية.

نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلي الإضراب يتوقف علي تماسك جماعة العمل ومهاراتهم، فجماعات العمل من ذوي المهارات العالية أكثر جماعات العمل تماسكا وهم يملكون مساومة كبيرة ويناضلون من أجل متابعة وحل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات...والجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك أعلى مستوى من حيث تطورها في أشكال الصراعات غير المنظمة .

ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلي ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة من الاضطهاد النفسي ، أدي ذلك الفهم والوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال إلي الاحتجاج عليها للمحافظة علي الأمن وتماسك الجماعة وتحسين

¹ - منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط3، دار الشعب، القاهرة، 1976، ص.36.

الظروف المادية والمعنوية للعمل ليكونوا أكثر استقرار ورضا في مكان عملهم¹.

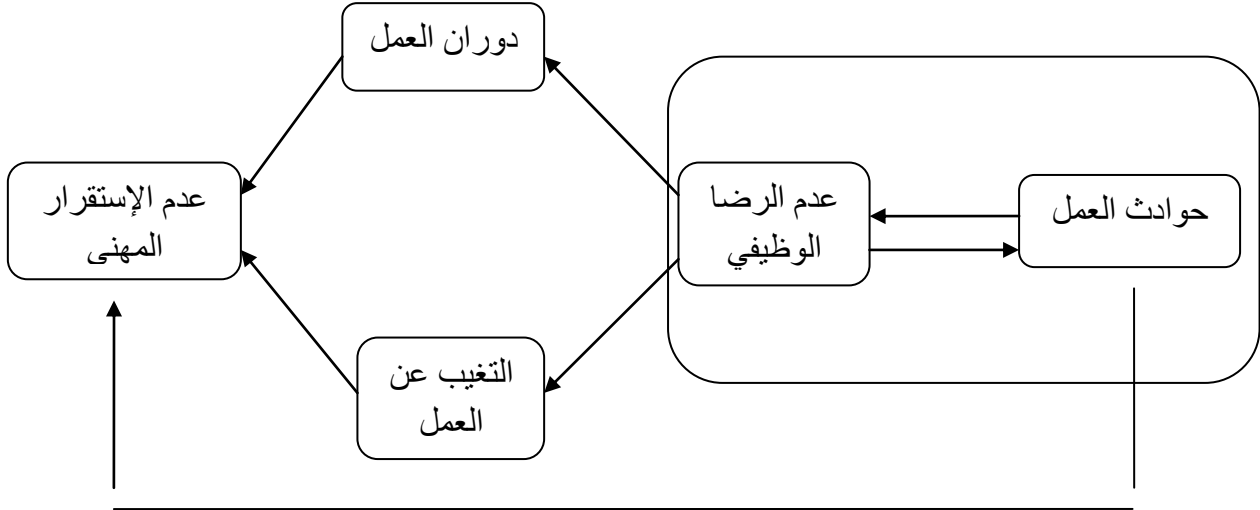
VI- تأثير حوادث العمل علي الاستقرار المهني

لإيجاد تأثير حوادث العمل علي الاستقرار المهني ارتأينا إيجاد تأثير الرضا الوظيفي علي كل من حوادث العمل والاستقرار المهني ، ومن ثم استنتاج تأثير حوادث العمل علي الاستقرار المهني كون أن الرضا الوظيفي يعتبر عاملا مهم وأساسي بالنسبة للعاملين وتسعي المؤسسات إلي تحقيقه من أجل ضمان استمرارها ، فهو مؤشر دال يؤثر علي مستوي الاستقرار في المؤسسات ويعبر عن مدي ارتياح أو استياء العمال من ظروف العمل المحيطة .

ويمكن تلخيص ذلك وفق المخطط التالي:

¹ - عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي، ط4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988، ص.84.

الشكل رقم (1): تأثير حوادث العمل علي الاستقرار المهني



المصدر: من إعداد الطالبة

1- تأثير الرضا الوظيفي على حوادث العمل :

قبل التطرق إلي تأثير الرضا الوظيفي علي حوادث العمل ينبغي أولاً تعريف هذه الأخيرة ، تعبر حوادث العمل عن كل حدث مفاجئ يقع في أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضرار في وسائل الإنتاج أو القوي البشرية أو كليهما معا¹ .

ويحسب معدل حوادث العمل وفق الصيغة التالية² :

$$\text{معدل حوادث العمل} = \frac{\text{عدد الإصابات في العمل مع عدد مرات توقف الآلات و التجهيزات خلال فترة معينة}}{\text{عدد ساعات العمل خلال نفس الفترة}}$$

يشير المعدل أعلاه إلي عدد مرات الحوادث التي تحصل خلال فترة معينة مقارنة بعدد ساعات العمل خلال نفس الفترة.

¹ - مؤيد عبد الحسين الفضل وآخرون: إدارة الموارد البشرية ، الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 ، ص.459.

² - Jean Marie Pertti: gestion de ressources humaines, 15edition, libert, paris, 2008, p.182.

وتشير الإحصائيات في فرنسا إلي أن معدل حوادث العمل انخفضت إلي 26,9% عام 2005 بعدما كانت قيمته تقدر بـ52% عام 1954 ، هذا الانخفاض راجع للاهتمام الكبير الذي أولته الحكومة الفرنسية لبرامج الصحة والسلامة في العمل¹.

- وبالنسبة لتأثير الرضا الوظيفي علي معدلات حوادث العمل ، فالباحثون يفترضون وجود تأثير سلبي بين المتغيرين ، أي أنه كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي يميل معدل حوادث العمل إلي الارتفاع وتفسير ذلك أن المورد البشري الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا الوظيفي تجده أقل تركيزا وانتباها في العمل مما يسبب حوادث العمل .

ولكن هذا التفسير لم يلق قبولا من بعض الباحثين وعلي رأسهم فروم ، حيث يري هذا الأخير أن ارتفاع معدل حوادث العمل هو الذي يؤدي إلي انخفاض الرضا الوظيفي وليس العكس² .

وتفسير ذلك أن كثرة تعرض المورد البشري لإصابات العمل تجعله يشعر بعدم الأمان الوظيفي والنفسي فينعكس ذلك بالسلب علي شعوره بالرضا الوظيفي.

في الأخير يمكن القول أنه ورغم الاختلاف بين الباحثين في تحديد المتغير المستقل والمتغير التابع بين الرضا الوظيفي وحوادث العمل، إلا أنهم التقوا في نقطة واحدة وهي وجود تأثير سلبي بين المتغيرين.

2- تأثير الرضا الوظيفي علي دوران العمل :

قبل التطرق إلي تأثير الرضا الوظيفي علي دوران العمل ينبغي أولا تعريف هذا الأخير إذ يعبر عن التغيير الحاصل في عدد الموارد البشرية العاملة في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة³ ،

¹ - سعاد نايف برنوطي: إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، الأردن، 2001، ص ص.470-496.

² - محمد سعيد أنور سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2004، ص ص.204-205.

³ - عبد القادر دبون، هواري السويسي : أثر الخصصة في الجزائر علي وظيفة تسيير الموارد البشرية، مجلة الباحث، العدد3، جامعة باتنة، 2004، ص.103.

أي أنه عبارة عن المؤشر الذي يعكس عدم الثبات والاستقرار في العمل، فهو يعني تشغيل الموارد البشرية ومن ثم الاستغناء عنها وإحلال آخرين بدلها.

ومن بين التكاليف التي تتحملها المؤسسة بسبب ارتفاع معدل دوران العمل نذكر¹ :

أ- **تكاليف التعيين** : وهي نظم مختلف التكاليف الناتجة عن توظيف موارد بشرية جديدة مثل تكاليف الإعلانات والاختبارات... الخ.

ب- **تكاليف التكوين** : وهي تضم مختلف التكاليف الموجهة للرفع من موارد بشرية جديدة من أجل إدماجهم في وظائفهم الجديدة .

ج- **تكاليف الفصل**: وهي تتمثل أساسا في التعويضات المالية التي تمنح للموارد البشرية التي تم فصلها.

وتجدر الإشارة هنا إلي أن دوران العمل يمكن أن يكون له بعض الآثار الايجابية ، ففي حالة توظيف موارد بشرية جديدة تتمتع بمهارات عالية أكبر من تلك التي خرجت من المؤسسة فان ذلك سينعكس بالإيجاب علي المؤسسة في صورة ارتفاع في مستوي أدائها .

وبالنسبة لتأثير الرضا الوظيفي علي معدل دوران العمل ، فأغلبية الدراسات تشير إلي وجود تأثير سلبي بينهما ، أي أنه كلما ارتفع مستوي الرضا الوظيفي يميل معدل دوران العمل إلي الانخفاض وتفسير ذلك أن الموارد البشرية التي تتمتع بمستوي مرتفع من الرضا الوظيفي يزيد لديها الدافع للبقاء في العمل ويقل احتمال تركها له بطريقة اختيارية² .

وفي الختام ننبه لنقطة مهمة وهي أن انخفاض معدلات دوران العمل لا يعني بالضرورة أن الموارد البشرية تشعر بالرضا الوظيفي، فقد تكون غير راضية لكن عدم توفر بدائل عمل خارج المؤسسة يجعلها مستقرة في عملها.

¹ - مرجع نفسه، ص ص.104-105.

² - محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص.204.

3- تأثير الرضا الوظيفي علي التغيب عن العمل :

يتفق كثير من الباحثين علي تعريف التغيب عن العمل بأنه عبارة عن موقف إرادي ومقصود وشكل من أشكال ردود الفعل مثله مثل الإضراب، حيث أنه رد فعل مباشر يعبر به المورد البشري عن رفضه للعمل وظروفه¹.

ولا شك أن للتغيب عن العمل آثار سلبية على المؤسسات ، إذ يحملها تكاليف باهظة نتيجة تعطل العملية الإنتاجية وانعكاس ذلك بالسلب علي مردوديتها ومن ثم علي نموها واستمرارها لهذا فانه من مصلحة المؤسسة أن تعمل علي تخفيض معدلات التغيب ، وهذا من خلال البحث عن مختلف أسبابه ، وفي هذا الإطار يشير الكثير من الباحثين إلي شعور الموارد البشرية بعدم الرضا الوظيفي يعد أحد الأسباب المهمة لانتشار ظاهرة التغيب عن العمل وعليه فإنهم يرون بأن الرفع من مستوي شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي هو السبيل الفعال لتخفيض معدلات التغيب عن العمل ويبررون ذلك بفرضيتهم التي تقول أن المورد البشري الذي يحصل علي درجة رضا أثناء وجوده في العمل أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل ، لذلك سوف يحضر إلي العمل والعكس صحيح².

بناءا علي هذا التحليل يمكن افتراض وجود تأثير سلبي بين الرضا الوظيفي وبين معدلات التغيب عن العمل ، فكلما كانت درجة الرضا الوظيفي مرتفعة كلما أدي ذلك إلي انخفاض معدل التغيب عن العمل والعكس صحيح ، ولقد أثبتت الكثير من الدراسات صحة هذه العلاقة ففي دراسة أجريت عام 1955 باحدي الشركات الأمريكية وهي شركة أنترناسينال أرفستر

¹-Pierre Benoit: organisation, éclipse Édition, paris, 2004, p.159.

²- محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص.205.

(International Harfaster) وجد الباحثون أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وبين معدلات التغيب وصل إلي (-0,25) وفي دراسة أخرى تبين أن معامل الارتباط وصل إلي (-0,37)¹.

من خلال ما تقدم ذكره يتضح لنا الدور الكبير الذي يلعبه الرضا الوظيفي في تخفيض تكاليف المؤسسة الناتجة عن التغيب عن العمل ، حيث أن زيادة مستوي شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي يجعلها أكثر تعلقا بعملها ومؤسستها، وهو ما يعني انخفاض في معدلات تغيبها .

* من خلال دراستنا هذه توصلنا إلي أن الرضا الوظيفي له تأثير ايجابي مع الاستقرار المهني وذلك من خلال النتائج المتوصل إليها بأن هناك تأثير سلبي بين الرضا الوظيفي ودوران العمل وكذلك التغيب عن العمل والتي تعتبر من مؤشرات عدم الاستقرار المهني .

وأیضا هناك تأثير سلبي بين حوادث العمل والرضا الوظيفي، فحوادث العمل تؤدي إلي عدم الرضا الوظيفي .

وبالتالي تكون النتيجة النهائية أن:

حوادث العمل تؤدي إلي عدم الرضا الوظيفي ، وعدم الرضا الوظيفي يؤدي إلي عدم الاستقرار المهني ، فحوادث العمل تؤدي إلي عدم الاستقرار المهني .

¹ - Pierre Benoit, op.cit. p.205.

خلاصة

إن الاستقرار المهني يشكل أهمية كبيرة بالنسب للعمال في المجالات الصناعية ، إذ يعتبر من أهم الحوافز الواجب توافرها والاهتمام بها ، حيث أن له تأثير مباشر على معدلات التغيبات ودوران العمل للعاملين ، وعلى المؤسسة التي تتطلع إلي الحفاظ علي كوارها البشرية وموظفيها أن تعمل علي توفير العوامل التي تؤثر على الاستقرار ، سواء العوامل المادية أو الاجتماعية أو النفسية أو التنظيمية ، التي تحدث نتيجة التفاعل بين العامل والبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

I- التعريف بميدان الدراسة (الشركة الجزائرية للاسمنت لافارج)

II- المجال المكاني

III- المجال البشري

IV- المجال الزمني

V- منهج الدراسة

VI- عينة الدراسة

VII- أدوات الدراسة:

1 - الملاحظة

2 - المقابلة

3 - الإستبيان (الإستمارة)

4 - أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة

خلاصة

تمهيد

للقوف على مدى تحقق فرضيات الدراسة و الإجابة على السؤال الرئيس المطروح في إشكالية البحث لم تعتمد هذه الدراسة على التراث النظري فقط، فتدعيما للشق النظري و لتعزيز الواقعية كان لا بد من الدراسة الأمبريقية، فهي تعد المعيار الحقيقي لتقصي الظاهرة موضوع الدراسة كما هي في الواقع بطريقة علمية و موضوعية.

وسوف نحاول قدر الإمكان تحقيق الشرطين لترجمة البيانات و المعطيات الكمية التي تحصلنا عليها إلى معطيات و حقائق ملموسة، و هذا طبعاً يتم بتتبع منهجية البحث العلمي للوصول إلى الأهداف المرجوة، وفي هذا الفصل تم تعريف مجال الدراسة، ثم وصف المجال الزمني والمكاني والبشري للدراسة، والمنهج العلمي الذي إتبعناه وتحديد عينة البحث والطريقة التي إختيرت بها والأسباب الداعية لذلك، وكذا الأدوات المستعملة في جمع البيانات كما تضمن الفصل وصفا للإجراءات والخطوات التي إتبعناها لمعالجة البيانات إلى غاية الوصول إلى النتائج.

I - تعريف مجال الدراسة:

مؤسسة لافارج الإسمنت هي مؤسسة فرنسية الأصل وقد كانت سابقا ACC الإسمنت تقع في حمام الضلعة بالمسيلة، يبلغ حجم إستثماراتها 450 مليون دولار وتخلق مناصب شغل مباشرة وغير مباشرة تقدر ب: 1262 منصب، تبلغ القدرة الإنتاجية ب: أربعة مليون طن/سنة، تصنف من بين أحدث مصانع الإسمنت على المستوى العالمي وذلك بتركيزها على:

1- مراقبة الجودة بصفة دائمة وبطرق حديثة ومنتظمة.

2- الإقتصاد في إستهلاك الطاقة.

3- مراقبة بصفة دائمة ومنتظمة لمسائل التلوث.

4- أمن صناعي على مستوى عالي.

5- نظام مركزي للتحكم الشامل في المعدات التكنولوجية للمصنع.

أدخلت المؤسسة الجزائرية للإسمنت سياسة بيئية متكاملة بغرض تقليل التأثير على البيئة المحيطة بالمصنع، فوضعت إمكانيات معتبرة لتحسين نوعية الهواء المنبعث، وذلك من خلال وضع نظام لوقف إنبعاث الغبار عن طريق تركيب مصفاة هواء متطورة وكذلك تم وضع آليات لقياس ومراقبة الإنبعاثات لضمان السيطرة في مختلف الظروف.

في ما يخص الموارد المائية، تم تقنين الإستخدام و هذا بإنشاء محطة لتصفية المياه المستعملة وإعادة إستخدامها في مجال الري، بالإضافة للتحكم بنوعية المياه بشكل منتظم، وهذا بإجراء تحاليل دورية، كما تم إنشاء مساحات خضراء مزودة بشبكة ري¹.

¹- مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة لافارج الإسمنت.

II-المجال المكاني:

تقع مؤسسة لافارج الإسمنت بحمام الضلعة بالمسيلة، يحدها من الشرق الطريق الوطني رقم 45 سد القصب ، ويحدها من الغرب الطريق الوطني رقم 60، ومن الشمال بلدية حمام الضلعة، ومن الجنوب بلدية المسيلة.

III - المجال الزماني:

ويقصد به المدة الزمنية التي إستغرقتها الدراسة الميدانية بمؤسسة لافارج الإسمنت، لذلك فقد دامت مدة التريص الميداني قرابة الشهر من 2015/04/15 إلى 2015/05/15، والتي كانت موزعة كالتالي:

1- المرحلة الإستطلاعية: تمثل الدراسة الإستطلاعية مجالا هاما من مجالات بحثنا على إعتبار جودة الموضوع من جهة ولحاجتنا لأخذ صورة عن واقع حوادث العمل كما هو موجود ميدانيا، لذلك فقد بدأت هذه المرحلة بالإتصال بإدارة مؤسسة لافارج الإسمنت بالمسيلة حيث تعرفنا على المسؤول عن قسم المعلومات وتحدثنا إليه عن دراستنا الراهنة، والذي أبدى تحفظا في تقديم المعلومات في بداية الأمر، ثم تم توجيهنا إلى مصلحة الموارد البشرية أين تحصلنا على بعض المعلومات العامة شفويا، والتي كانت بتاريخ 15 / 2015/04.

2- مرحلة تجريب الإستمارة: في هذه المرحلة قمنا بتجريب الإستمارة الأولية المتمحورة حول موضوع الدراسة، حيث قمنا بتجريبها على عشرة أفراد فلاحظنا من خلال إجابات بعض الأفراد أن هناك صعوبة في الإجابة على بعض الأسئلة، مما دفعنا إلى تعديل بعضها وحذف البعض الآخر نظرا لإستحالة الإجابة عليها والتي كانت بتاريخ 20/2015/04 .

3- مرحلة الإستمارة النهائية: بعدما تم تعديل وضبط أسئلة الإستمارة، قمنا بتوزيعها على أفراد عينة الدراسة والذي بلغ عددهم 55 عاملا، وكانت بتاريخ 05/2015/05 وبعد 10 أيام تم إستلام الإستمارات.

IV- المجال البشري:

بلغ عدد عمال مؤسسة لافارج الإسمنت 550 عامل موزعين كما يلي:

جدول رقم(5): يمثل توزيع عمال مؤسسة لافارج الإسمنت

إطارات	أعوان تحكم	أعوان تنفيذ
53	197	300

المصدر: مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة لافارج الإسمنت.

V- منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تم الإعتماد على المنهج الوصفي حيث يركز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية و قد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترات زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة¹.

وبالتالي فهو الأنسب لتقصي الظاهرة التنظيمية موضوع الدراسة بالإضافة أنه لا يتوقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة بل إلى كشف العلاقة بين أبعادها المختلفة وتفسيرها ومحاولة الوصول إلى إستنتاجات تسهم في تحسين الواقع و تطويره وكان هذا في مرحلتين أساسيتين، الأولى هي المرحلة الإستطلاعية، تم فيها تكوين الأطر النظرية وتحديد مشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات الأساسية والمرحلة الثانية وهي مرتبطة بالتشخيص والوصف الموضوعي للظاهرة موضوع الدراسة وهي ظاهرة حوادث العمل حيث تم تشخيصها في الواقع الفعلي لها وتفسير كل ما يحيط بها من عوامل تتسبب في حدوثها.

¹- محمد عبيدات و آخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص.46.

VI - عينة الدراسة:

لإختيار نوع معين من المعاينة، لا بد من الرجوع أولاً إلى تعريف مشكلة البحث، فقد تتطلب هذه الأخيرة معاينة إحصائية إذا كان الهدف هو تعميم النتائج على كل المجتمع¹، مثلما هو عليه الأمر في حالة بحثنا الميداني.

- فبالنسبة لموضوع الدراسة الميدانية، ألا وهو حوادث العمل وتأثيرها على الإستقرار المهني، فقد تم إستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، نظراً لعدم وجود فروق كبيرة وجوهريّة بين مختلف أفراد المجتمع المدروس من جهة، وبساطة الإستخدام من جهة أخرى ويفيد أسلوب العينة العشوائية البسيطة في عملية التعميم على المجتمع المدروس إبتداءً من العينة المختارة.

- وبالنسبة إلى المعايينات الإحصائية، فإن حجم العينة يتحدد وفقاً لقواعد أكثر دقة لأنه يعتمد على تطبيق بعض المعادلات الرياضية، وبإستلهاً من هذه المعادلات نستطيع أن نقدم بعض الحدود التطبيقية العامة وذلك حسب العدد الإجمالي لمجتمع البحث المستهدف. ففي مجتمع البحث الذي لا يقل عن 100 عنصر، فالأحسن الإستعلام لدى كل واحد منهم أو لدى 50% على الأقل من مجموع 100 عنصر.

أما في المجتمع الذي يقدر ببعض المئات إلى بعض الآلاف من العناصر، فالأفضل هو أخذ مائة عنصر من كل طبقة معدة وأخذ إجمالياً 10% من مجتمع البحث لما يكون متكوناً من بعض الآلاف.

¹ - موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة كمال بوشرف وسعيد سبعون، ط2، دار القصبّة للنشر، الجزائر، 2010، ص.316.

أما في المجتمع الذي يقدر بعشرات الآلاف أو عشرات المئات من الآلاف من العناصر، على عكس ما تفكر فيه تلقائياً، فالأجدر ألا نضيف حالات كثيرة لأن 1% من مجتمع البحث يكون كافياً.¹

- إن مجتمع البحث في مؤسسة لافارج الإسمنت يتكون من 550 عاملاً وعليه تتكون عينة الدراسة من 55 عاملاً يمثلون نسبة 10% من مجتمع البحث وذلك بتطبيق القانون:

$$55 = 10 * (550/100)$$

- ومن بين خصائص عينة الدراسة أن غالبيتها تمثل فئة الشباب وأكبر نسبة منها هي نسبة الذكور يتميزون بمستوى تعليمي جيد (جامعي وثنائي)، كما يتميزون بسنوات خبرة ما فوق خمسة سنوات ويعملون في إطار المناوبة.

VII - أدوات جمع البيانات:

بعد ما تم تحديد مجتمع البحث وتحديد العينة التي تمثله تمثيلاً جيداً، نمر إلى الخطوة الموالية من خطوات البحث العلمي وهي إختيار الوسائل والأدوات التي تساعدنا على جمع المعلومات والبيانات، وكما هو معروف للأكاديميين فالوسائل متعددة ومتنوعة في الدراسات الميدانية لكنها تتحدد تبعاً لطبيعة العينة وطبيعة موضوع البحث والمنهج المستخدم وأيضاً لطبيعة فرضيات الدراسة، وإستناداً على ما سبق وتماشياً مع هذا التوجه تم الإستعانة في بحثنا هذا بالملاحظة المباشرة، والمقابلة الغير مقننة، وإستمارة الإستبيان، وهذا بغية الإلمام بجوانب موضوع البحث.

¹ - مرجع نفسه، ص. 319.

1- الملاحظة المنتظمة:

تكون الملاحظة منتظمة عندما يتعلق الأمر بوصف صادق للسلوكيات والتنبؤ بها¹. تعتبر الملاحظة من أدوات البحث الإجتماعي التي لا تقل أهمية عن باقي الأدوات الأخرى الشائع إستعمالها في البحوث العلمية، فهي المصدر الأساسي للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة لأنها تجنيد واعي لطاقة الباحث العلمية والحسية وقد إعتدنا في دراستنا هذه على الملاحظة المباشرة المنتظمة كدليل حي يضاف لما يدلي به المبحوثون من معلومات لفهم وتفسير متغيرات الدراسة .

ومن بين الملاحظات المشاهدة:

أن هناك غبار يحيط بمؤسسة لافارج الإسمنت، وتوجد صعوبات لدخولها وإجراءات أمنية صارمة لعملية الدخول والخروج، وهناك توزيع للعمال حسب الجنس وحسب الفئات العمرية ذوي الخبرة مع العمال الشباب، مدى حداثة الآلات والتغير التكنولوجي ومقدرة العامل على التحكم في الآلات، الإنضباط والجدية في العمل والسرعة في الإنجاز، طبيعة العمل تتسم بالخطورة، إرتداء الوسائل الوقائية أثناء العمل، النظافة والترتيب، وجود المراقبة التقنية، توفر النقل، مكان مخصص لتناول الطعام، وجود مساحات خضراء تزين محيط المؤسسة.

2- المقابلة:

هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة لكن أيضا وفي بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين².

¹ - موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص.184.

² - مرجع نفسه، ص. 197.

وقد تم الإعتماد على نوع واحد من المقابلة وهي المقابلة غير المقننة من أجل تسليط الضوء على مجموعة من القضايا والممارسات في المؤسسة لأن الحوار مع المبحوثين كان شبه مستحيل وذلك راجع لصرامة القائمين على المؤسسة .

وقد تم إجراء المقابلة مع رئيسة مصلحة الموارد البشرية بتاريخ 2015/04/15 على الساعة 10:00 صباحا إلى 11:30.

ومن خلال الإجابات الناتجة عن هذه المقابلة تبين أن الأمن والسلامة أصبحت أولوية بالنسبة للجميع في مؤسسة لافارج الإسمنت بل أضحت قيمة أساسية لدى أفرادها فهي تطمح للوصول إلى صفر حادث، وبالتالي تحقيق رضا أفرادها مما يضمن إستقرارهم، فمعدل تغييبات العمال ودوران العمل منخفضة، كما تهتم المؤسسة بالجانب الإجتماعي للعمال والمحيط البيئي للمؤسسة وضواحيها من المناطق السكنائية.

3- الإستمارة (الإستبيان):

لقد حاولنا أن نربط أسئلتنا بإشكالية بحثنا ذلك أن الشرط الأول للسؤال الجيد هو إرتباطه الوثيق بمشكلة البحث، التي يجب أن تصاغ على شكل أسئلة محددة، تشكل أسئلة الإستمارة في مجموعها عناصر صغيرة لتلك العناصر الكبيرة، وفي هذه الدراسة تتضمن مجموعة عبارات لمعرفة إتجاهات المورد البشري (بإستخدام مقياس الإتجاه لسلم ليكارت الخماسي) حول تأثير حوادث العمل.

والإستمارة تستخدم كأداة أساسية في هذه الدراسة وذلك لطبيعة موضوعها ومتغيراتها حيث تعتبر من أكثر أدوات جمع البيانات إستخداما في البحوث الإجتماعية، ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة سواء بالنسبة لإختصار الجهد أو التكلفة أو سهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية، وهذه السهولة الظاهرة تخفي وراءها عددا كبيرا من الصعوبات المنهجية، التي يتعين مواجهتها حتى يتمكن الباحث من صياغة إستمارة البحث والتي تحقق أهداف الدراسة وتمكنه من الإجابة عن التساؤلات الأساسية للبحث.

والإستمارة من حيث طرح الأسئلة نوعان مغلقة ومفتوحة وقد تم الإعتماد على الإستمارة ذات الأسئلة المغلقة.

وبعد إعداد الإستمارة في شكلها النهائي تم عرضها على بعض المحكمين وهم أساتذة في البحث الإجتماعي، وبالطبع سوف يكون لهؤلاء المحكمين بعض الملاحظات على أسئلة الإستمارة، تم أخذها بعين الإعتبار و تعديلها تبعا لتلك الملاحظات، إلى أن خرجت في شكلها النهائي الذي وزعت به وكان هذا طبعا تماشيا مع طبيعة المبحوثين وطبيعة الواقع البحثي.

إحتوت إستمارة الإستبيان على ثلاثة محاور رئيسية قسمت حسب فرضيات الدراسة كل حسب مؤشراتته فكانت كما يلي:

المحور الأول: إحتوت البيانات الشخصية والوظيفية، ضم خمسة أسئلة تبين الخصائص الديموغرافية للعينة وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، والخصائص المهنية، والخبرة في العمل.

المحور الثاني: وهو محور خاص بالبيانات التي تبحث حول تأثير معدلات حوادث العمل على معدلات تغييرات العمال ويضم هذا المحور 13 سؤال.

أما المحور الثالث: فهو خاص بالبيانات التي تبحث حول تأثير بيئة العمل الصحية على دوران العمل، ويضم هذا المحور 13 سؤال.

4- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة (الإستبيان):

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والذي يرمز له إختصار بالرمز (SPSS)، وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الإختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات، والانحرافات المعيارية..إلخ.

وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم إستخدامها في هذه الدراسة :

أولا المدى:

حيث بعد إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي المستخدمة في المحورين الثاني والثالث من الإستبيان تم حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت ($4=1-5$)، ثم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي ($0,08=5/4$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس ($1+$) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول خلية أو فئة ($1,8=1+0,8$) وهكذا أصبح طول الخلايا أو الفئات كما يلي:

* من 1 إلى 1,8 يمثل (إطلاقا) بالنسبة للمحورين الثاني والثالث.

* من 1,81 إلى 2,60 يمثل (نادرا) بالنسبة للمحورين الثاني والثالث.

* من 2,61 إلى 3,40 يمثل (أحيانا) بالنسبة للمحورين الثاني والثالث.

* من 3,41 إلى 4,20 يمثل (غالبا) بالنسبة للمحورين الثاني والثالث.

* من 4,21 إلى 5 يمثل (دائما) بالنسبة للمحورين الثاني والثالث.

وننبه هنا إلى أن درجات الموافقة وغير الموافقة بالنسبة للمحورين تمثل المستويات التالية:

- الخيار (مطلقا) يمثل المستوى المنخفض جدا.

- الخيار (نادرا) يمثل المستوى منخفض.

- الخيار (أحيانا) يمثل المستوى متوسط.

- الخيار (غالبا) يمثل المستوى المرتفع.

- الخيار (دائما) يمثل المستوى المرتفع جدا.

ثانيا التكرارات والنسب المئوية:

تمت الإستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية

لأفراد عينة الدراسة، وكذا لتحديد إستجابات أفرادها إتجاه عبارات محاور الإستبيان.

ثالثا المتوسط الحسابي:

تم إستعمال هذا المتوسط لمعرفة مدى إرتفاع أو إنخفاض إستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية و يعطى بالصيغة التالية :

$$\bar{x} = \frac{\sum ni * xi}{N}$$

حيث أن:

ni: عدد خيارات أفراد عينة الدراسة للخيار الواحد.

xi: وزن الخيار في أداة الدراسة وهو يتراوح بين 1 و 5.

N: مجموع أفراد العينة وفي دراستنا يقدر ب 55 فرد.

رابعا الانحراف المعياري:

أستخدم هذا المقياس لمعرفة مدى إنحراف إستجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية و الفرعية للدراسة عن متوسطها الحسابي وكلما إقتربت قيمته إلى الصفر كلما دل ذلك على تركيز وإنخفاض تشتت إستجابات أفراد عينة الدراسة وكلما كان الإنحراف أقل من الواحد الصحيح كلما قل التشتت بين إستجابات أفراد عينة الدراسة والعكس صحيح في حالة إذا كانت قيمة الإنحراف تساوي أو تفوق الواحد الصحيح.

ويحسب الإنحراف المعياري بالعلاقة الإحصائية التالية:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum ni * (xi - \bar{x})^2}{N}}$$

حيث أن:

ni: عدد خيارات أفراد عينة الدراسة للخيار الواحد.

X: وزن الخيار في أداة الدراسة وهو يتراوح بين 1 و 5.

\bar{x} : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الإستبيان ومحاوره الرئيسية والفرعية.

N: مجموع أفراد العينة وفي دراستنا يقدر ب 55 فرد.

خامسا الأهمية النسبية أو نسبة المتوسط:

أستخدم هذا المقياس لمعرفة مدى إرتفاع أو إنخفاض إستجابات أفراد عينة الدراسة فهي

تعبر عن درجة الموافقة والأهمية النسبية، ويعطي بالعلاقة التالية:

$$\text{نسبة المتوسط} = \frac{\bar{X}}{S}$$

\bar{X} : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة.

S: مجموع خلايا مقياس ليكارت .

- ويلاحظ أنه إذا كانت نسبة المتوسط من 75% إلى 100% يعني أنه مرتفع ومرتفع جدا.
- ويلاحظ أنه إذا كانت نسبة المتوسط من 50% إلى 75% يعني أنه متوسط.
- ويلاحظ أنه إذا كانت نسبة المتوسط أقل من 50% يعني أنه منخفض ومنخفض جدا.

خلاصة

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة والتعرض لأهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع وتحليل البيانات الميدانية، بالإضافة إلى التعرض إلى مجالات الدراسة الثلاثة ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة.

ولقد شكلت هذه العناصر والأدوات في مجملها سندا منهجيا ساعد في تيسير معالجة الموضوع ميدانيا، وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه، وكانت في نفس الوقت بمثابة الجسر الذي يمكننا من المرور إلى المراحل الأخيرة من البحث الميداني، والمتمثلة في مرحلة تحليل وتفسير بيانات الدراسة ومن ثم الحصول أو التوصل إلى نتائج صادقة وإجابات مقنعة لأسئلة الدراسة.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: تفريغ وتحليل وتفسير لنتائج الدراسة

تمهيد

I- تفريغ و تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة.

II- مناقشة نتائج الدراسة.

خلاصة

تمهيد

بعد ما تم شرح الخطوات المنهجية التي تبناها من أجل الدراسة الميدانية، نحاول في هذا الفصل تحليل و تفسير البيانات الكمية التي تحصلنا عليها بعد ما تم تحويلها إلى صيغتها الرقمية و ذلك عن طريق معالجتها إحصائياً بإستخدام (SPSS)، لنتمكن من إخراجها في نتائج تحمل الإجابة على مشكلة البحث، و سنسعى في خطوة بعدية لمناقشة هذه النتائج في ظل فرضيات الدراسة، التي سطرنا كمبتغى لنصل في الأخير إلى النتيجة العامة لهذه الدراسة.

I- تفرغ و تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبيان

نرمي من خلال هذه المحاور التعرف على الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة و كذا معرفة مدى تأثير معدلات حوادث العمل على تغيب العاملين و تأثير بيئة العمل الصحية على دوران العمل، و من أجل الوصول إلي ذلك ينبغي علينا تفرغ و تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تضمنتها المحاور الثلاثة للإستبيان، و المتمثلة في محور الخصائص الشخصية و الوظيفية، محور معدلات حوادث العمل و تغيب العاملين، و محور بيئة العمل الصحية و دوران العمل.

1- تفرغ و تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الخصائص الشخصية و الوظيفية:

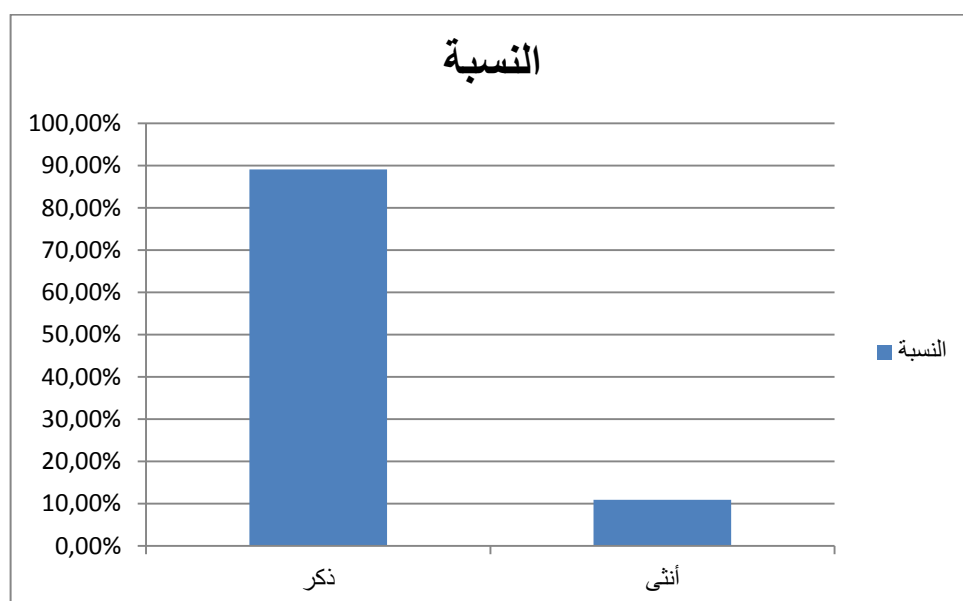
نرمي من خلال هذا المحور معرفة بعض الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة و هي الجنس، السن، المستوى التعليمي، الفئة السوسيو مهنية، عدد سنوات الخبرة.

جدول رقم (06): يمثل توزيع مفردات العينة وفق متغير الجنس

النسبة	التكرار	
89,1%	49	ذكر
10,9%	6	أنثى
100,0%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

الشكل رقم (02): نسبة توزيع الذكور والإناث في العينة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

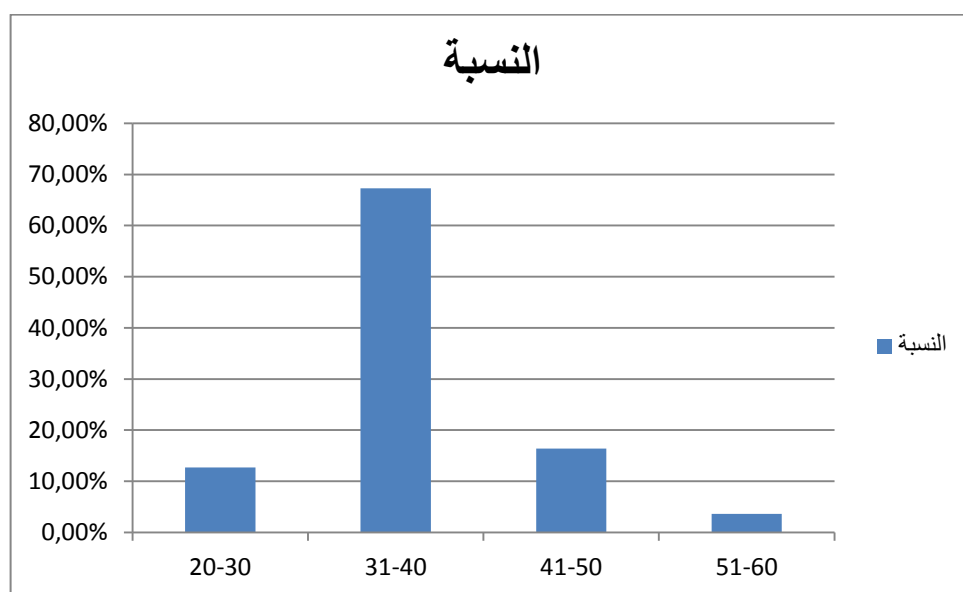
يتضح من الجدول والشكل السابقين أن (49) من أفراد العينة ذكورا، وهم يمثلون ما نسبته 89,1% من الحجم الإجمالي للعينة، في حين بلغ عدد الإناث (06)، أي ما نسبته 10,9% من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن تبرير زيادة عدد الذكور بالنسبة لعدد الإناث إلى طبيعة العمل بمؤسسة لافارج الإسمنت والذي هو عمل يحتاج في كثير من الأحيان إلى الجهد العضلي للتعامل مع الآلات والمعدات، وغالبا ما ترى الإناث في المؤسسة في مواقع عمل إدارية.

جدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	
12,7%	7	20-30
67,3%	37	31-40
16,4%	9	41-50
3,6%	2	51-60
100%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

الشكل رقم (03): نسبة توزيع السن في العينة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

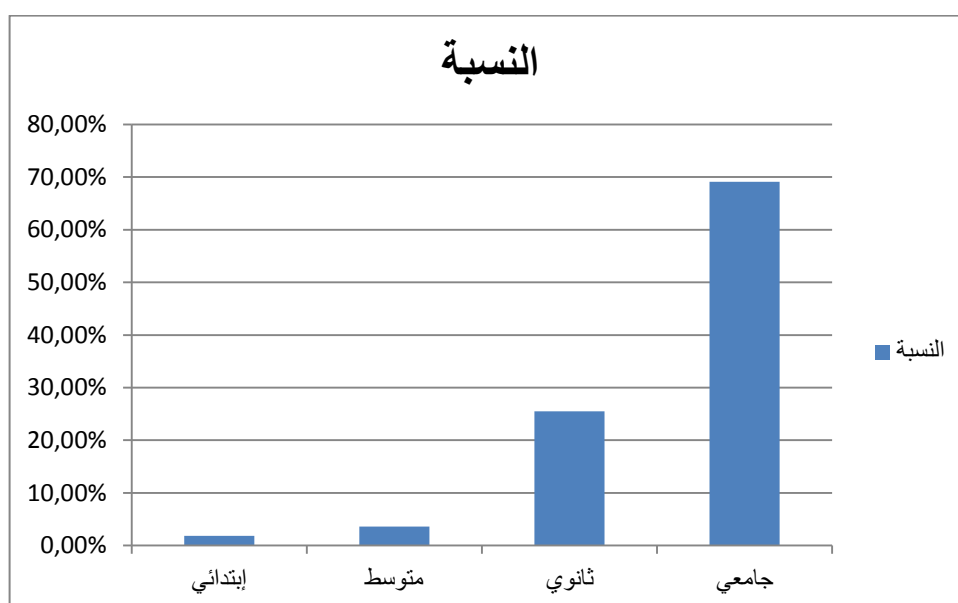
يتضح من الجدول والشكل السابقين أن (37) من أفراد العينة، أي ما نسبته 67,3 % من الحجم الإجمالي للعينة ترجع أعمارهم ما بين (31، 40) في حين بلغ عدد أفراد العينة (09) أي ما نسبته 16,4% ترجع أعمارهم إلى (41، 50)، و (07) من أفراد العينة يمثلون نسبة 12,7 % من الحجم الإجمالي للعينة ترجع أعمارهم (20، 30) في حين نجد (02) من أفراد العينة يمثلون 3,6 % من الحجم الإجمالي للعينة ترجع أعمارهم ما بين (51، 60) سنة. ويلاحظ من هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة (67,3 %) تزيد أعمارهم عن 30 سنة، وهي نتيجة تعكس النضج الفكري والبدني لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	
1,8%	1	إبتدائي
3,6%	2	متوسط
25,5%	14	ثانوي
69,1%	38	جامعي
100,0%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن (38) من أفراد العينة، أي بنسبة 69,1% من الحجم الإجمالي للعينة مستواهم التعليمي جامعي في حين أن (14) من أفراد العينة بنسبة 25,5% من الحجم الإجمالي للعينة مستواهم التعليمي ثانوي، (02) من أفراد العينة بنسبة 3,6% من الحجم الإجمالي للعينة مستواهم التعليمي متوسط في حين نجد أن (01) من أفراد العينة بنسبة 1,8% من الحجم الإجمالي للعينة مستواهم التعليمي إبتدائي.

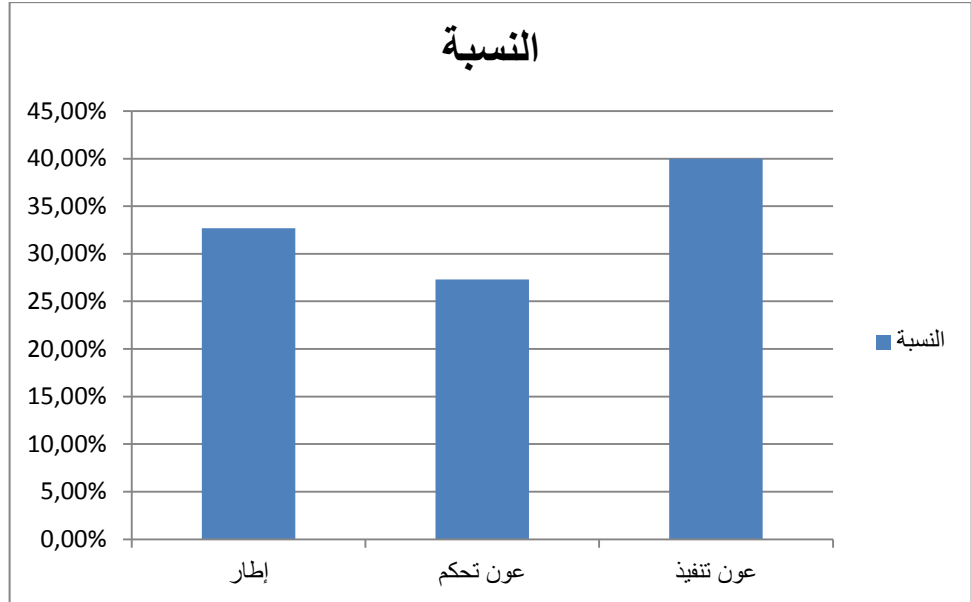
ويمكن إرجاع ذلك إلى أن تشغيل العملية الإنتاجية وضمان إستقرارها في المؤسسة محل الدراسة يحتاج أفراد متخصصين ذوي مستوى تعليمي جيد يستطيعون من خلاله التحكم في آلات ومعدات الإنتاج وصيانتها.

جدول رقم (09): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية

النسبة	التكرار	
32,7%	18	إطار
27,3%	15	عون تحكم
40,0%	22	عون تنفيذ
100,0%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (05): نسبة توزيع الفئة السوسيو مهنية في العينة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن (22) من أفراد العينة، أي بنسبة 40 % من الحجم الإجمالي للعينة هم من صنف أعوان تنفيذ، في حين أن (18) من أفراد العينة بنسبة 32,7 %

من الحجم الإجمالي للعينة هم من صنف الإطارات و (15) من أفراد العينة بنسبة 27,3 % هم من صنف أعوان تحكم.

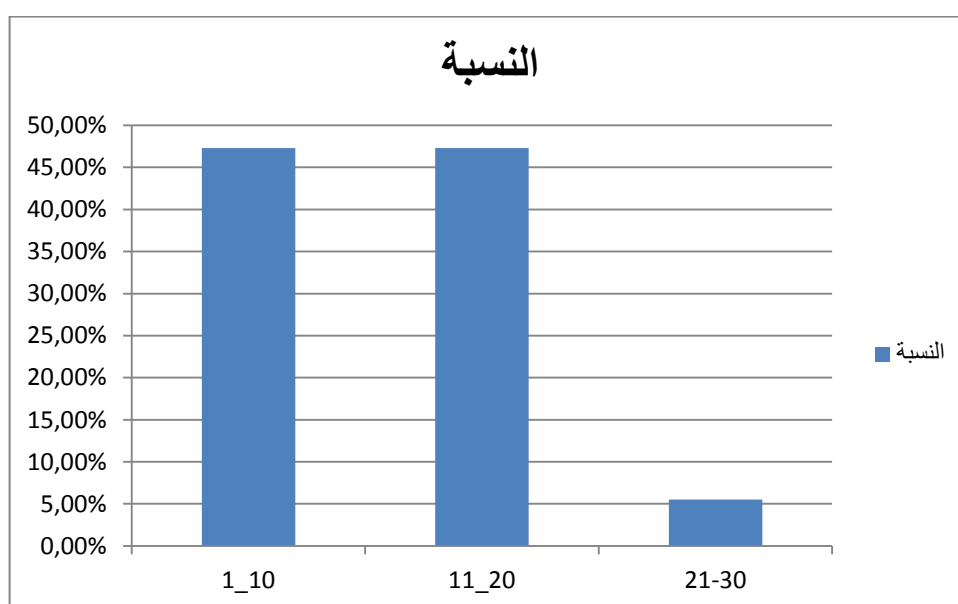
ويمكن إرجاع هذه النتائج إلى المكون البشري للمؤسسة محل الدراسة، أصلا موزع ب (54,54%) صنف أعوان تنفيذ، ثم يليها صنف أعوان تحكم ب (35,81 %) وأخيرا صنف الإطارات (9,6 %) ، وارتفاع صنف الإطارات في عينة الدراسة يعود إلي أن فترة توزيع الاستثمارات صادفت فترة تواجد الإطارات في المؤسسة بسبب اجتماعات خاصة بالعمل .

جدول رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	
47,3%	26	1-10
47,3%	26	11-20
5,5%	3	21-30
100,0%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (06): نسبة توزيع سنوات الخبرة في العينة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن (26) من أفراد العينة، أي بنسبة 47,3% من الحجم الإجمالي تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (1-10) سنوات و(11-20) سنة، في حين أن 3 من أفراد العينة بنسبة 5,5% تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (21-30).

يلاحظ من هذه النتائج أن غالبية أفراد العينة (52,8%) من ذوي الخبرات الكبيرة التي لا تقل عن (5) سنوات، وهذا عامل مهم يساعد المؤسسة محل الدراسة في ضمان إستمرارية العملية الإنتاجية وفي التقليل من إحتمال وقوع أخطاء التي تسبب حوادث العمل.

1- تفرغ وتحليل إجابات عينة الدراسة حول محور تأثير معدلات حوادث العمل على معدلات تغيب العاملين:

للتعرف على تأثير معدلات حوادث العمل على معدلات تغيب العاملين في المؤسسة محل الدراسة، تم حساب التكرارات، و النسب المئوية، و المتوسطات الحسابية، و الإنحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور.

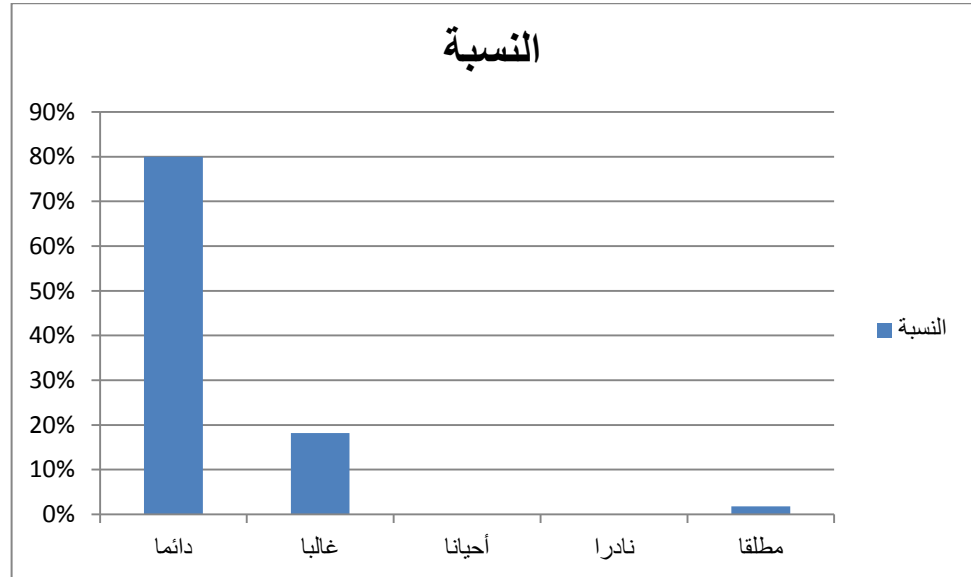
جدول رقم (11): يمثل مدى قيام المؤسسة بالحملات التحسيسية

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
0,644	4,745	1	0	0	10	44	التكرار	(01)
		%1,8	%0	%0	%18,2	%80	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (07): يمثل الحملات التحسيسية التي تقوم بها المؤسسة من أجل تفادي الإصابة

بحوادث العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤسستهم تقوم بحملات تحسيسية من أجل تفادي حوادث العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,745 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (من 4,21 إلى 5) وهي الفئة التي تشير إلى الخيار "دائما" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "مرتفع جدا".

كما يتضح من نتائج الجدول أن هناك "إتساق" عام بين أفراد عينة الدراسة في حكمهم على قيام المؤسسة بالحملات التحسيسية، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,644 وهو إنحراف أقل من (1) الصحيح.

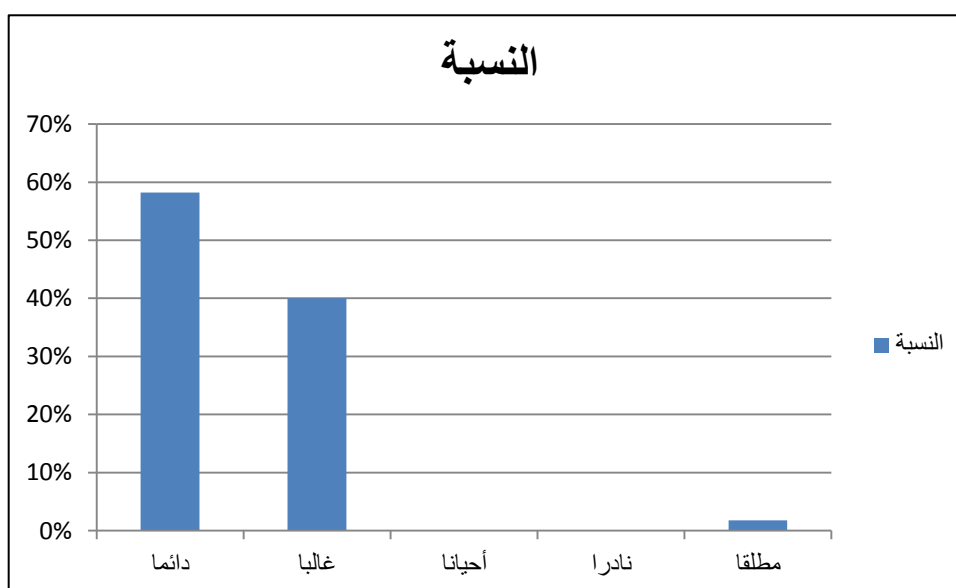
وهذا راجع لسياسة مؤسسة لافارج الإسمنت فيما يخص السلامة، حيث تسعى لبلوغ توعية جميع عمالها وجعل مسألة السلامة ضمن أولويات كل واحد من عمالها فكان من اللازم إقناع العمال أن السلامة لم تعد مسؤولية فريق السلامة فحسب بل أيضا مسؤولية كل عمالها، فالهدف هو الوقاية من الحوادث وبلوغ حالة "صفر" حادث.

جدول رقم (12): يمثل إهتمام المؤسسة ببرامج التدريب على إستعمال الأجهزة بشكل آمن

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة					التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(02)	تقوم المؤسسة التي أعمل بها بتدريب العمال على استعمال الأجهزة بشكل آمن.	1	0	0	22	32	النسبة	4,527	0,690
		%1,8	%0	%0	%40	%58,2			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (08): يمثل إهتمام المؤسسة بأمن عمالها من خلال تدريبهم على إستعمال الأجهزة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤسستهم تقوم بتدريب عمالها على إستعمال الأجهزة بشكل آمن، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,527 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (من 4,21 إلى 5) وهي الفئة التي تشير إلى الخيار "دائما" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "مرتفع جدا".

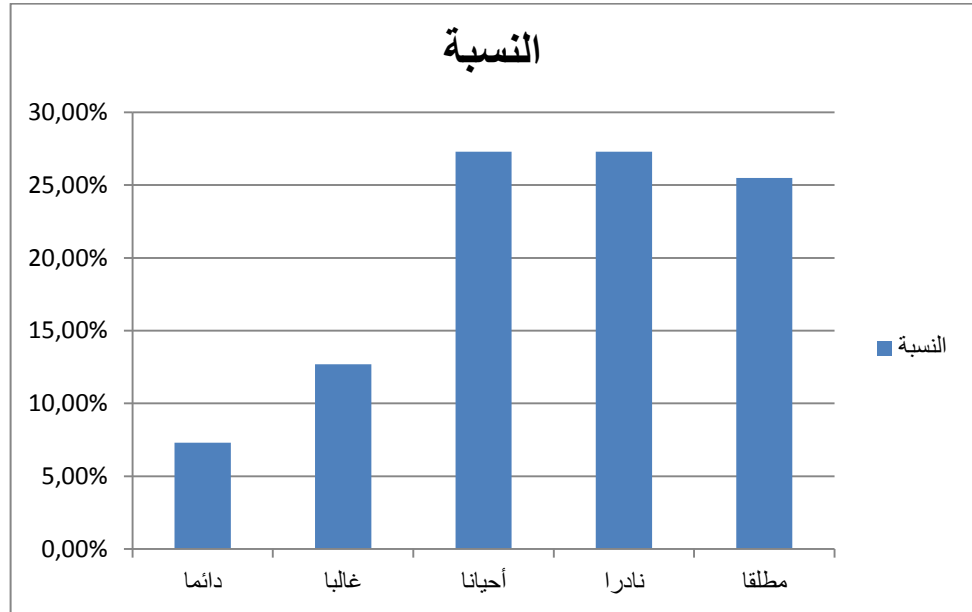
كما يتضح أن هناك إتساق عام بين أفراد عينة الدراسة في حكمهم على قيام المؤسسة بتدريب عمالها ، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,690 وهو انحراف أقل من (1) الصحيح. وهذا راجع لسياسة مؤسسة لافارج الإسمنت في إعطاء تكوين مبدئي في مجال الصحة والسلامة لجميع عمالها وكذا عمال المتعهدين العاملين في المواقع، وتنظيم تدريب في قيادة الصحة والسلامة لفائدة طاقم التسيير للوحدة التجارية من أجل تعزيز الأداء الوظيفي في أرض الواقع من خلال تحليل المخاطر، والمراقبة على المستوى الأول، وإجراء المقاييس، وقوائم الاختيار، التصميم الجديد للدورة...إلخ.

جدول رقم (13): يمثل تأثير حوادث العمل على الرغبة في العمل

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,21522	2,4909	14	15	15	7	4	التكرار	(03)
		%25,5	%27,3	%27,3	%12,7	%7,3	النسبة	
							مشاهدة حوادث عمل تعرض لها زملائي تجعلني أقل إقبالا على العمل.	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (09): تأثير حوادث العمل على الرغبة في العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مشاهدة حوادث عمل تعرض لها زملاؤهم لا تؤثر على إقبالهم في العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,49 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت الخماسي (من 1,81 إلى 2,60) وهي الفئة التي تشير إلى الخيار "نادرا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض".

كما يتضح أن هناك عدم إتساق بين أفراد عينة الدراسة في حكمهم على تأثير حوادث العمل على الإقبال للعمل، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,21 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح. وهذا راجع إلى أن معظم أفراد عينة الدراسة لديهم إحساس بالولاء إتجاه مؤسستهم التي تسعى إلى تحقيق رضاهم في المستوى الأمني والمادي والنفسي والاجتماعي، وهذا ما نجده في النظريات التنظيمية كنظرية سلم الحاجات "لأبراهام ماسلو" و"كلايتون ألدرفر" (الحاجات المعدلة)، حيث افترضنا أن العمال في محيط العمل يدفعون للأداء برغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم إشباعها ينعكس على إنتاجيتهم ورغبتهم في العمل كالحاجة للأمن والحاجة الاجتماعية، ونظرية الإنجاز "لماكلياند" ونظرية التوقع "لفكتور فروم" حيث أن دافعية الأداء مرتبطة بمدى

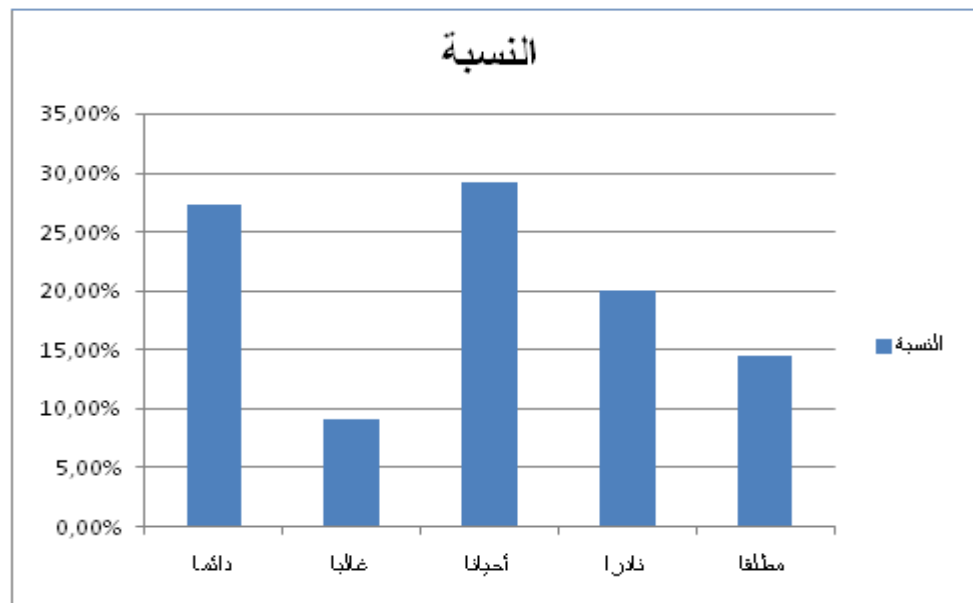
الحوافز التي سيحققها مقابل ما يؤديه من عمل سواء كان معنوي (تقدير وإحترام) أو مادي (مكافآت)، ونظرية العاملين " لهزبرغ" التي تقسم العوامل المؤثرة على العمل في المؤسسة إلى مجموعتين وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة.

جدول رقم (14): يمثل تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل الصحي للعامل

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة						العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
1,40657	3,1455	8	11	16	5	15	التكرار	(04)	
		%14,5	%20	%29,1	%9,1	%27,3	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (10): تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل الصحي للعامل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن تكرار حوادث العمل لا يؤثر بدرجة عالية على المستقبل الصحي، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,145 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "أحيانا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "متوسط".

كما يتضح من نتائج الجدول أن هناك عدم "إتساق" بين أفراد عينة الدراسة في حكمهم على تأثير تكرار الحوادث على المستقبل الصحي، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,406 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

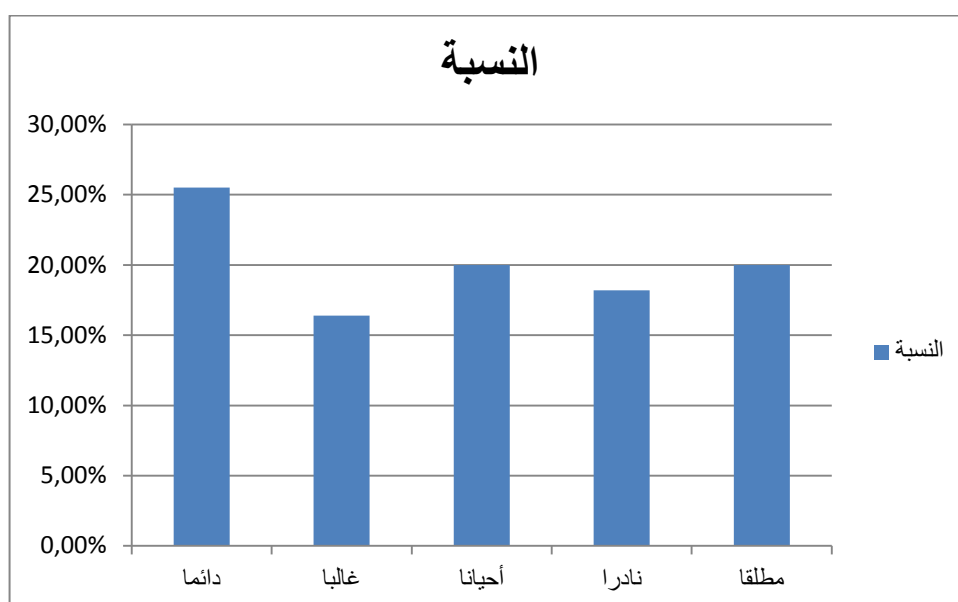
هذا راجع إلى أن أفراد عينة الدراسة يتقنون في الإجراءات الأمنية المطبقة في مؤسستهم بخصوص برامج السلامة والأمن والمحافظة على العمال ووقايتهم من حوادث العمل، كما أن حدوث الحادث في المؤسسة يكون بشكل نادر ومتقطع، وقد تحدث "أبراهام ماسلو" عن الحاجة للأمن في نظريته وكذلك "كلايتون ألدرفر" في نظريته الحاجات المعدلة.

جدول رقم (15): يمثل تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل المهني للعامل

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة					التكرار	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(05)	تكرار حوادث العمل في المؤسسة التي أعمل بها يجعلني أخاف على مستقبلي المهني.	11	10	11	9	14	التكرار	3,0909	1,48165
		%20	%18,2	%20	%16,4	%25,5	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (11): تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل المهني للعامل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن تكرار حوادث العمل لها تأثير نسبي على المستقبل المهني، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,09 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "أحيانا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "متوسط". كما يتضح من نتائج الجدول أن هناك عدم "إتساق" بين أفراد عينة الدراسة في حكمهم على تأثير تكرار حوادث العمل على المستقبل المهني، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,481 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

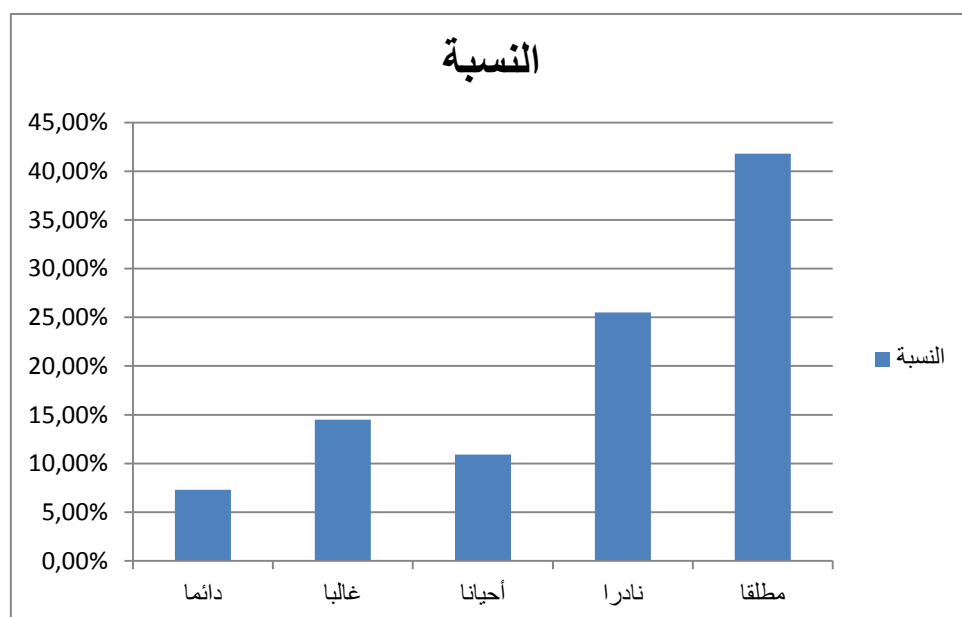
وهذا راجع إلى سياسة مؤسسة لافارج الإسمنت في التقليل من حوادث العمل وتحقيق بيئة عمل آمنة وبالتالي تحقيق الرضا لعمالها مما يضمن بقائهم ومستقبلهم المهني، ولقد أشار "هزربرغ" في نظرية العاملين على أن العوامل الوقائية تعمل على وقاية العامل وتحقيق رضاه عن عمله وتشمل هذه العوامل السياسات الإدارية، والنظام الداخلي، وعلاقات الاتصال مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين، والشعور بالأمان والإستقرار في العمل، والعدالة في المعاملات والأجر...الخ.

جدول رقم (16): يمثل تأثير تكرار حوادث العمل على حضور العامل للعمل

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(06)	يدفعني وقوع الحوادث بشكل متكرر إلى التردد في الحضور إلى العمل.	23	14	6	8	4	التكرار	2,2000	1,32497
		%41,8	%25,5	%10,9	%14,5	%7,3			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (12): تأثير تكرار حوادث العمل على الحضور للعمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن ليس هناك تأثير كبير على تكرار وقوع الحوادث على الحضور للعمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,2 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "نادرا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض".

كما يتضح أن هناك عدم "إتساق" بين أفراد عينة الدراسة حول حكمهم علي تأثير تكرار وقوع الحوادث علي الحضور للعمل ، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,324 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح .

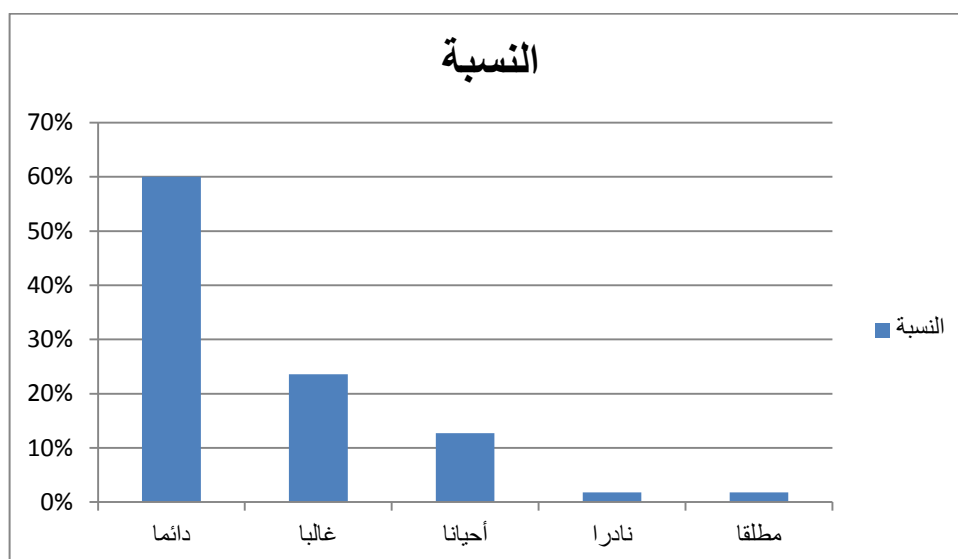
وهذا راجع إلي أن معظم أفراد عينة الدراسة لديهم ولاء لمؤسستهم التي توفر لهم الأمن و السلامة و بالتالي فوقع حوادث العمل يرجع لأسباب شخصية أو فجائية كما أن هناك بعض أفراد العينة لديهم دافعية الإنجاز للحصول علي حوافز معنوية كما في نظرية "ماكلياند" أو حوافز مادية كما في نظرية "فكتور فروم".

جدول رقم (17): يمثل درجة حذر العمال من الحوادث المفاجئة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
0,91269	4,3818	1	1	7	13	33	التكرار	(07)
		%1,8	%1,8	%12,7	%23,6	%60	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (13): درجة الحذر من الحوادث المفاجئة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أنه لا بد من الحذر خوفا من حوادث مفاجئة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,38 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلي الخيار "دائما" في أداة الدراسة المقابل لمستوى "مرتفع جدا". كما يتضح أن هناك "إتساق" عام بين أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على الخوف من حوادث مفاجئة، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,91 وهو انحراف أقل من الواحد الصحيح.

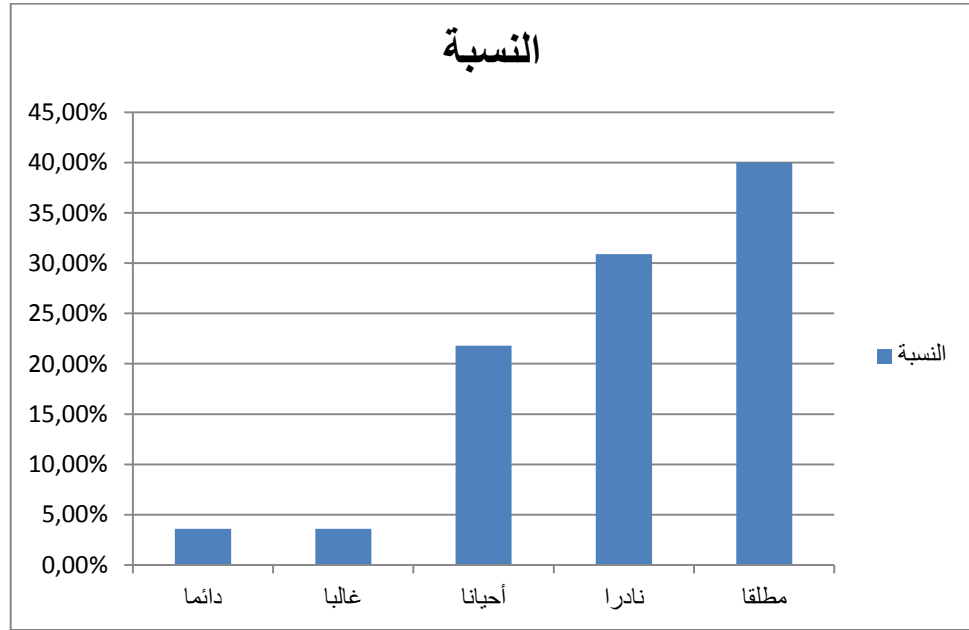
وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتطلب الحذر، خاصة فيما يخص العزل، والحماية الجماعية، والآلات المتحركة، والعمل في المرتفعات، و الشحن...إلخ، فرغم ما توفره المؤسسة من وسائل حماية ووقاية إلا أن هناك عوامل أخرى تساهم في وقوع الحوادث منها الشخصية و الاجتماعية المرتبطة بالبيئة الخارجية ، و هذا ما نجده في نظرية الحظ الصرف التي ترى بأن كل الحوادث تخضع للحظ المطلق ويستحيل لأي تدخل أن يحول دون وقوعها، ونظرية الضغط والتكيف التي ترى أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون عرضة للوقوع في الحوادث ، ونظرية الأسباب المضاعفة التي ترى بأن هناك عدة عوامل تساعد على وقوع الحوادث و قد حددتها ضمن صنفين و منها العوامل المرتبطة بالتصرفات و تشمل القدرات الذهنية ،غياب المعرفة،النقص في التأهيل،البنية الجسدية...إلخ.

جدول رقم (18): يمثل تأثير التعرض للحوادث على طلب العطل المرضية

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,05409	2,0000	22	17	12	2	2	التكرار	(08)
		%40	%30,9	%21,8	%3,6	%3,6	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (14): تأثير التعرض للحوادث على طلب العطل المرضية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن التعرض لحوادث العمل لا يكثر من العطل المرضية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "نادرا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض". كما يتضح أن هناك عدم اتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن التعرض للحوادث يكثر من العطل المرضية، حيث بلغ الانحراف المعياري 1,05 وهو انحراف أكبر من (1) الصحيح.

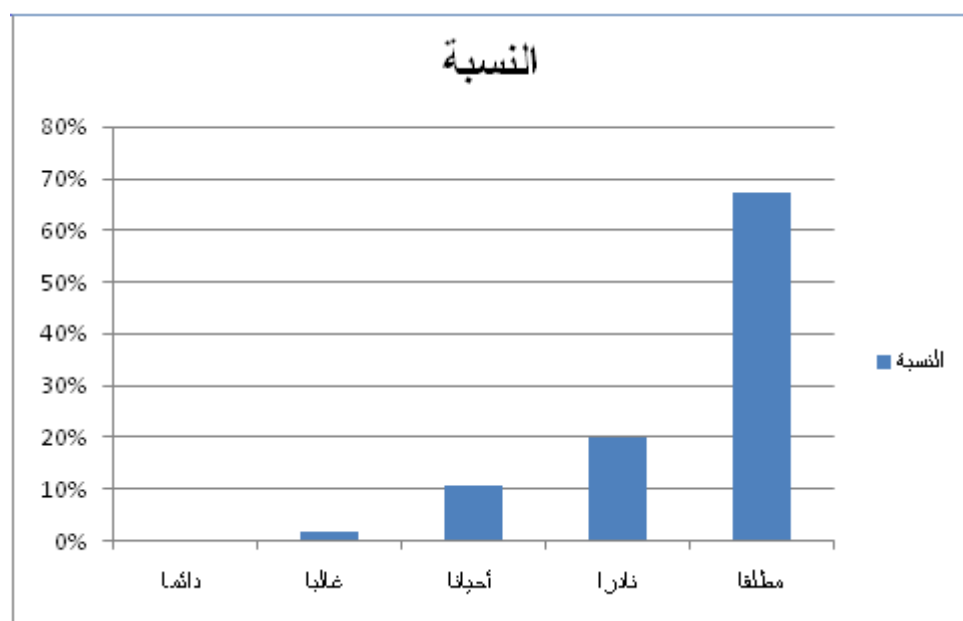
وهذا راجع إلى أن نسبة حوادث العمل في مؤسسة لافارج قليلة وذلك من خلال سياستها المعتمدة على قيم السلامة والوقاية الأمنية والمحافظة على مواردها البشرية والوصول إلى 0 حادث أي تحقيق حاجة الأمن كما في نظرية سلم الحاجات والحاجات المعدلة.

جدول رقم (19): يمثل تأثير الإصابة بالحوادث على التأخر في الحضور للعمل

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
0,76629	1,4727	37	11	6	1	0	التكرار	(09) تعرضت خلال فترة عملي بهذه المؤسسة إلى حوادث اضطررتني إلى الحضور متأخرا للعمل.
		%67,3	%20	%10,9	%1,8	%0	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (15): تأثير الإصابة بالحوادث على التأخر في الحضور للعمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أنه لا تأثير للإصابة بالحوادث على التأخر في العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,427 وهو يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "مطلقا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض جدا".

كما يتضح أن هناك اتساق عام لأفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن الإصابة بحادث لا يؤدي إلى التأخر في العمل، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,766 وهو انحراف أقل من (1) الصحيح.

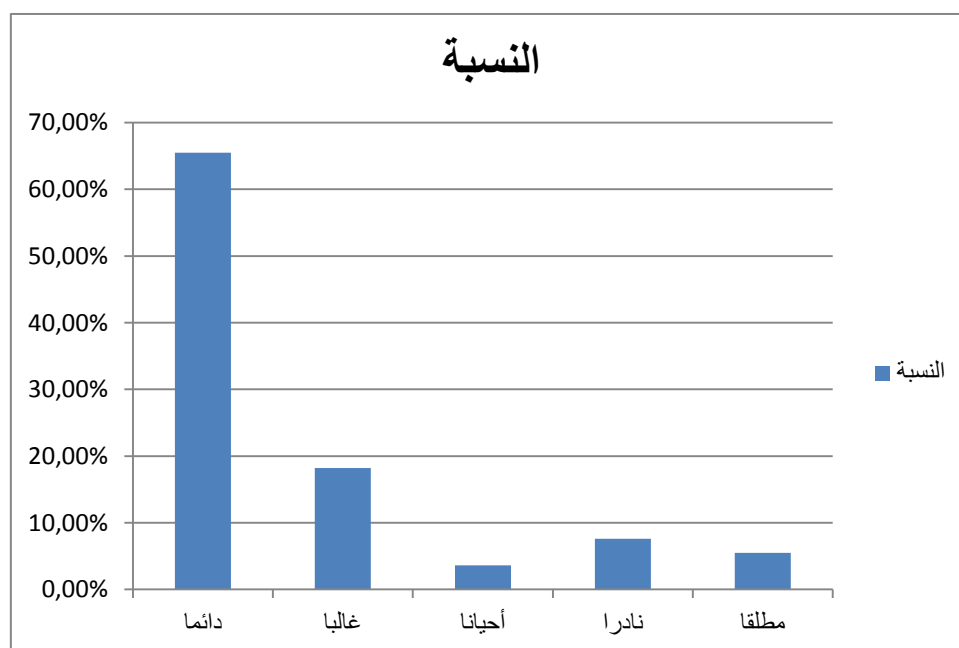
وهذا راجع لطبيعة العمل في مؤسسة لافارج الإسمنت الخاص بإنتاج الإسمنت والخرسانة الجاهزة فأى تأخر عن تأدية مهمة معينة سيؤدي إلى تأخر في المهام الأخرى كون أن هناك ترابط وثيق بين مختلف وحدات المؤسسة حيث يؤدي تأخر واحد ثانية إلى فقدان آلاف الأطنان من الإنتاج وبالتالي فهناك مسؤولية شخصية للعامل اتجاه العمل الذي يؤديه هذا من جهة، ومن جهة أخرى سياسة ومسؤولية المؤسسة اتجاه العامل وذلك بضمان تطبيق قوانين الصحة والسلامة وأيضا من خلال سياسة الإصغاء أو الاستماع الاجتماعي المبنية على قيم مواصلة ومتابعة ومعالجة المشاكل وقيم المشاركة، وهذا ما تطرق إليه "وليام أوشي" في نظريته التي تعتمد على فرق العمل المتآخية والمتجانسة وإلى الثقة المتبادلة بين الإدارة وعمالها والمستمدة من البيئة اليابانية.

جدول رقم (20): يمثل درجة إهتمام المؤسسة بأمن عمالها والحفاظ عليهم

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(10)	تحرص المؤسسة التي أعمل بها على تقادي إصابة العمال بحوادث من أجل الحفاظ على مواردها البشرية.	3	4	2	10	36	التكرار	4,3091	1,18435
		%5,5	%7,6	%3,6	%18,2	%65,5	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (16): درجة اهتمام المؤسسة بأمن عمالها والحفاظ عليهم



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤسستهم تحرص على تفادي إصابتهم بحوادث العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,309 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "دائما" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "مرتفع جدا" كما أن هناك عدم اتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على حرص مؤسستهم على تفادي إصابة عمالها بحوادث، حيث بلغ الانحراف المعياري 1,184 وهو انحراف أكبر من (1) الصحيح.

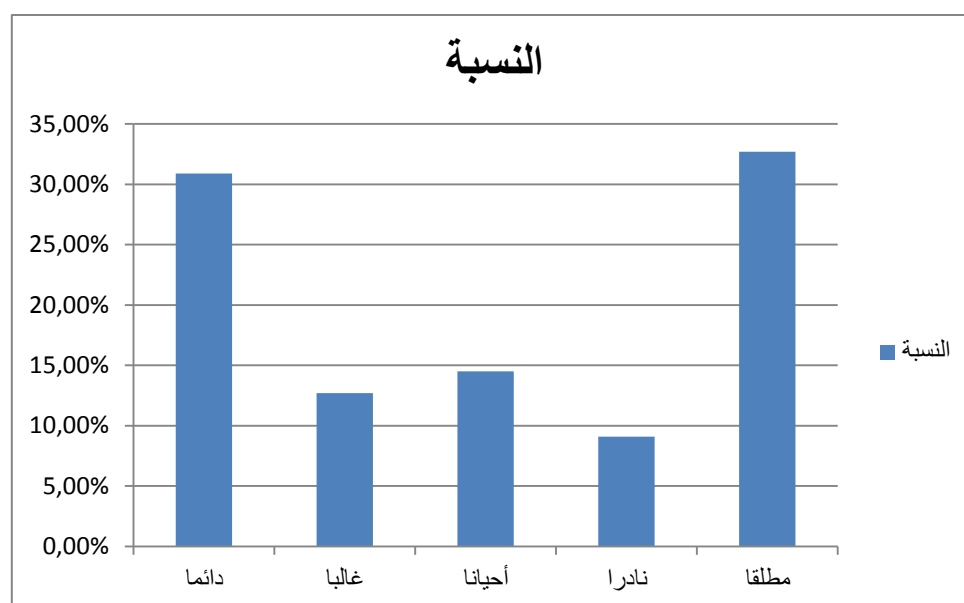
وهذا راجع لالتزام لافارج الإسمنت بتحقيق بيئة عمل صحية وسليمة للعاملين لديها حيث الصحة والسلامة قيم أساسية فالنتيجة الوحيدة التي تسعى إليها هي أن يكون عدد الحوادث صفر، خاصة تلك المتعلقة بوسائل الوقاية الفردية (EPI)، العمل في العلو، العزل، وكذلك الاهتمام بالبيئة المحيطة من خلال مشروع (اليد الخضراء). وهذا ما أشار إليه ماسلو و كلايتون في نظريات سلم الحاجات والحاجات المعدلة في حاجة العامل للأمن والسلامة.

جدول رقم (21): يمثل رغبة العمال في ترك المؤسسة

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,67774	3,0000	18	5	8	7	17	التكرار	(11)
		%32,7	%9,1	%14,5	%12,7	%30,9	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (17): رغبة العمال في ترك المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك إمكانية لترك العمل في المؤسسة إذا أتاحت فرصة أفضل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3، وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "أحيانا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "متوسط". كما يتضح أن هناك عدم اتساق بين أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على ترك المؤسسة في حالة إيجاد فرصة، حيث بلغ الانحراف المعياري 1,677 وهو انحراف أكبر من (1) الصحيح.

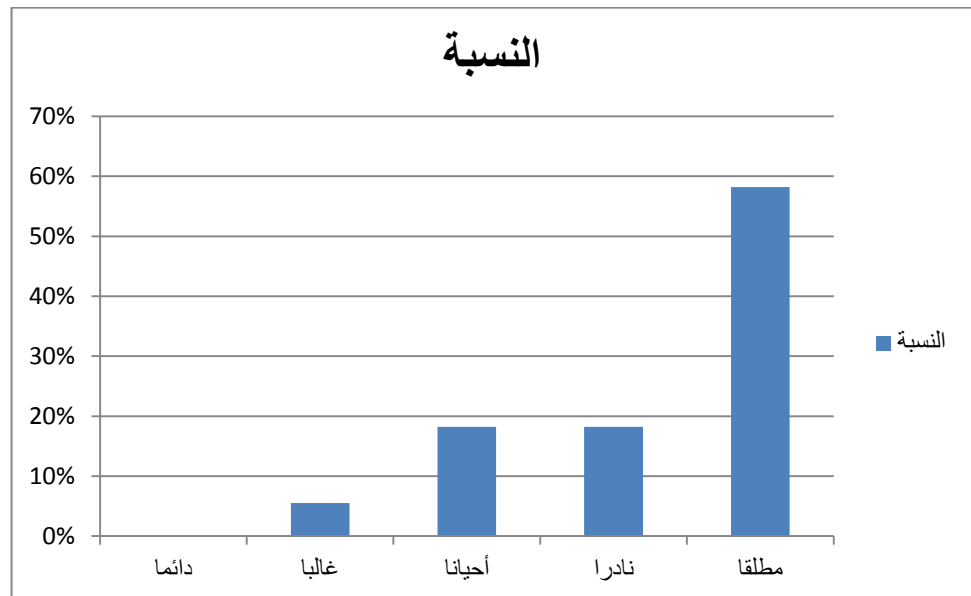
وهذا راجع إلى أن بعض أفراد عينة الدراسة لديهم شعور بلا عدالة في العائد رغم ما توفره المؤسسة من مزايا لعمالها وذلك مقارنة بالمؤسسات الأخرى المشابهة من حيث المدخلات والتمتيز ببعض المزايا من حيث المخرجات وهذا ما نجده في نظرية المساواة و العدالة "لآدمز" حيث تركز النظرية على مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة خاصة فيما يخص العوائد ومقارنة هذه العوائد مع المؤسسات الأخرى المتشابهة.

جدول رقم (22): يمثل تأثير تكرار التعرض للإصابة على تغيب العمال عن عملهم

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
0,95593	1,7091	32	10	10	3	0	التكرار	(12)
		%58,2	%18,2	%18,2	%5,5	%0	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (18): تأثير تكرار التعرض للإصابة على تغيب العمال عن عملهم



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن التعرض المستمر لخطر الإصابة بحوادث عمل لا يؤدي إلى التغيب عن العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,709 وهو يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "مطلقا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض جدا".

كما يتضح أن هناك اتساق عام في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على تأثير الإصابة بالحوادث على التغيب عن العمل، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,955 وهو انحراف أقل من (1) الصحيح.

وهذا راجع من جهة إلى سياسة المؤسسة نحو حوادث العمل حيث أن كل حوادث العمل والإصابات يجب أن يرفع عنها تقارير إلى المستوى المعني ثم تناقش وتحلل ويستخلص منها الدروس وتعمم الفائدة، وبالتالي تجنب تكرارها ومن جهة أخرى عملية التغيب عن العمل تؤدي إلى خلل في عملية الإنتاج فمواقع العمل في مؤسسة لافارج مسؤولة كبيرة وبعضها يؤدي إلى المسائلة والمحاسبة وبالتالي فالتعرض المستمر لحوادث العمل احتمال ضئيل بالنسبة للعامل

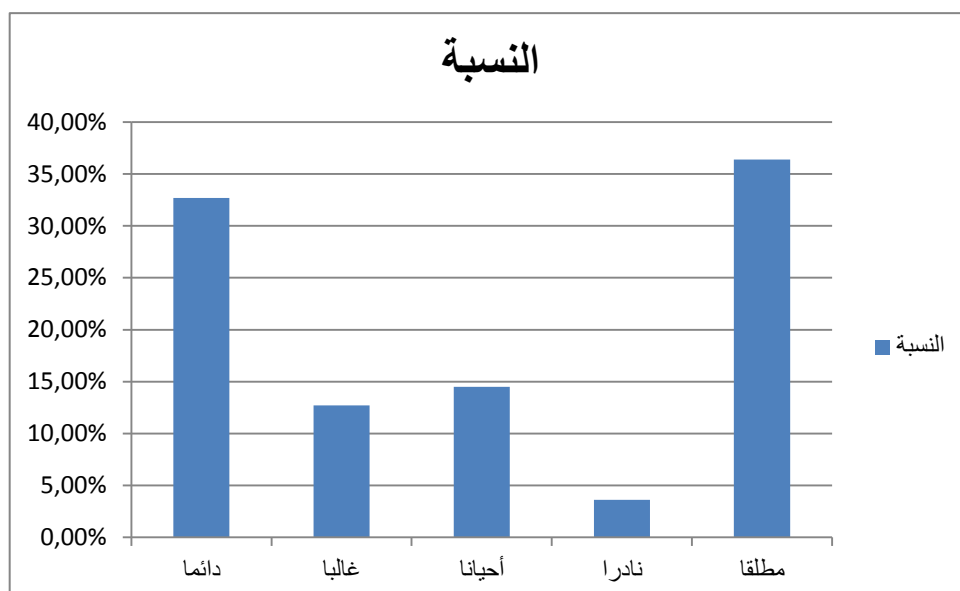
الواحد وهو لا يؤدي إلى تغيبه عن العمل، وهذا ما أشار إليه "هزريغ" في نظرية العاملين حيث أن الشعور بالأمان والاستقرار في العمل مرتبط بمدى رضا العامل عن العوامل الوقائية التي توفرها مؤسسته.

جدول رقم (23): يمثل مدى تأثير العقوبة على تغيب العمال عن العمل

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,72660	3,0182	20	2	8	7	18	التكرار	(13)
		%36,4	%3,6	%14,5	%12,7	%32,7	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (19): تأثير العقوبة على تغيب العمال عن العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أنه يمكن أن يكون الخوف من العقوبة هو سبب عدم التغيب، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,018 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكارت التي تشير إلى الخيار "أحيانا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "متوسط". كما يتضح أن هناك عدم اتساق بين أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على تفادي التغيب بسبب الخوف من العقوبة، حيث بلغ الانحراف المعياري 1,726 وهو انحراف أكبر من (1) الصحيح.

وهذا راجع إلى النتائج التي تترتب عن عملية التغيب والتي تؤثر على عملية الإنتاج بصورة سلبية وعلى صورة المؤسسة كون أن لافارج هي شركة معروفة عالميا بجودة منتوجاتها، فحالة غياب في موقع هام قد تسبب خسائر كبيرة لذلك تعمل لافارج الإسمنت إلى وضع قوانين ومقاييس تنظم حركة العمل الداخلية ومنها إجراءات المسائلة والمحاسبة وفرض عقوبات إن لزم الأمر في حالة الخطأ أو التسبب، إلى أنه غالبا ما تعمل المؤسسة على تنمية روح المسؤولية لدى كل أفرادها فكل عامل مسؤول اتجاه العمل الذي يقوم به واتجاه المؤسسة التي يعمل فيها وذلك من خلال توفير احتياجات عاملها، وهذا ما أشار إليه ماسلو وماكليان في نظرية سلم الحاجات والحاجات المعدلة، لتحقيق استقرار العاملين.

2- تفرغ و تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تأثير بيئة العمل الصحية

على دوران العمل :

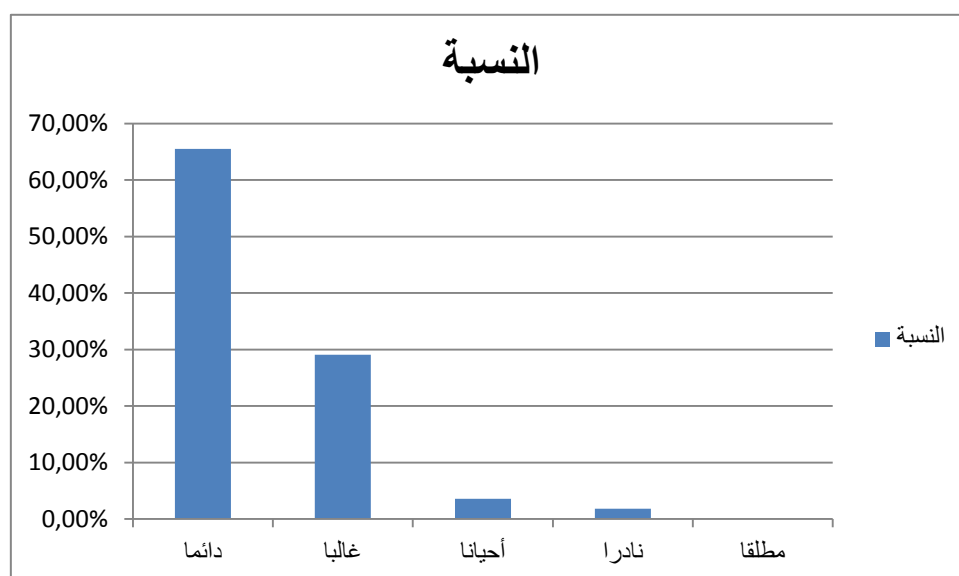
للتعرف على تأثير بيئة العمل الصحية على دوران العمل في المؤسسة محل الدراسة، تم حساب التكرارات، و النسب المئوية، و المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات هذا المحور.

جدول رقم (24): يمثل اهتمام المؤسسة بصيانة الأجهزة لتقليل حوادث العمل

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة					التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(14)	تعمل المؤسسة على الصيانة المستمرة للأجهزة لتقليل من حوادث العمل.	0	1	2	16	36	النسبة	4,5818	0,65802
		%0	%1,8	%3,6	%29,1	%65,5			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (20): اهتمام المؤسسة بصيانة الأجهزة لتقليل حوادث العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مؤسستهم تعمل على الصيانة المستمرة للأجهزة لتقليل من الحوادث، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,581 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "دائما" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "مرتفع جدا".

كما يتضح أن هناك اتساق عام لأفراد عينة الدراسة حول قيام المؤسسة بصيانة الأجهزة بهدف تقليل الحوادث، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,658 وهو انحراف أقل من (1) الصحيح. وهذا راجع إلى سياسة مؤسسة لافارج الإسمنت حيث تلتزم بتحقيق بيئة عمل صحية وسليمة للعاملين، ويظهر ذلك جليا من خلال وظيفة "مراقب الإنتاج" الذي يقوم من خلال التجول والتنقل بين المعدات بكشف وتصحيح أي انحرافات قد تعيق السير الحسن للمعدات والأجهزة، وكذا كتابة التقارير وإبلاغ المسؤولين عن أي عطل، وأيضا التبليغ حول أي تقصير في نظافة المعدات، وهنا يظهر اهتمام المؤسسة بالمحافظة على موردها البشري من أجل ضمان بقائهم واستقرارهم من خلال تحسين بيئة العمل، كما هو الحال في نظرية "هزربرغ" التي تشير إلى أن العوامل الوقائية التي ترتبط بطبيعة العمل ومحتواه وبيئة العمل تعمل على وقاية العامل من حالة عدم الرضا وضمان لاستقراره في المؤسسة، وكذلك نظرية "وليام أوشي" التي تشير إلى أن مشاعر الرضا عن البيئة التنظيمية تؤدي إلى تمسك العامل بوظيفته.

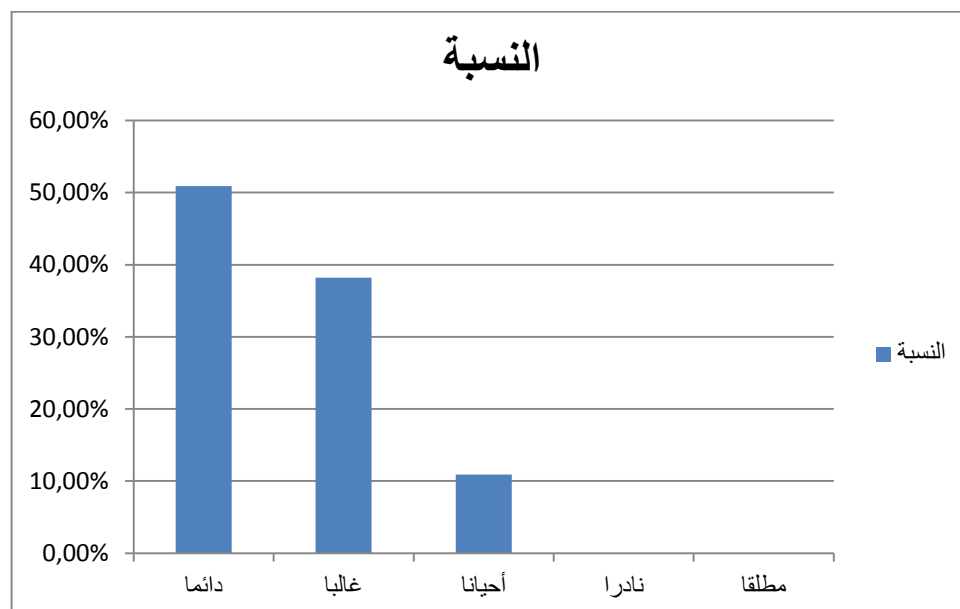
جدول رقم (25): يمثل مدى مساهمة التصميم الهندسي لأماكن العمل في تحقيق أمن

العمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
0,68313	4,4000	0	0	6	21	28	التكرار	(15)
		%0	%0	%10,9	%38,2	%50,9	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (21): مساهمة التصميم الهندسي لأماكن العمل في تحقيق أمن العمال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن التصميم الهندسي لأماكن العمل يساعد على أداء العمل بشكل آمن، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,40 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "دائماً" المقابل للمستوى "مرتفع جداً".

كما يتضح أن هناك اتساق عام لأفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن التصميم الهندسي لأماكن العمل يساعد على أداء العمل بشكل آمن، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,683 وهو انحراف أقل من (1) الصحيح.

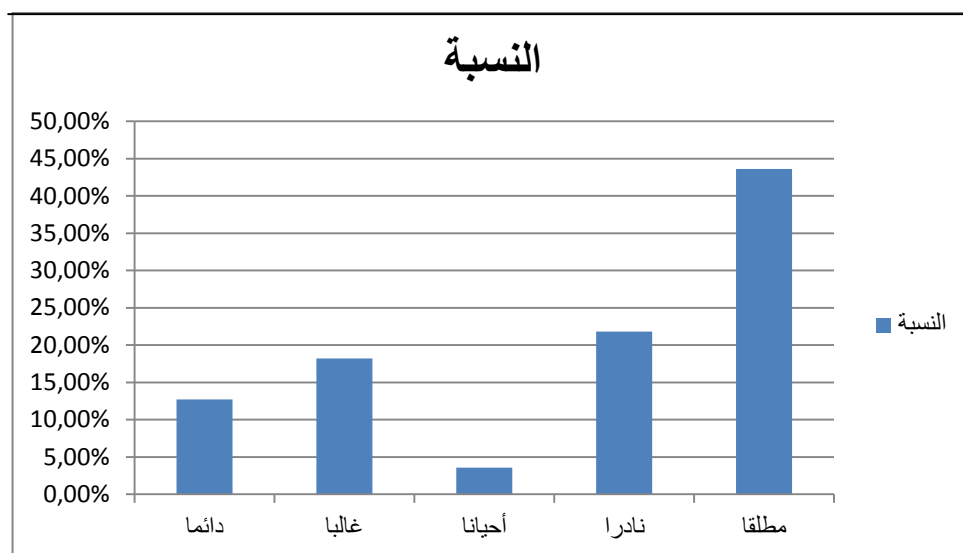
وهذا راجع لسياسة مؤسسة لافارج في تحسين بيئة العمل من أجل تقليل الحوادث والمحافظة على مواردها البشرية وضمان استقرارهم، وهذا ما أكدته نظرية "هزربرغ" و "وليام أوشي".

جدول رقم (26): يمثل تأثير التعرض للحوادث على طلبات النقل في المؤسسة

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,50577	2,3455	24	12	2	10	7	التكرار	(16)
		%43,6	%21,8	%3,6	%18,2	%12,7	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (22): تأثير التعرض للحوادث على طلبات النقل في المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الخوف من التعرض لحادث لا يؤدي إلى الانتقال من المصلحة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,345 وهو يقع ضمن الفئة

الثانية من مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "نادرا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض".

كما يتضح أن هناك عدم اتساق لأفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن طلب الانتقال لا يكون بسبب الخوف من التعرض لحادث، حيث بلغ الانحراف المعياري 1,505 وهو انحراف أكبر من (1) الصحيح.

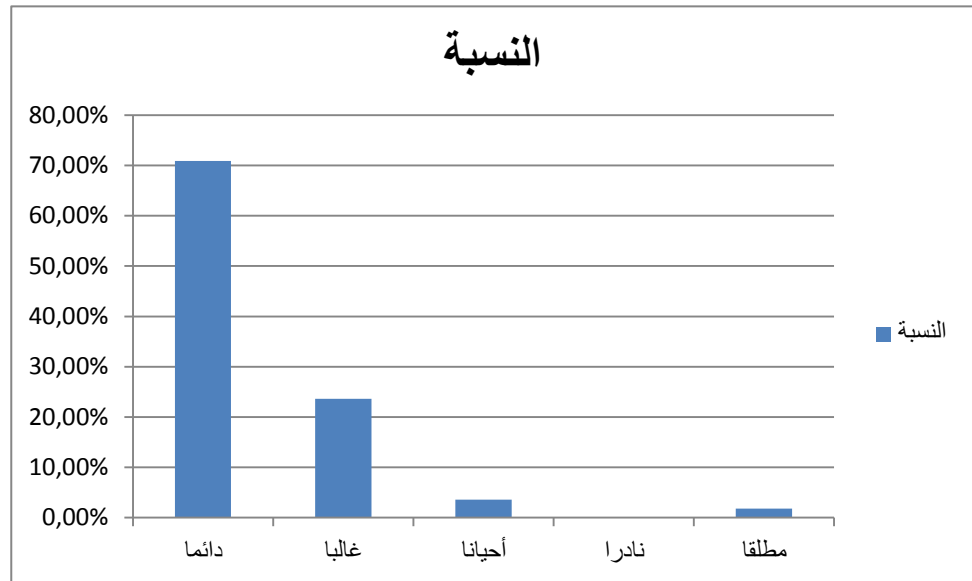
وهذا راجع لأن نسبة التعرض لحوادث العمل في مؤسسة لافارج قليلة، حيث تفرض مجموعة من القوانين ومقاييس حول السلامة والأمن وتشتترط الالتزام بها، وبالتالي فالتعرض للحوادث هو أمر نسبي يعود لعوامل شخصية أو فجائية ولا يؤدي إلى طلب الانتقال إلى مصالح أخرى، وهذا ما أشارت إليه بعض النظريات حول أسباب حوادث العمل كنظرية الضغط والتكيف ونظرية الخطأ الصرف ونظرية الأسباب المضاعفة.

جدول رقم (27): يمثل مدى التزام العمال بإجراءات السلامة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
0,73260	4,6182	1	0	2	13	39	النسبة	ألتزم بجميع إجراءات السلامة أثناء تأدية العمل.	(17)
		%1,8	%0	%3,6	%23,6	%70,9			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (23): مدى إلتزام العمال بإجراءات السلامة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون ضرورة الإلتزام بإجراءات السلامة أثناء تأدية العمل ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,618 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلي الخيار "دائما" في أداة الدراسة المقابل للمستوي "مرتفع جدا". كما يتضح أن هناك اتساق عام في أفراد عينة الدراسة، حول حكمهم علي الإلتزام بجميع إجراءات السلامة أثناء تأدية العمل ، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,732 وهو انحراف أقل من (1) الصحيح .

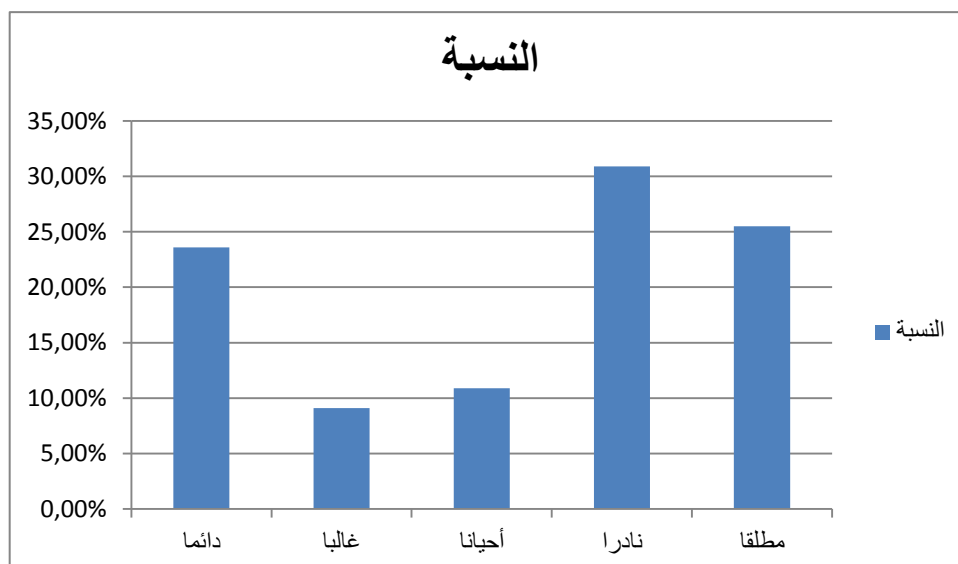
وهذا راجع لطبيعة العمل في مؤسسة لافارج الاسمنت الذي يتسم بالخطورة خاصة في أماكن العلو والعزل ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى القوانين والمقاييس التي وضعتها المؤسسة حول السلامة والوقاية الفردية ، وإلزام أفرادها بتطبيقها بل جعلتها شرطا من شروط التوظيف .

جدول رقم (28): يمثل تأثير الإصابة بالأمراض المهنية على طلبات التقاعد المسبق للعمال

الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,53017	2,7455	14	17	6	5	13	التكرار	(18)
		%25,5	%30,9	%10,9	%9,1	%23,6	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (24): تأثير الإصابة بالأمراض المهنية على طلبات التقاعد المسبق للعمال



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أنه يمكن طلب التقاعد المسبق بسبب الخوف من الإصابة بأمراض مهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2,745 وهو يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "أحيانا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "متوسط".

كما يتضح أن هناك عدم اتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن الخوف من الإصابة بأمراض مهنية يؤدي إلى طلب التقاعد المسبق حيث بلغ الانحراف المعياري 1,53 وهو انحراف أكبر من (1) الصحيح.

وهذا راجع إلى طبيعة العمل في مؤسسة لافارج الإسمنت والذي يتسم بإطلاق غازات سامة كغاز ثاني أكسيد الكربون والغبار الناتج عن التفجيرات والتعامل مع المواد الكيميائية، فرغم مجهودات المؤسسة للتخلص من المواد دائمة التلويث والتنوع البيئي وتوفير وسائل الوقاية إلا أن هناك تخوف نسبي لدى أفرادها من حصول أمراض مهنية في المستقبل مع طول مدة الخدمة كالربو و ضيق التنفس ... الخ ومع ذلك فهذا التخوف لا يؤدي إلى طلب التقاعد المسبق لان هناك مزايا تتوفر عليها المؤسسة لا يمكن الاستغناء عنها خاصة في المجال الإجتماعي وذلك بدعم عائلات العاملين (أسفار، ثقافة، رياضة، صحة ... الخ).

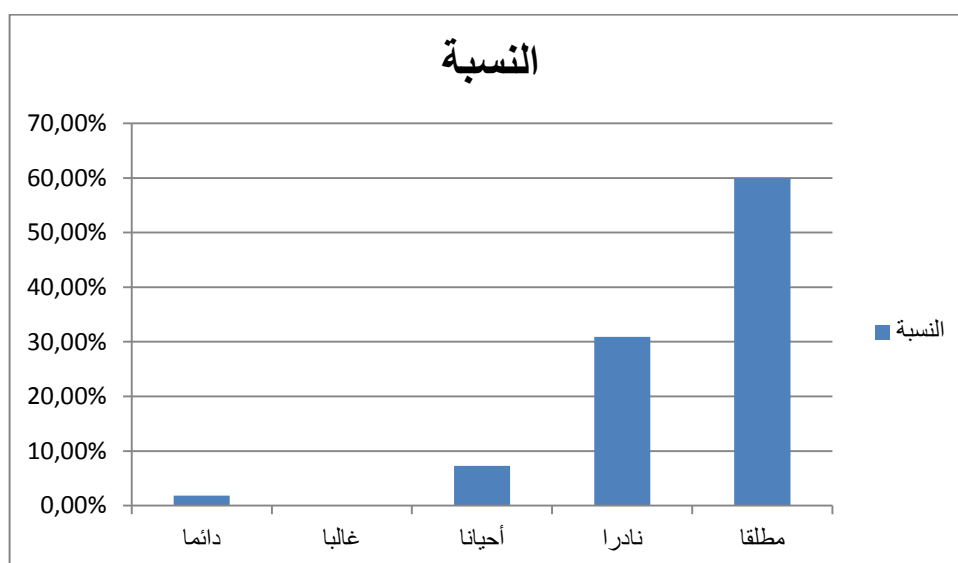
وهذا ما نجده في نظرية "وليام أوشي" حيث تشير إلى نظام العشيرة المستمد من البيئة اليابانية.

جدول رقم (29): يمثل تأثير تكرار الحوادث على طلبات الاستقالة في المؤسسة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة						العبرة	رقم العبرة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
0,79009	1,5273	33	17	4	0	1	التكرار	(19)	
		%60	%30,9	%7,3	%0	%1,8	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (25): تأثير تكرار الحوادث على طلبات الاستقالة في المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن عدم الوقوع المستمر لحوادث العمل يؤدي إلى عدم طلب الإستقالة في مؤسستهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,527 وهو يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "مطلقا" في أداة الدراسة المقابل للمستوى "منخفض جدا".

كما يتضح أن هناك إتساق عام في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن الإستقالة لا تحدث بسبب الوقوع المستمر في الحوادث حيث بلغ الانحراف المعياري 0,79 وهو إنحراف أقل من (1) الصحيح.

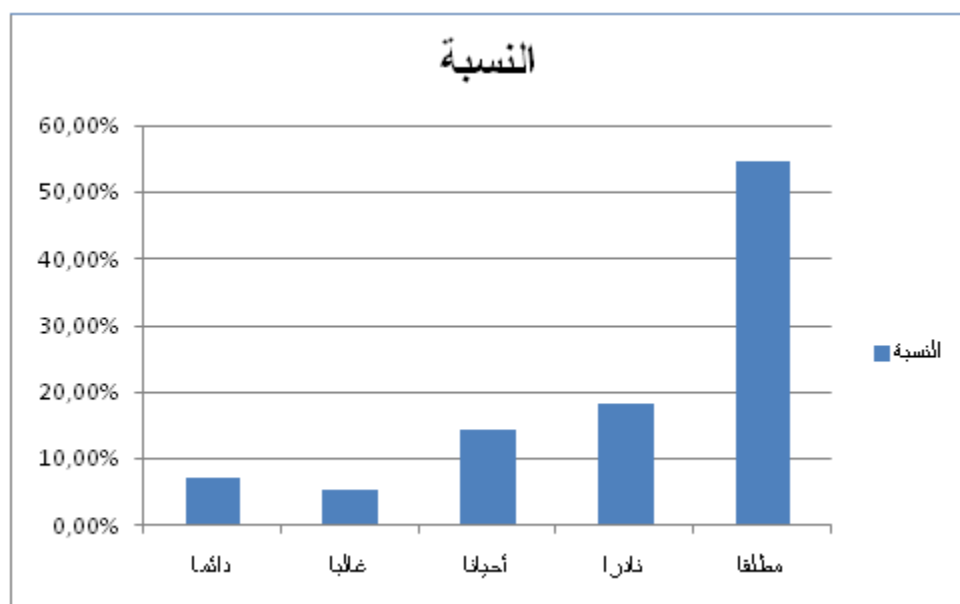
وهذا راجع إلى قلة حدوث وقوع الحوادث في مؤسسة لافارج الإسمنت وبالتالي فإن طلبات الإستقالة الناتجة عن الشعور بعدم الأمن والسلامة منعدمة، وهذا ما نجده في نظرية "ماسلو" و"ماكليلان" في سلم الحاجات حيث أن توفير حاجة الأمن يؤدي إلى حالة الإستقرار، كذلك نظرية "هزربرغ" التي تؤكد أن توفير بيئة آمنة تؤدي إلى الرضا والإستقرار في العمل.

جدول رقم (30): يمثل تأثير عدم الشعور بالأمان في العمل على رغبة العمال في ترك العمل

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
(20)	لا أشعر بالأمان أثناء تأدية العمل وهذا ما يجعلني أفكر في البحث عن عمل آخر.	30	10	8	3	4	1,9273	1,25984
		%54,5	%18,2	%14,5	%5,5	%7,3		

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (26): تأثير عدم الشعور بالأمان في العمل على رغبة العمال في ترك العمل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أنه لا يوجد شعور بعدم الأمان أثناء تأدية العمل ولا يؤدي ذلك إلى تغيير العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,927 وهو يقع

ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "نادرا" المقابل للمستوى "منخفض".

كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن تغيير العمل يحدث بسبب عدم الأمان في تأدية العمل، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,259 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

وهذا راجع لإهتمام مؤسسة لافارج الإسمنت بتوفير وسائل الحماية لأفرادها وتدريبهم وتكوينهم على طرق السلامة والوقاية في أماكن العمل بشكل دوري وإلزامي وبالتالي فإن الشعور بعدم الأمان أثناء تأدية العمل منخفض ولا يؤدي إلى التفكير في تغيير العمل وهذا ما نجده في نظرية سلم الحاجات ونظرية العاملين.

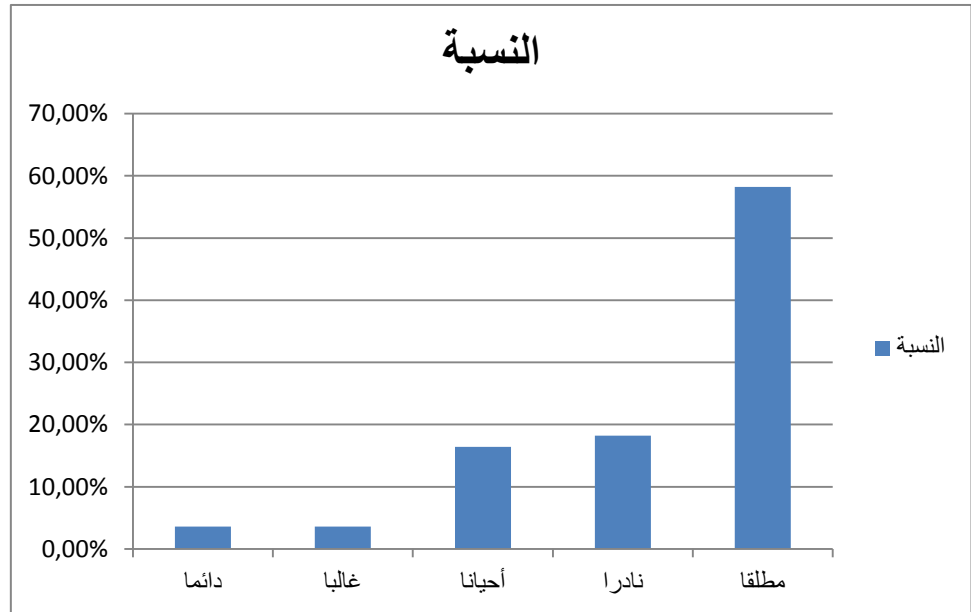
جدول رقم (31): يمثل مدى صرامة المؤسسة في تحقيق السلامة الأمنية من خلال سياسة

الطرد أو الفصل

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة						العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
1,08804	1,7636	32	10	9	2	2	التكرار	(21)	
		%58,2	%18,2	%16,4	%3,6	%3,6	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (27): تحقيق السلامة الأمنية من خلال سياسة الطرد أو الفصل



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن عدم الإلتزام بإجراءات السلامة لا يؤدي إلى الطرد، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,76 وهو يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "مطلقا" المقابل للمستوى "منخفض جدا".

كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن عدم الإلتزام بإجراءات السلامة لا يؤدي إلى الطرد، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,08 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

وهذا راجع إلى طبيعة العمل في مؤسسة لافارج الإسمنت التي تفرض ضرورة الإلتزام بإجراءات السلامة للوقاية من الحوادث وتجعلها شرطا من شروط التوظيف هذا من جهة، من جهة أخرى فإن المؤسسة تعمل على المحافظة على مواردها البشرية لضمان بقائهم وإستقرارهم وبالتالي لا تلجأ إلى خيار الطرد كعقوبة لعدم الإلتزام بإجراءات السلامة وإنما لديها وسائل أخرى للعقوبة كالنقل والتحويل أو الخصم من الأجر والفصل المؤقت..، وغالبا ما تلجأ في هذه الحالات إلى برنامج الإصغاء الإجتماعي قبل إتخاذ أي قرار وهذا ما أشارت إليه نظرية "وليام أوشي" في نظام

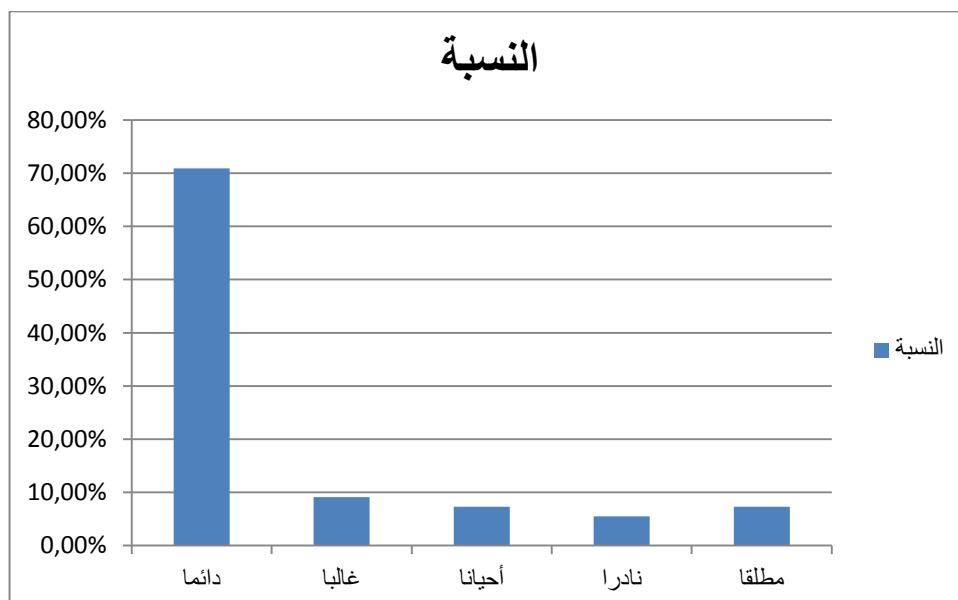
العشيرة" الذي يعتمد على فرق العمل المتأخية وضمان الوظيفة مدى الحياة، المشاركة الجماعية في إتخاذ القرار وحل المشاكل العالقة.

جدول رقم (32): يمثل درجة مدى الالتزام بإجراءات السلامة بسبب الخوف من الأمراض المهنية

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة					التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(22)	أخشى على صحتي أكثر من العقوبة لذلك ألتزم بإجراءات السلامة.	4	3	4	5	39	4,3091	1,26011	
		%7,3	%5,5	%7,3	%9,1	%70,9			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (28): درجة مدى الالتزام بإجراءات السلامة بسبب الخوف من الأمراض المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الإلتزام بإجراءات السلامة سببه الخوف على الصحة أكثر من العقوبة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4,309 وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكارت والتي تشير إلى الخيار "دائماً" المقابل للمستوى "مرتفع جداً".

كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن الخوف على الصحة هو سبب الإلتزام بإجراءات السلامة، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,26 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

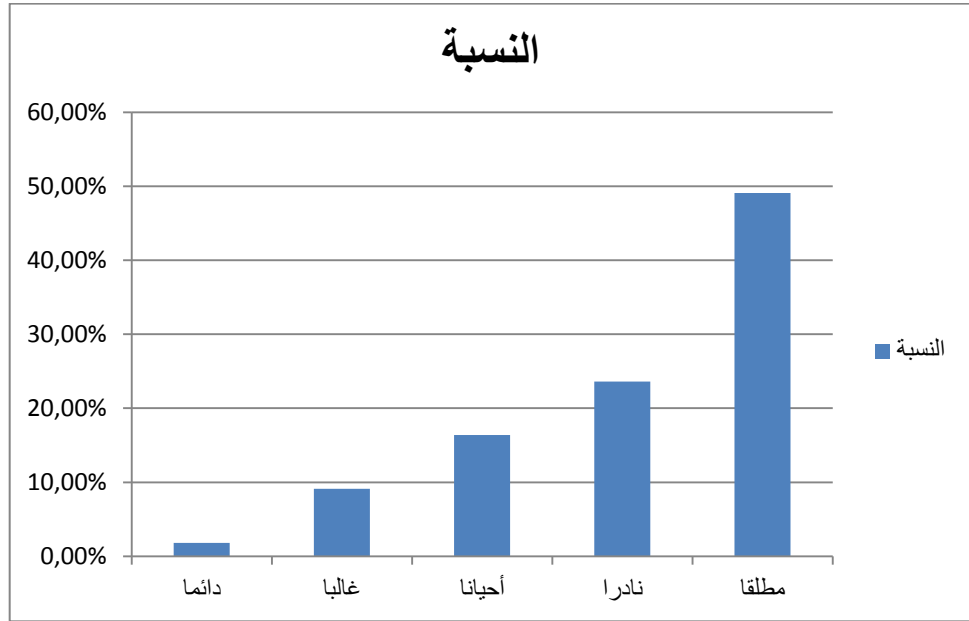
وهذا راجع إلى الوعي والثقافة الوقائية التي يتميز بها العاملون في مؤسسة لافارج الإسمنت حيث أغلب أفرادها هم من ذوي المستوى الجامعي ثم الثانوي كما أن جميعهم تلقوا تكويناً في مجال السلامة والوقاية وفق سياسة لافارج الإسمنت.

جدول رقم (33): يمثل درجة تأثير الوقوع في حوادث خطيرة على ترك العمال للعمل في المؤسسة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة						العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
1,09329	1,9091	27	13	9	5	1	التكرار	(23)	
		%49,1	%23,6	%16,4	%9,1	%1,8	النسبة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (29): درجة تأثير الوقوع في حوادث خطيرة على ترك العمال للعمل في المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن حدوث حوادث عمل خطيرة قليلة ولا تؤدي إلى ترك العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,90 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "نادرا" المقابل للمستوى "منخفض".

كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على حوادث عمل خطيرة تؤدي إلى ترك العمل، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,09 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

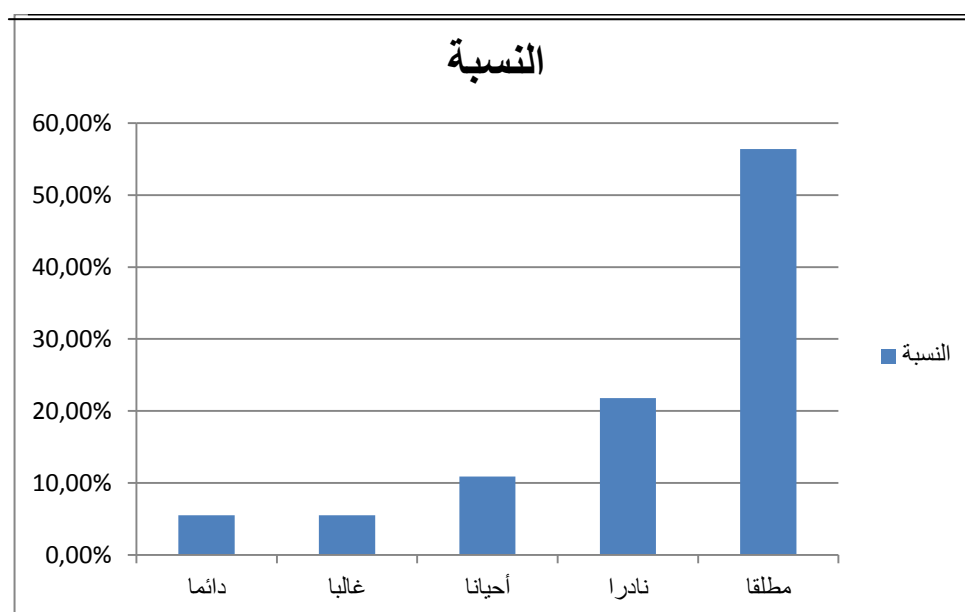
وهذا راجع إلى أن الحوادث الخطيرة نادرة الحدوث في مؤسسة لافارج الإسمنت نظرا لسياستها المتبعة حول السلامة والوقاية وإن حدثت فإنها تحدث نتيجة عوامل أخرى منها الشخصية والإجتماعية والفجائية كما أشارت إليه نظريات الحوادث، نظرية الحظ الصرف، نظرية الضغط والتكيف، ونظرية الأسباب المضاعفة، وعليه فإن حدوث إصابات خطيرة لا يؤدي إلى ترك العمل في المؤسسة.

جدول رقم (34): يمثل تأثير الحوادث المميتة على طلبات التحويل في المؤسسة

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة					التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
(24)	مشاهدة وفاة زميل بسبب حادث عمل يجعلني أطلب تحويري من المصلحة التي أعمل بها.	31	12	6	3	3	1,8182	1,17207	
		%56,4	%21,8	%10,9	%5,5	%5,5			

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (30): تأثير الحوادث المميتة على طلبات التحويل في المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن وفاة زميل بسبب حادث عمل لا يؤدي إلى طلب تحويل من المصلحة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,81 وهو يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "نادرا" المقابل للمستوى "منخفض". كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن مشاهدة وفاة زميل تؤدي إلى طلب تحويل، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,17 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

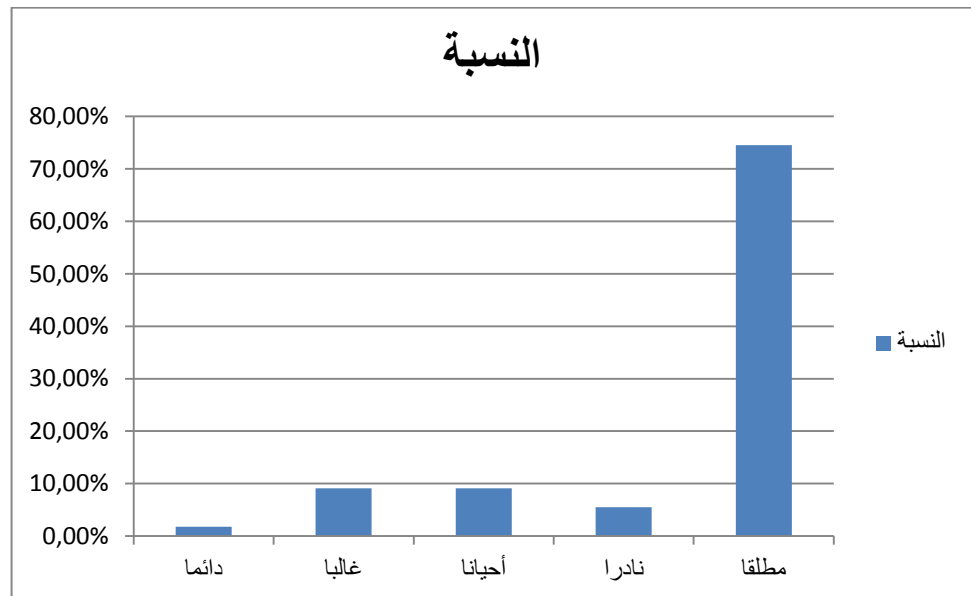
وهذا راجع إلى أن حالات الوفاة بسبب حادث عمل ضئيلة جدا في مؤسسة لافارج الإسمنت ومشاهدتها لا يؤدي إلى طلب تحويل من المصلحة التي حدثت فيها الوفاة وإنما يمكن أن تؤثر على مستوى الأداء نظرا للحالة النفسية التي تخلفها لدى العاملين الآخرين وتدوم فترة معينة فقط. وذلك لتوفر برنامج "الإصغاء الإجتماعي" في المؤسسة الذي يتكفل بمثل هذه المشاكل كما أشارت إليه نظرية "وليام أوشي" حول المشاركة في حل المشاكل وصنع القرار.

جدول رقم (35): يمثل تأثير الإصابة بأمراض مهنية في المؤسسة على تسريح العمال

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,10035	1,5818	41	3	5	5	1	التكرار	(25)
		%74,5	%5,5	%9,1	%9,1	%1,8	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (31): تأثير الإصابة بأمراض مهنية في المؤسسة على تسريح العمال



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الإصابة بالأمراض المهنية هو أمر غير وارد وإن حدث لا يؤدي للتسريح، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1,58 وهو يقع ضمن الفئة الأولى من مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "مطلقا" المقابل للمستوى "منخفض جدا". كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن الإصابة بالأمراض المهنية يؤدي إلى التسريح، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,1 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

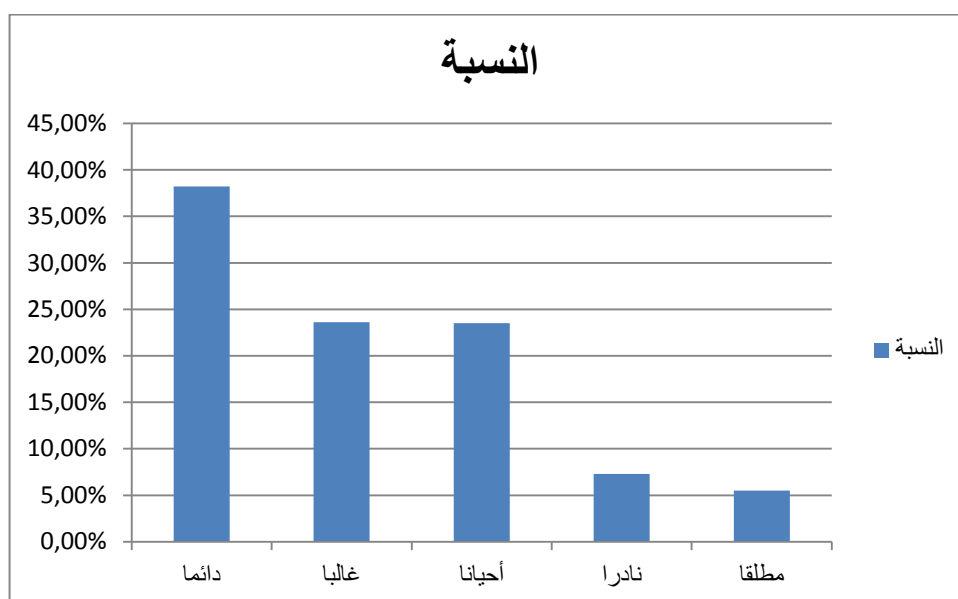
وهذا راجع إلى أن نسبة الأمراض المهنية في مؤسسة لافارج الإسمنت شبه معدومة وإن ظهرت فهي تظهر بعد مدة طويلة من الخدمة وربما بعد سن التقاعد كما أنها لا تتضمن سياسة التسريح إتجاه عمالها خاصة في حالات الإصابة والمرض بل تعتمد على طرق أخرى في حالة عجزه عن أداء المهام بنفس الفاعلية كنقله إلى مصلحة أخرى تناسب حالته الجديدة وهذا ما أشارت إليه نظرية "وليام أوشي" في الإهتمام الشامل بالموظف وضمان بقائه في العمل مدى الحياة.

جدول رقم (36): يمثل تأثير العمل في بيئة صحية على الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	رقم العبارة
		مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1,18776	3,8182	3	4	14	13	21	التكرار	(26)
		%5,5	%7,3	%23,5	%23,6	%38,2	النسبة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

شكل رقم (32): تأثير العمل في بيئة صحية على الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن أفراد عينة الدراسة يرون أن بيئة العمل صحية في مؤسستهم ولا يفكرون في ترك العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,81 وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت التي تشير إلى الخيار "غالبا" المقابل للمستوى "مرتفع".

كما يتضح أن هناك عدم إتساق في أفراد عينة الدراسة حول حكمهم على أن بيئة العمل في المؤسسة صحية ولا تؤدي إلى ترك العمل، حيث بلغ الإنحراف المعياري 1,18 وهو إنحراف أكبر من (1) الصحيح.

وهذا راجع لسياسة مؤسسة لافارج الإسمنت التي تتخذ من الصحة والسلامة أولى الأولويات وتجعلها قيمة من قيمها الأساسية، من أجل المحافظة على موردها البشري وضمان إستقراره، وهذا ما أكدته نظرية "هزربرغ".

3- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحورين الثاني و الثالث إنطلاقاً من الفرضيات الجزئية:

أ- المحور الثاني:

جدول رقم (37): يمثل الفرضية الأولى:

رقم المحور	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	نسبة المتوسط	التقدير اللفظي
(2)	3,0839	0,5922	%61,6	أحيانا

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن المحور الثاني جاء بمتوسط حسابي 3,083 و بنسبة %61,6 وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلي الموافقة على أن هناك تأثير لمعدلات حوادث العمل علي معدلات تغيب العاملين.

كما يتضح أن هناك إتساق عام بين أفراد عينة الدراسة حول إجاباتهم، حيث بلغ الإنحراف المعياري 0,5922 و هو إنحراف أقل من (1) الصحيح.

ب- المحور الثالث:

جدول رقم (38): يمثل الفرضية الثانية

رقم المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	التقدير اللفظي
(3)	2,8727	0,46655	%57,4	أحيانا

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS يتضح من الجدول أعلاه أن المحور الثالث جاء بمتوسط حسابي 2,872 و بنسبة 57,4% و هذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة علي أن بيئة العمل الصحية تؤدي إلي تقليل دوران العمل . كما يتضح أن هناك إتساق عام بين أفراد عينة الدراسة حول إجاباتهم، حيث بلغ الانحراف المعياري 0,466 و هو إنحراف أقل من (1) الصحيح.

II - مناقشة نتائج الدراسة

بعد عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور الثلاثة التي تضمنها الإستبيان والمتعلقة بمحور الخصائص الشخصية والوظيفية، ومحور معدلات حوادث العمل والتغيب عن العمل، ومحور بيئة العمل الصحية ودوران العمل، يأتي هذا العنصر كمحاولة لمعرفة طبيعة تأثير حوادث العمل على الإستقرار المهني في مؤسسة لافارج الإسمنت، معتمدين في ذلك على البيانات التي تم تحليلها ومعالجتها إحصائيا بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS).

جدول رقم (39): يمثل نسبة المتوسط الحسابي (الأهمية النسبية) لعبارات المحور الثاني والثالث

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	نسبة المتوسط الحسابي	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	نسبة المتوسط الحسابي
(01)	4,745	%94,9	(14)	4,5818	%91,636
(02)	4,527	%90,54	(15)	4,4	%88
(03)	2,4909	%49,818	(16)	2,3455	%46,91
(04)	3,1455	%62,91	(17)	4,6182	%92,364
(05)	3,0909	%61,818	(18)	2,7455	%54,91
(06)	2,2	%44	(19)	1,5273	%30,546
(07)	4,3818	%87,636	(20)	1,9273	%38,546
(08)	2	%40	(21)	1,7636	%35,272
(09)	1,4727	%29,454	(22)	4,3091	%86,182
(10)	4,3091	%86,182	(23)	1,9091	%38,182
(11)	3	%60	(24)	1,8182	%36,364
(12)	1,7091	%34,182	(25)	1,5818	%31,636
(13)	3,0182	%60,364	(26)	3,8182	%76,364

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على إجابات مفردات الدراسة ومخرجات SPSS

أولاً- النتائج الخاصة بالمحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1- إنطلاقاً من النتائج المحصل عليها من متغير الجنس يتبين أن نسبة 89,1% من أفراد عينة الدراسة هم ذكور نظراً لطبيعة العمل الذي يحتاج إلى الجهد العضلي في التعامل مع الآلات والمعدات.

2- إنطلاقاً من نتائج المحصل عليها من متغير السن يتبين أن نسبة 67,3% من الحجم الإجمالي للعينة ترجع أعمارهم ما بين [40,31] وهي نتيجة تعكس النضج الفكري والبدني لأفراد عينة الدراسة.

3- إنطلاقاً من نتائج المحصل عليها من متغير المستوى التعليمي يتبين أن نسبة 69,1% من الحجم الإجمالي للعينة مستواهم التعليمي جامعي لأن طبيعة العمل تحتاج إلى أفراد متخصصين ذوي مستوى تعليمي جيد يستطيعون من خلاله التحكم في آلات ومعدات الإنتاج وصيانتها.

4- إنطلاقاً من نتائج المحصل عليها من متغير لفئة السوسيو مهنية يتبين أن نسبة 40% من الحجم الإجمالي للعينة هم من أعوان تنفيذ وهذا راجع إلى المكون البشري للمؤسسة.

5- إنطلاقاً من نتائج المحصل عليها من متغير سنوات الخبرة يتبين أن نسبة 43,3% من الحجم الإجمالي للعينة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين [10,01] و [20,11] أي أن غالبية أفراد العينة هم فوق 5 سنوات خبرة بنسبة 52,8% وذلك من أجل ضمان إستمرارية العملية الإنتاجية وفي التقليل من إحتمال وقوع الأخطاء التي تسبب حوادث عمل.

ثانياً- النتائج الخاصة بالمحور الثاني: تأثير معدلات حوادث العمل على تغيب العاملين

6- تمثل نسبة 94,9% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جداً على أن المؤسسة تقوم بحملات تحسيسية لتقادي الإصابة بحوادث العمل، وهذا يدخل في إطار سياسة المؤسسة.

7- تمثل نسبة 90,54% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جداً على أن المؤسسة تقوم بتدريب العمال على إستعمال الأجهزة بشكل آمن وهذا يدخل ضمن برامج تكوينية وفق سياسة المؤسسة.

8- تمثل نسبة 49,818% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة متوسطة ومنخفضة على التوالي على أن مشاهدة حوادث عمل لزملائهم تجعلهم أقل إقبالا على العمل وهذا راجع إلى إرتفاع في الإحساس بالولاء لدى العمال.

9- تمثل نسبة 62,91% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة متوسطة على أن تكرار حوادث العمل في المؤسسة يمكن ان يؤدي الي الخوف علي المستقبل الصحي، لان نسبة وقوع الحوادث في مؤسسة لافارج الإسمنت ضئيلة.

10- تمثل نسبة 61,818% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة متوسطة على أن تكرار حوادث العمل في مؤسستهم يمكن أن يؤدي إلى الخوف على المستقبل المهني، لأن سياسة لافارج الإسمنت تتضمن تحقيق بيئة عمل آمنة وتحقيق الرضا لعمالها مما يضمن بقائهم وإستقرارهم المهني.

11- تمثل نسبة 44% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن وقوع الحوادث بشكل متكرر يؤدي إلى التردد في الحضور للعمل، لأن غالبية الأفراد لديهم حس الولاء إتجاه مؤسستهم ولديهم دافعية الإنجاز للحصول على حوافز معنوية أو مادية.

12- تمثل نسبة 87,636% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جدا على أن الحذر مطلوب لتفادي حوادث مفاجئة وهذا راجع لطبيعة العمل الذي يتسم بالخطورة خاصة في أماكن معينة من المؤسسة.

13- تمثل نسبة 40% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن التعرض للحوادث في المؤسسة يؤدي إلى زيادة طلبات العطل المرضية، لأن نسبة الحوادث في مؤسسة لافارج الإسمنت قليلة فهي تسعى للوصول إلى 0 حادث.

14- تمثل نسبة 29,454% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن التعرض للإصابة بحوادث يؤدي إلى الحضور متأخرا، وذلك راجع لكبر حجم المسؤولية التي تترتب عن التأخر عن العمل، ولقلة الإصابة بحوادث عمل للعمال.

15- تمثل نسبة 86,182% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جدا على أن مؤسستهم تحرص على تفادي الإصابة بحوادث عمل وتحافظ على مواردها البشرية وفق سياسة لا إصابات و لا أمراض إطلاقا.

16- تمثل نسبة 60% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة متوسطة على أنه يمكن في حالة توفر فرصة عمل أخرى ترك العمل الحالي، لأن لديهم شعور بلا عدالة في العائد المحصل عليه مقارنة بالمؤسسات الأخرى المتشابهة من حيث المدخلات.

17- تمثل نسبة 34,182% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن التعرض المستمر لخطر الإصابة يؤدي إلى التغيب عن العمل، وهذا راجع إلى انخفاض نسبة التعرض للحوادث بالنسبة للعمال من جهة، ومن جهة أخرى نواتج عملية التغيب عن العمل في بعض مواقع العمل كارثية بالنسبة للمؤسسة والإنتاج وتؤدي للمساءلة.

18- تمثل نسبة 60,364% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة متوسطة على أنه يمكن أن يكون الخوف من العقوبة سببا لعدم التغيب، وهذا راجع لأن التغيب يؤثر على عملية الإنتاج في بعض أماكن العمل الحساسة وتلزم عنه بعض العقوبات إن لزم الأمر من طرف المؤسسة.

ثالثا- النتائج الخاصة بالمحور الثالث: تؤدي بيئة العمل الصحية إلى تقليل دوران العمل

19- تمثل نسبة 91,636% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جدا على أن مؤسستهم تعمل على الصيانة المستمرة للأجهزة للتقليل من حوادث العمل وذلك لتحقيق بيئة عمل صحية.

20- تمثل نسبة 88% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جدا على أن التصميم الهندسي لأماكن العمل يساعد على أداء العمل بشكل آمن. وذلك لتقليل حوادث العمل وتحقيق الرضا والإستقرار للعاملين.

21- تمثل نسبة 46,91% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة على أن الخوف من التعرض لحادث يؤدي إلى طلب الانتقال من المصلحة التي يعملون بها، وهذا راجع لإنخفاض معدل التعرض للحوادث في مؤسسة لافارج الإسمنت.

22- تمثل نسبة 92,364% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جدا على أنهم يلتزمون بإجراءات السلامة أثناء تأديتهم للعمل، نتيجة النضج الفكري الذي يتسم بها أفرادها فمستواهم العلمي جيد حول خطورة العمل وضرورة الإلتزام بإجراءات السلامة هذا من جهة، ومن جهة أخرى إلزام المؤسسة بتطبيق هذه الإجراءات وجعلها شرطا من شروط التوظيف.

23- تمثل نسبة 54,91% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة متوسطة على أنه يمكن للخوف من الإصابة بأمراض مهنية أن يؤدي إلى طلب التقاعد المسبق فرغم مجهودات المؤسسة إلى تخفيض نسبة التلوث والوقاية من المواد الكيميائية إلا أن هناك تخوف نسبي من الإصابة بأمراض مهنية في المستقبل لدى بعض العمال.

24- تمثل نسبة 30,546% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن الوقوع المستمر في حوادث عمل يؤدي إلى الإستقالة، وذلك لإنعدام الشعور بعدم الأمن والسلامة لدى العمال في المؤسسة ولا يؤدي ذلك إلى طلب الإستقالة.

25- تمثل نسبة 38,546% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن عدم الشعور بعدم الأمان أثناء تأدية العمل يؤدي إلى ترك العمل، وهذا راجع لإهتمام المؤسسة بتوفير وسائل الحماية وتدريب العمال على طرق الوقاية والأمن وبالتالي إنخفاض الشعور بلا أمن ولا يؤدي ذلك إلى ترك العمل.

26- تمثل نسبة 35,272% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن عدم الإلتزام بإجراءات السلامة يؤدي إلى الطرد، لأن سياسة المؤسسة لا تتضمن الطرد وإنما تفرض عقوبات معينة على عدم تطبيق قوانينها ومقاييسها نحو السلامة والأمن.

27- تمثل نسبة 86,182% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة جدا على أن الإلتزام بإجراءات السلامة يعود نتيجة الخوف على الصحة وليس العقوبة، وهذا راجع لإرتفاع نسبة الوعي والثقافة الوقائية لدى أفراد المؤسسة فأغلبهم من ذوي المستوى الجامعي ومكونين في مجال السلامة والوقاية.

28- تمثل نسبة 38,182% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة على أن وقوع حوادث عمل خطيرة تؤدي إلى ترك العمل، وذلك لندرة وقوع الحوادث الخطيرة وإن حدثت فلا تؤدي إلى ترك العمل.

29- تمثل نسبة 36,364% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة على أن مشاهدة وفاة زميل تؤدي إلى طلب تحويل من المصلحة، وذلك راجع إلى أن حالات الوفاة ضئيلة جدا في مؤسسة لافارج ولا تؤدي إلى طلب تحويل بل إلى انخفاض في مستوى الأداء نتيجة الحالة النفسية التي يخلفها ذلك و سرعان ما تعود إلى طبيعتها لتوفير برنامج "الإصغاء الإجتماعي".

30- تمثل نسبة 31,636% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة منخفضة جدا على أن الأمراض المهنية تؤدي إلى التسريح، وهذا راجع إلى أن نسبة الأمراض المهنية شبه معدومة وأن المؤسسة لا تتضمن سياسة التسريح وإنما تتكفل بالعامل مدى الحياة.

31- تمثل نسبة 76,364% أفراد العينة الذين يوافقون بدرجة مرتفعة على أن بيئة العمل صحية في لافارج الإسمنت وبالتالي لا تؤدي لترك العمل، وهذا راجع لسياستها في مجال الصحة والسلامة من أجل المحافظة على موردها البشري وضمان إستقراره.

رابعا- النتائج العامة:

- تتميز مؤسسة لافارج الاسمنت بانخفاض في معدلات حوادث العمل ، وبيئة صحية للعمل.
- انخفاض معدل حوادث العمل في المؤسسة، يعمل علي تقليل نسبة تغيب العاملين بدرجة متوسطة لأن سياستها لا تسمح بالتغيب إلا في ظروف قاهرة.
- بيئة العمل صحية في المؤسسة، وتعمل علي تقليل دوران العمل.
- انخفاض حوادث العمل في مؤسسة لافارج الاسمنت يؤدي إلي الاستقرار المهني لعمالها.

خامسا - النتيجة النهائية:

من خلال مناقشة نتائج الدراسة تبين أن:

هناك تأثير إيجابي بين معدلات حوادث العمل ومعدلات تغيب العاملين حيث كلما ارتفعت معدلات حوادث العمل ارتفعت معدلات التغيبات والعكس صحيح، ومنه نصل إلى أن الفرضية الفرعية الأولى مثبتة.

وهناك تأثير سلبي بين بيئة العمل الصحية ودوران العمل حيث أن بيئة العمل الصحية تؤدي إلى تقليل دوران العمل، ومنه نصل إلى أن الفرضية الفرعية الثانية مثبتة.

إذن فالنتيجة النهائية هي أن:

حوادث العمل تؤدي إلى عدم الإستقرار المهني وهي الفرضية الرئيسية.

حيث أنه ثبت من خلال الدراسة الميدانية بمؤسسة الاسمنت لافارج بأن التقليل من حوادث العمل وتوفير بيئة عمل آمنة يؤدي إلى الاستقرار المهني.

خلاصة

بهذا الفصل نختم آخر مرحلة في البحث سواء من الجانب النظري أو الميداني حيث حاولنا أن لا نحيد عن مراحل البحث العلمي من أجل تفسير الظاهرة موضوع الدراسة والإجابة على الإشكالية التي إستنزفت تفكيرنا ودعتنا إلى إكتشاف الحقائق وتلمسها، وذلك عن طريق الإستقصاء الشامل والدقيق للعوامل المؤثرة في ظاهرة حوادث العمل وتأثيرها على الإستقرار المهني في المؤسسات، وذلك عن طريق معالجة الشواهد الكمية والكيفية التي إستطعنا تجميعها من الميدان من أجل التحقق من صحة فرضيات الدراسة وصياغة النتيجة العامة للبحث.

الخاتمة

تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية، والعمل علي المحافظة علي سلامتها، من خلال توفير أقصى درجات الأمن والسلامة في مكان العمل، وعيا منها بأهمية هذا الجانب في تحسين أداء الأفراد والانعكاسات التي تنتج عن عدم توفره، فحوادث العمل التي كانت تصنف كنتيجة حتمية للنشاط لم تعد بذلك الأمر المسلم به، بل أضحت علامة اختلال يجب التحكم فيها ولو بشكل جزئي، وذلك من أجل ضمان بقائها واستمرارها من خلال بقاء و استقرار مواردها البشرية، وهذا ما لا نجده غالبا في الدول العربية والجزائر خاصة، وذلك لعدة اعتبارات منها غياب الرقابة واللامبالاة من جانب الوقاية والسلامة المهنية خاصة في المؤسسات العمومية، إلا أن الانفتاح علي السوق العالمية الذي سمح بظهور المؤسسات الخاصة والمنافسة الخارجية جعل بعض المؤسسات الوطنية تطمح إلي الوصول إلي المعايير الدولية من حيث الجودة وتحقيق مقاييس السلامة والصحة المهنية وتقليل الحوادث، وهذا ما تناولته دراستنا الراهنة والتي كانت بموضوع حوادث العمل والاستقرار المهني، والتي أجريت في مؤسسة لافارج الاسمنت بحمام الضلعة بالمسيلة، حيث تناولت دراسة الموضوع نظريا وميدانيا، حيث تبين في الدراسة النظرية أن حوادث العمل لها تأثير كبير علي نفسية العاملين وبالتالي سلوكهم اتجاه العمل، فارتفاع معدلاتها يؤثر علي سلوكهم بالسلب وانخفاضها يؤثر بالإيجاب، كما تؤثر علي مستوي الرضا والاستقرار المهني بالنسبة للعمال.

وفي نفس السياق جاءت الدراسات الأمبريقية معالجة للموضوع المدروس، حيث عالجت قضايا مهمة تتعلق بموضوع الدراسة، من حيث أسباب ونتائج حوادث العمل وعدم الالتزام بوسائل الوقاية والحماية وتأثيرها علي رضا العاملين عن العمل وعلاقة هذا الأخير بالاستقرار المهني.

وقد تناولت الدراسة الميدانية تبعا للتحليلات الكمية والكيفية التي استندنا إليها لتحليل مؤشرات الفرضيات التي وضعناها علي شكل أسئلة الاستمارة، وتبين لنا من خلالها أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة، وهذه الفرضيات تمحورت حول معدلات حوادث العمل، التغيب عن العمل، بيئة العمل، دوران العمل، والاستقرار داخل المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

❖ المعاجم والقواميس:

1- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب لابن منظور، ج4، دار صادر، 2003.

2- القاموس العربي الشامل: عربي عربي، ط1، دار راتب الجامعية، لبنان، 1997.

❖ الكتب باللغة العربية:

3- إبراهيم العمري : الإدارة دراسة نظرية وتطبيقية ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية ، 1978.

4- أحمد صقر عاشور: إدارة القوي العاملة (الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي)، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1993.

5- أحمد عبد الواسع عبد الوهاب: علم إدارة الأفراد، المطابع الوطنية الحديثة، الرياض، 1973.

6- أمين عز الدين: المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة ، مصر، 1964.

7- إيهاب صبيح ، محمد رزيق : سلسلة الإدارة في أسبوع ، ط4، دار أنس، سوريا ، 2001.

8- جابر سميح : تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين للنشر ، دون بلد النشر ، 2001.

9- جون يزفون : علم النفس الاجتماعي ، ترجمة هالة شتون، دار عويدات ، بيروت، 1972.

10- حمدي ياسين وآخرون : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2000.

11- خالد فتحي ماضي ، أحمد راغب الخطيب : السلامة المهنية العامة ، دار كنوز المعرفة ، الأردن ، 2010.

- 12- رابح العايب : مدخل إلى علم النفس عمل وتنظيم ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2005.
- 13- سعاد نايف برنوطي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، الأردن، 2001.
- 14- سعاد نايف برنوطي : إدارة الموارد البشرية ، ط2، دار وائل للنشر ، عمان ، 2004.
- 15- سنان الموسوي : إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها ، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع ، عمان ، 2004.
- 16- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، ط3، دار وائل للنشر ، الأردن، 2007.
- 17- سونيا محمد بكري : تخطيط ومراقبة الإنتاج ، الدار الجامعية ، مصر، دون سنة نشر.
- 18- السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
- 19- السيد شتا : تنمية القوي العاملة في المجتمع العربي ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، 1997.
- 20- صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 21- صلاح الشناوي : إدارة الإنتاج ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، 2000.
- 22- عبد الرحمان محمد العيسوي : دراسات في علم النفس الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الأزارطية ، 1996.
- 23- عبد الرحمان محمد العيسوي : سيكولوجية العمل والعمال ، دار راتب الجامعية ، بيروت ، دون سنة النشر.
- 24- عبد الرحمان محمد العيسوي : علم النفس والإنتاج ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2003.

- 25- عبد الرحمان محمد العيسوي : علم نفس الإنتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ، القاهرة ،
دون سنة.
- 26- عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، دار النهضة العربية
للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، 1995.
- 27- عبد المنعم عبد الحي : علم الاجتماع الصناعي ، ط 4 ، المكتب الجامعي الحديث ،
الإسكندرية ، 1988.
- 28- علي غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر ، عين مليلة ،
الجزائر ، 2002.
- 29- عمار بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة ، ط 2، دار البصائر للنشر،
الجزائر ، 2008.
- 30- عمر وصفي عقيلي : إدارة الموارد البشرية (بعد استراتيجي)، ط 1، دار وائل للنشر،
عمان ، 2005.
- 31- عويد سلطان المشعان : علم النفس الصناعي ، ط 1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ،
بيروت ، لبنان ، 1994.
- 32- غاري ديسلر : إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال وعبد
الرحمان عبد المحسن جودة ، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية ، 2004.
- 33- فريد النجار: إدارة الجودة الشاملة (الإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والريادة
والتفوق)، الدار الجامعية، مصر، 2007.
- 34- مجدي أحمد محمد عبد الله : علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار
المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2004.
- 35- محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ،
2003.
- 36- محمد سعيد أنور سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الحديثة،
الإسكندرية، 2004.

- 37- محمد شحاتة ربيع : أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر، 2007.
- 38- محمد طلعت عيسي ، عدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العمالية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر ، دون سنة.
- 39- محمد عبد الرضا الشمري : السلامة والأمن الصناعي ، دار صفاء للنشر، الأردن ، 2008.
- 40- محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن ، 1999.
- 41- محمد علي سهيب : السلوك الإنساني في التنظيم ، ط2، مكتبة القاهرة ، مصر، 1976.
- 42- محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، ط3، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
- 43- محمد فركوس : الموازنات التقديرية أداة فعالة للتسيير ، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995.
- 44- محمد ماهر عليش : مبادئ إدارة الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، دون سنة.
- 45- محمد مسلم : مدخل إلي علم نفس العمل ، ط2، دار قرطبة ، الجزائر، 2007.
- 46- مراد زعيمي وآخرون : دراسات في تسيير الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار قرطبة ، الجزائر ، 2008.
- 47- مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، دون سنة.
- 48- منصور فهمي : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، ط3، دار الشعب ، القاهرة ، 1976.
- 49- منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار غريب، القاهرة، دون سنة نشر.

50- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية) ،
ترجمة بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون ، ط2، دار القصبه للنشر ،
الجزائر، 2010.

51- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة
بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون ، ط1، دار القصبه للنشر، الجزائر،
2006.

52- مؤيد سعيد السالم : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي تكاملي)، دار إثراء للنشر
، الأردن، 2009.

53- مؤيد سعيد السالم وآخرون: إدارة الموارد البشرية ، جامعة بغداد ، العراق، 2000.

54- مؤيد عبد الحسين الفضل وآخرون: إدارة الموارد البشرية ، الوراق للنشر والتوزيع ،
الأردن، 2006.

55- نادر أحمد أبو شيخة : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الصفاء ، عمان ، 2000.

56- ناصر دادي عدون : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (دراسة نظرية وتطبيقية
)، دار المحمدية العامة ، الجزائر، 2003.

57- ناصر منصور الروسان وآخرون : الأمن الصناعي والسلامة المهنية ، ط2، مكتبة
المجتمع العربي للنشر ، الأردن ، 2009.

❖ مذكرات وملتقيات:

58- بن نوار صالح : أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، ماجستير علم
الاجتماع الصناعي ، جامعة قسنطينة ، قسنطينة ، 1995.

59- توفيق برباش : تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة
الصناعية الجزائرية ، ماجستير في علم الاقتصاد تخصص تسيير، جامعة سطيف ،
سطيف ، 1997.

- 60- خندودة دفيش : الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2006.
- 61- زياد محمد علي الصمادي ومحمد فراس الرواشدة : محددات الرضا والاستقرار الوظيفي ، ماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة الأردن ، الأردن، 2009.
- 62- زين الدين ضياف : السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي ، ماجستير علم الاجتماع الصناعي ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2001.
- 63- سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، ماجستير علم اجتماع مهني، جامعة دمشق ، سوريا ، 2007.
- 64- عبد الفتاح بوخمخ، حنان علي موسي: مداخلة بعنوان : أثر الصحة والسلامة المهنية علي الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر ، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة المسيلة، 2009/11/10.

❖ المجالات:

- 65- رمضان عمومن ، حمزة معمري: حوادث العمل (أسبابها وأساليب خفضها) ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل)، الجزائر ، دون سنة نشر.
- 66- عبد القادر دبون ، هوارى السويسي : أثر الخوصصة في الجزائر علي وظيفة تسيير الموارد البشرية ، مجلة الباحث، العدد3، جامعة باتنة، 2004.
- 67- فريدة بومنجل : تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية، مجلة الصحة والسلامة المهنية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر، 1981.

68- محمد رفاعي رفاعي: فلسفة الإدارة اليابانية في إدارة الموارد الإنسانية ما الذي يمكن أن نتعلمه الإدارة العربية منها؟ ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد12، عدد4، 1984.

❖ موقع أنترنيت :

69- المكتب الدولي للعمل: حقائق عن العمل والأمن، المتوفرة علي:

[http://natiex.ilo.ch//egay/english/protection/safewort/worldda/facts-ara, pdf](http://natiex.ilo.ch//egay/english/protection/safewort/worldda/facts-ara.pdf)
11 :33 , 21/03/2012.

تقارير باللغة الاجنبية:

- 70- Abdul Raooof :le théorie des causes des accidents de travail,2007.
- 71- caisse national d'assurance maladies de travailleurs salarier ,statistiques de accidents de travail et des maladies professionnelles ,janvier 2007.
- 72- Charles Sénécal :les couts indirects des accidents de travail ,rapport de recherché présenté au département des sciences économiques en vue d'obtention du gradede maitre science msc en science économiques, université de Montréal, février 1998.
- 73- F.Gaidi :accidents de travail en housses en 2005 ,journal el waten ,30 -04-2006.
- 74- Fatima Abdla :les accidents de travail ,circonstances et en charge ,caisse national des assurances sociales **CNAS**,2007.
- 75- Luc Demaret ,Ahmed khalef :deux millions de mort au travail par an , rapport de l'organisation international de travail ,2003.
- 76- M ,Jukka Takala :28 avril journée internationale de la sécurité et de la santé au travail ,rapport de l'organisation mondiale de la santé **OMS**, Genève, 2005.

❖ كتب باللغة الأجنبية :

- 77- Bernard martary :gestion des ressources humaines ,3em édition ,Edition Nathan ,1988.
- 78- Jean Marie Pertti :gestion de ressources humaines ,15edition ,libert ,paris , 2008.
- 79- Johne Petrof v :comportement du consommateur etmarketing ,5eme Édition ,les press de l'université Laval ,1993.

- 80- Oliver Hassd :la gestion des risques ,dunod ,paris ,2005.
- 81- Pierr. e Benoit :organisation ,éclipse Édition ,paris, 2004.
- 82- Roger Vincentini :les risques professionnels ,édition **d'organisation** ,
paris ,2004.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص : تنمية الموارد البشرية (ماستر 2)

قسم : علم الاجتماع

إستمارة بحث بعنوان:

حوادث العمل وتأثيرها على الإستقرار المهني

مذكرة تخرج لشهادة ماستر LMD في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية

تحت إشراف:

سعاد جعيجع

إعداد الطالبة

نوال سعدون

ملاحظة: إن المعلومات المجمعة بهذه الإستمارة سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية
يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة مع التأكد من الإجابة على كل الأسئلة.

السنة الجامعية 2015/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي :
- بدون تعليم ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- الفئة السوسيو مهنية :
- إطار عون تحكم عون تنفيذ
- 5- الأقدمية في العمل:

المحور الثاني: بيانات حول تأثير معدلات حوادث العمل على تغيب العاملين

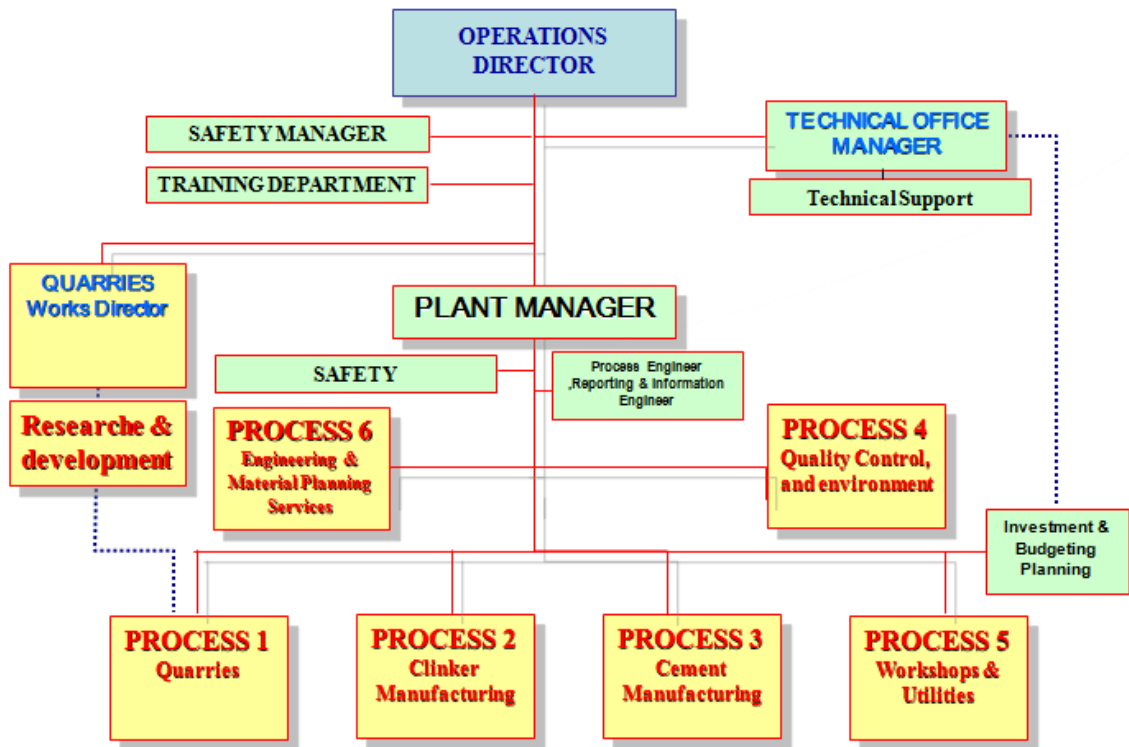
الرقم	العبرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
1	تقوم المؤسسة التي أعمل بها بإجراء حملات تحسيسية لتفادي الإصابة بحوادث العمل.					
2	تقوم المؤسسة التي أعمل بها بتدريب العمال على استعمال الأجهزة بشكل آمن.					
3	مشاهدة حوادث عمل تعرض لها زملائي تجعلني أقل إقبالا على العمل.					
4	تكرار حوادث العمل في المؤسسة التي أعمل بها يجعلني أخاف على مستقبلي الصحي.					
5	تكرار حوادث العمل في المؤسسة التي أعمل بها يجعلني أخاف على مستقبلي المهني.					
6	يدفعني وقوع الحوادث بشكل متكرر إلى التردد في الحضور إلى العمل.					
7	عند مزاوله العمل أتوخى الحذر خوفا من حوادث مفاجئة.					
8	يكثر طلب العطل المرضية بسبب التعرض للحوادث في المؤسسة التي أعمل بها.					
9	تعرضت خلال فترة عملي بهذه المؤسسة إلى حوادث اضطرتني إلى الحضور متأخرا للعمل.					

					10	تحرص المؤسسة التي أعمل بها على تفادي إصابة العمال بحوادث من أجل الحفاظ على مواردها البشرية.
					11	إذا أتيت لي فرصة عمل في مؤسسة أخرى فلن أضيعها.
					12	التعرض المستمر لخطر الإصابة بحوادث عمل يجعلني أتغيب عن العمل.
					13	أتفادي التغيب عن العمل بسبب الخوف من العقوبة.

المحور الثالث: بيانات حول بيئة العمل الصحية وتقليل دوران العمل

الرقم	العبرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	مطلقا
14	تعمل المؤسسة على الصيانة المستمرة للأجهزة للتقليل من حوادث العمل.					
15	التصميم الهندسي لأماكن العمل يساعد على أداء العمل بشكل آمن.					
16	أفكر في طلب الانتقال من المصلحة التي أعمل بها خوفا من التعرض لحوادث.					
17	ألتزم بجميع إجراءات السلامة أثناء تأدية العمل.					
18	أفكر في طلب التقاعد المسبق بسبب خوفي من الإصابة بأمراض مهنية.					

					19	الوقوع المتكرر لحوادث عمل يجعل زملائي يطلبون الإستقالة.
					20	لا أشعر بالأمان أثناء تأدية العمل وهذا ما يجعلني أفكر في البحث عن عمل آخر.
					21	تعرض زملائي للطرد بسبب عدم التزامهم بإجراءات السلامة.
					22	أخشى على صحتي أكثر من العقوبة لذلك ألتزم بإجراءات السلامة.
					23	وقوع حوادث عمل خطيرة في المؤسسة جعل زملائي يضطرون إلى ترك العمل في هذه المؤسسة والبحث عن عمل آخر.
					24	مشاهدة وفاة زميل بسبب حادث عمل يجعلني أطلب تحويلي من المصلحة التي أعمل بها.
					25	تعرض زملاء لي للتسريح بسبب أمراض مهنية.
					26	أعمل في بيئة صحية وآمنة ولا أفكر في الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى.



الهيكل التنظيمي لمؤسسة لافارج الاسمنت

الجانب النظري

للدراسة

الجانب الميداني

للدراسة