



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران -02-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بمؤسسة شركة الاسمنت وتوزيع مواد
البناء

د. زمام ربيع

بلجيلالي مختارية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حسين بن شارف	أستاذ محاضر-أ-	رئيسا
ربيع زمام	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا ومقررا
ناصر زواوي	أستاذ محاضر-ب-	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



شكر وتقدير

قال الله تعالى: لئن شكرتم لأزيدنكم

قال الرسول صلى الله عليه وسلم من لم يشكر الناس لم يشكر الله
الفضل والمنة لك وحدك إلهي وفقطنا لإنهاء العمل هذا وان جعلتني
من المسلمين وعلى طريق الحق من السالكين فلك الحمد ربي حتى
ترضى ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا لك مني جزيل
الشكر والحمد وعظيم الإمتنان كما لم يفوتني أن أتقدم باسم عبارات
الشكر والعرفان وأرقى معاني التوقير والإحترام إلى الأستاذة
المشرف "بوخاري عبد الحميد" الذي كان خير مشرف واحسن
مرشد فكان لنا الخير المعين كما أتقدم بشكر الجزيل الى اساتذتي
بقسم علم الاجتماع

الإهداء

الهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا النهار الا بطاعتك ... ولا تطيب
اللحظات الا بذكرك ولا تطيب الاخرة إلا برويتك

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة إلى نبي رحمة ونور
العالمين محمد عليه أفضل الصلاة والسلام

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار الى من علمني العطاء دون انتظار الى
من أحمل اسمه بكل افتخار

أبي الغالي سندي الدائم

إلى نور حياتي وشمسي المضيئة إلى معنى الحب والحياة إلى بسمة
الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائكما سر نجاحي وحنانكما بلسم جراحي أطال الله في
عمركما

إلى من شاركوني تفاصيل حياة وأمضيت معهم أسعد الحياة أدامكما
الله ضلعا تابثا لي .D. S..A .. Î إخواتي و حبيبات قلبي

إليكم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع

الفهرس

الصفحة	المحتوى
/	إهداء
/	شكر و عرفان
/	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	

05	1- أسباب اختيار الموضوع
05	2- أهداف الدراسة
05	3- أهمية الدراسة
06	4- الدراسات السابقة
11	5- الاشكالية
11	6- الفرضيات
11	7- المنهج
13	8- أدوات جمع البيانات
14	9- عينة الدراسة
15	10- المقاربة النظرية
16	11- صعوبات الدراسة
الفصل الاول : حوادث العمل	
	تمهيد
26	1-1 أسباب حوادث العمل
33	2-1 تصنيف حوادث العمل
35	3-1 مصادر حوادث العمل
36	4-1 أبعاد حوادث العمل
36	5-1 نظريات حوادث العمل
37	6-1 آثار حوادث العمل
41	خلاصة
الفصل الثاني : الإنتاج والمؤسسة الاقتصادية	
42	أولاً: الإنتاج
42	1-1 مفهوم الانتاج
42	2-1 أنواع وعناصر الانتاج
45	3-1 مراحل الانتاج
48	4-1 العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل
51	5-1 أساليب واستراتيجيات تحسين الإنتاج

55	ثانيا: المؤسسة الاقتصادية
55	1-2 تعريف المؤسسة الاقتصادية
56	2-2 مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية
59	3-2 تصنيف وظائف المؤسسة الاقتصادية
62	4-2 خصائص المؤسسة الاقتصادية
62	5-2 اهداف المؤسسة الاقتصادية
66	خلاصة
الفصل الثالث: الاطار الميداني للدراسة	
67	أولاً: عرض وتحليل البيانات
67	1- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالبيانات الشخصية
74	2- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الاولى
80	3- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
86	4- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
93	ثانيا: مناقشة النتائج
93	1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
96	2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
99	ثالثاً: النتائج العامة
99	خاتمة
/	قائمة المصادر والمراجع
/	ملاحق

مقدمة

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
67	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
68	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
69	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
70	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	04
71	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الحالي	05
72	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	06
74	بين ما سبق لك وتعرضت لحادث عمل	07
75	يبين توزيع أفراد العينة حول تقييم بيئة العمل	08
76	يبين توزيع أفراد العينة حول رأي الآلات التي بها من حيث	09
77	يوضح توزيع أفراد العينة حول الضجيج القوي دور في تقليل من إنتاج المؤسسة.	10
78	يبين آراء أفراد العينة حول التركيز في العمل يتوقف على درجة وقوعك في حادث.	11
79	يبين تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من رفع إنتاجية في المؤسسة	12
73	يبين تحسين الفيزيائية البيئية يزيد من رضاك الوظيفي في المؤسسة	13
80	يبين آراء العمال حول الإصابة اثناء لعمل تؤدي الى تقليل من الكفاءة الإنتاجية	14
81	يبين آراء الباحثين حول القيام المؤسسة بعمل دورات التدريبية للعاملين بصورة منتظمة وذلك لتقليل الحوادث وزيادة الإنتاج	15
82	يبين إصابة العامل اثناء العمل تؤدي الى غياب العامل عن العمل لفترات طويلة وبالتالي تؤثر على الإنتاج	16
83	يبين آراء الباحثين حول استخدام الآلات الحديثة يزيد من الإصابات.	17
84	يبين آراء الباحثين ما يحول العامل بسبب الإصابة الى قسم اخر اقل مجهودا	18

85	يبين ما يتم سهولة دفع تعويضات الإصابة اثناء العمل بواسطة المؤسسة	19
86	يبين قلة التدريب العاملين بالمؤسسة يتسبب في تزايد الإصابات.	20
87	يبين المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مجهوداتك العملية	21
88	يبين الإرهاق دور في تقليل من دورك في العمل.	22
88	يبين تأثير طبيعة وظيفة على حالة النفسية في العمل.	23
89	يبين زيادة في منح المكافآت تزيد من انتاج في العمل	24
89	يبين الوظيفة التي تؤديها تحتاج الى التركيز في العمل	25
91	يبين تقييم قدرات في التكيف مع الحالات الطارئة في العمل	26
92	يبين الامام بكافة واجبات المهنية يزيد من الرفع الإنتاجية المؤسسة	27

فهرس الإشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
67	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	01
68	اعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	02
70	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
71	اعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	04
72	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الحالي.	05
73	منحنى بياني يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	06

إن التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم من حادثة وعولمة، صاحبو العديد من التطورات في مختلف المجالات، وهذا الأخير أفرز الكثير من التحديات للمؤسسات التي أصبحت مطالبة أكثر من وقت سابق بالاستثمار في مواردها البشرية كونها الضمانة الوحيدة لتحقيق المزايا التنافسية وضمان الاستمرارية والاستدامة. فالمورد البشري يعتبر من أهم الموارد في المؤسسة، حيث أصبح يلعب دورا فعالا فيها. لذا وجب عليها العمل على جذب الكفاءات البشرية وبذل الجيود من أجل الحفاظ عليها في ظل بيئة تنافسية شديدة، وذلك من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم وبيئة صحية آمنة.

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، وقد تؤدي حوادث العمل إلى حالات وفاة أو عجز كلي أو جزئي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية. ونتيجة للحوادث التي تؤدي أثناء العمل إلى إصابات العمال مما يضطرهم إلى الغياب عن العمل لفترات قد تطول أو تقصر حسب خطورة الإصابة وبالتالي يقلل من إنتاجية العامل ودخله مما يؤثر على إنتاجية المؤسسة. وهناك أسباب كثره تؤدي إلى إصابة العامل أثناء العمل أسباب تتعلق بالبيئة الداخلية للمؤسسة مثل (التهوية والضوضاء وعدم توفر وسائل السلامة) وأسباب تتعلق بالعامل نفسه مثل (قلة التدريب، عدم استخدامه لوسائل السلامة، عدم الانتباه والقلق والتوتر وغيرها). كل هذه الأسباب تقلل من الإنتاج وبالتالي تؤثر على الإنتاجية بالمؤسسات الاقتصادية المختارة كعينة للدراسة. وقد قمنا من خلال معالجتنا النظرية والتطبيقية للموضوع بتقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول حيث تطرقنا خلال:

- **الفصل الأول:** الإطار التصوري للدراسة فمن خلاله تم تحديد أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، الدراسات السابقة الإشكالية، الفرضيات، المنهج، أدوات جمع البيانات، العينة، المقاربة النظري، مفاهيم الدراسة، صعوبات الدراسة.

- **الفصل الثاني:** بعنوان التأسيس النظري للدراسة والذي تناولنا فيه كل من تمهيد حوادث العمل أسباب حوادث العمل تصنيف حوادث العمل. مصادر حوادث العمل. أبعاد حوادث العمل. نظريات حوادث العمل. آثار الحوادث واليات التقليص منها. بالإنتاج مفهوم الإنتاج أنواع وعناصر الإنتاج مراحل الإنتاج العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل أساليب واستراتيجيات تحسين الإنتاج. ثانيا : المؤسسة الاقتصادية تعريف المؤسسة الاقتصادية مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية تصنيفات وظائف المؤسسة الاقتصادية خصائص المؤسسة الاقتصادية. أهداف المؤسسة الاقتصادية.

- **الفصل الثالث:** وتطرقنا فيه الى عرض وتحليل البيانات وأيضا مناقشة نتائج الدراسة، لنصل في الخير الى النتائج العامة للبحث، وقد خلصنا في الاخير الى الخاتمة.



الفصل:

الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

قبل القيام بأي بحث علمي لابد على الباحث أن يكون على دراية بالموضوع الذي يريد دراسته وذل من خلال الاطلاع على أهم ما كتب عليه وكذلك الاطلاع على مختلف الدراسات التي تناولت نفس الموضوع أو تتشابه معه لأن ذلك يساعد الباحث على تحديد أبعاد موضوعه.

تعتبر مرحلة تحديد موضوع الدراسة من أهم مراحل البحث العلمي، فهي الركيزة الأساسية والاطار المرجعي له، ولهذا سنحاول من خلال هذا الفصل تحديد الإشكالية وصياغة التساؤلات التي سيتم وضع الفروض على أساسها كما سنحاول توضيح أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم الأساسية التي احتوتها هذه الدراسة، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة حول الموضوع والتعقيب عليها والاعتماد على المنهج المستخدم وأدوات الدراسة والعين الدراسة و مجموعة من النظريات التي يمكننا في ضوئها تفسير موضوع الدراسة .

01-أسباب اختيار الموضوع**أ- أسباب الذاتية :**

- اهتمامنا الخاص بهذا الموضوع ومحاولة توسيع معرفتنا به لما له من أهمية بالغة في المجتمع.
- ميولنا الشخصي في التعرف على تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة.
- رغبة الباحثة في دراسة الموضوع .

ب- أسباب الموضوعية :

- يمثل موضوع الدراسة من بين الظواهر التي تدرج ضمن اهتمامات تخصصنا الاكاديمي، في طور الماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، الذي دعانا الى دراسته.

- لإمكانية الدراسة الميدانية للموضوع، حيث يمثل احد ابرز المشكلات المهنية، التي يمكن ان يتعرض لها العمال، والتي يمكن ان تؤثر سلبا على وتيرة الإنتاج، او على السير الحسن لمؤسسة العمل.

02-أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا هذه للوصول إلى تحقيق ما يلي:

- المساهمة في الكشف على النتائج المترتبة عن حوادث العمل بالنسبة للعمال بشكل خاص، وللمؤسسة بشكل عام.

-معرفة الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل المؤسسة عند حصول خسائر مادية أو بشرية داخل مجال العمل.

- المساهمة الموضوعية في إثراء مكتبة كلية العلوم الاجتماعية، من خلال دراسة الموضوع، وصبر أغواره.

03-أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية هذه الدراسة في الاهتمام بالعاملين والمحافظة عليهم لانهم مصدر التميز في المؤسسات.
- تكمن أهمية هذا الموضوع أيضا كونه يتعدد الجوانب والابعاد، فالحوادث العمل ليست ذات أهمية اقتصادية فقط ، بل تطرح مسائل قانونية، اجتماعية وإنسانية.
- تقديم رؤية واضحة عن مدى نجاعة سياسات النتائج في المؤسسات الاقتصادية.
- الاطلاع على حجم الظاهرة داخل المؤسسة الجزائرية ومدى تأثيرها على صحة العامل.

04-الدراسات السابقة:

يسعى الباحث جاهدا لكسب تراث معرفي وعلمي، من خلال البحث والتمحيص في المادة المعرفية وأيضا في الدراسات السابقة التي تمكن الباحث لمتعرف على الأدوات والمنهج المستخدم، فهذا يسهل على الباحث الكثير من الوقت والجهد، ومنه سوف نتطرق إلى الدراسات التالية:

● **الدراسة الاولى :** دفيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى اعمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ، عبارة عن دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، تحت إشراف الاستاذ الدكتور شبلي محمد ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006. و كانت إشكالية الدراسة : "إلى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المصممة و الطرق الامنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني و النهوض به ومن ثمة التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟" وقد وضعت الباحثة فرضية عامة : "يتعرض العامل لحوادث مهنية لغياب التوعية الوقائية" اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي لاعتباره المنهج الانسب لدراسة الموضوع ، أما عينة الدراسة فقد شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها ، والتي يبلغ عدد عمالها 54 عاملا يتوزعون على مناصب عمل مختلفة كما اعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات. هدفت هذه الدراسة إلى ابراز أهمية الوعي الوقائي و الاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل وتوصلت إلى النتائج التالية:

-كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت الحوادث المهنية .

-تقع الحوادث مهنية لأسباب شخصية و تنظيمية غير مرتبطة بعامل الصدفة.

* **الدراسة الثانية :** سلامة أمينة ، الثقافة الامنية و دوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذج ، عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD ، في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع الإدارة و العمل ، تحت إشراف الاستاذ الدكتور دبله عبد العالي ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2017 / 2018 .

و كانت إشكالية الدراسة : "ما الدور الذي تلعبه الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة؟ اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي ، امل مجتمع الدراسة فتمثل في 553 عامل ، واعتمدت على استمارة استبيان و المقابلة ، و هدفت الدراسة إلى:

- العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الامنية التي بدورها تساعد على البقاء في ظل متغيرات اقتصادية اجتماعية و سياسية متسارعة

- توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نجد:

الثقافة الأمنية لها دور ايجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي الذي يؤدي بدوره إلى تفادي الاخطار- المهنية في المؤسسة.

* **الدراسة الثالثة :** سمير حديبي ، تحت عنوان حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية ، دراسة ميدانية بمركب الجرافات و الرافعات CPG – على العمال المنفذين (بعين السمارة قسنطينة) ، مذكرة لنيل- شهادة ماجستير في علم النفس ، العمل و السلوك التنظيمي ، تحت اشراف الدكتور رابح العايب ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008 / 2009 وكانت اشكالية الدراسة : " هل هناك علاقة بين حوادث العمل و الروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجرافات و الرافعات ؟" و كانت الفرضية العامة : "هناك علاقة بين حوادث العمل و الروح المعنوية لدى العمال." و هدفت هذه الدراسة:

-الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل .

و لقد اعتمد الباحث عن المنهج الوصفي التحليلي ، اما عينة الدراسة فشملت جميع عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات و الرافعات الذي يبلغ عددهم 140 عاملا ، وقام بإجراء الدراسة على عينة من مجتمع البحث قدرت ب 60 عامل ، و اعتمد في جميع البيانات على استمارة الاستبيان ، و توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- هناك تأثير للحوادث المهنية على معنويات الافراد العاملين بنوعية ايجابية عند توفر الامن و غياب حوادث العمل و سلبي عند وقعهم في احباطات الفشل المهني وترك العمل. الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل الروح المعنوية .

-يساهم توفر الامن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال " فلا بد للعامل أن يعمل في جو -يسوده الاستقرار النفسي و الابتعاد عن الانفعالات كالتوتر و الخوف من الحوادث ، بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة و الارتياح أثناء العمل.

الدراسة الرابعة:

دراسة سهيلة محمد، تحت عنوان "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، أجريت سنة 2010 م، حيث أجريت دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس لمنفط في محافظة طرطوس، حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده: ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز، والمتغيرات التالية: العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى

خطورة العمل، سبب الحادث؟

ويتفرع تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعميمي والتعرض لحوادث العمل؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر الميني بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟
- وقد اعتمدت الباحثة عمى المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أدوات جمع البيانات كالأستماره، على برنامج الاحصائي SPSS، أما عينة البحث فتمثلت في 200 عامل، وتوصمت الباحثة عمى النتائج التالي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل فيما يتعمق بمتغير المستوى العمري لمعاملين.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل فيما يتعمق بمتغير مدة الخدمة لمعاملين.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل، فيما يتعمق بمتغير خطورة العمل، سواء فيما يتعمق بوجية نظر العاملين أنفسهم، أم من وجية نظر رئيس القسم أم من وجية نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.

- الدراسة الخامسة:

دراسة سلامة أمينة بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" أجريت الدراسة سنة 2018 م في ولاية بسكرة وتمحورت إشكالية هذه الدراسة في تساؤل رئيسي: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟ ويندرج تحت السؤال المركزي أسئلة فرعية وهي كالاتي:

- كيف تساهم الاجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 - كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 - هل لسمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية دور في الوقوع في الحوادث العمل؟
 - كيف يساهم الاستقرار الميني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
 - ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- وقد اتبعت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي بالاستعانة بأدوات جمع البيانات والمتمثلة في السجلات، الوثائق، دليل المقابلة، أما عينة البحث فتمثلت في 553 عاملا وهي عينة طبقية منتظمة، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- جاءت هذه الدراسة لتقف عمى الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل .
- الثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تقادي الأخطار المهنية

- يجب على جميع المؤسسات الصناعية أن يكونوا يقظيين في كافة المستويات لمشاكل السلامة والامراض المهنية، وأن يكون لهم شعورا ملازما للحد من حوادث العمل.
- تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطرابات في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع اضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها، حسب ما ينتهي إليه الحادث من كسور أو جروح، التسلل أو القلق النفسي، الاكتئاب، التشوهات.

- **الدراسة السادسة:** دراسة بنية عمر بعنوان ادره الموارد البشرية و دورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية-شركة توزيع المواد البترولية-نפטال-مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي ، فرع تحليل اقتصادي ، المعهد الوطني للتخطيط والاحصاء سنة 2006/2005

تهدف هذه الدراسة الى تحديد ودراسة مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحسين الإنتاجية بالمؤسسات من خلال قيامها بمجموعة من الوظائف من خلال تحليل الاعمال وتخطيط الموارد البشرية من خلال أهمية الاستثمار في راس المال البشري، اما الجانب التطبيقي فقط تطرق فيه لغرض دور الموارد البشرية في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة محل الدراسة ومحاولة تقييم مدى فاعليتها في تحقيق ذلك.

-**الدراسة السابعة:** بعنوان الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في القطاع غير النفطي السعودي، هدفت هذه الدراسة الى تقدير الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في الاقتصاد غير النفطي السعودي للفترة 1970-2007 المجلة العربية للعلوم الإدارية، العدد الثاني، المجلد السابع، 2013 بالأسعار الثابتة ، باستخدام السلاسل الزمنية المعتمدة على منهج التكامل المشترك، نظرا للخصوصية الاقتصادي السعودي تم اختيار العديد من المتغيرات المؤثرة في الإنتاجية الكلية على مستوى الكلي منها الاستثمار الأجنبي المباشر، نسبة الانفاق الحكومي على التعليم من اجمالي الانفاق الحكومي.

يعتبر المورد البشري من أهم العناصر المساهمة في نجاح العملية الإدارية داخل التنظيمات وفي شتى المجالات ، سواء كانت الخدماتية أو الاقتصادية ...إلخ، لذلك سعت معظم دول العالم إلى توفير المناخ التنظيمي المناسب ليذا المورد ، من خلال توفير الظروف البيئية والفيزيائية وحتى الاهتمام بجانب العلاقات الإنسانية لو، ويعتبر موضوع حوادث العمل من أهم المواضيع التي شغلت الباحثين والمفكرين في العديد من الدوائر العلمية، كونها تتعمق بإحدى أكبر المشكلات التي تتعرض لها المؤسسة بغض النظر عن طبيعتها والمتمثلة في مشكلة حوادث العمل، وما ينتج عنها من آثار سلبية تعيق السير الحسن للمؤسسة.

تعد حوادث العمل من أكبر التحديات التي تواجهها المجتمعات الصناعية واقتصاد الدول و لعل آخر ما تتطوي عليه الصناعات هو ما يحيط بالقوى العاملة من مخاطر مهنية ترتبط بطبيعة العمل و الصناعة التي يعملون فيها، ومن بين تلك المخاطر الفيزيائية و الكيميائية و كذلك الميكانيكية و النفسية، إذ تعد في مقدمة المخاطر الرئيسية التي كانت وتزال تشكل تهديدا لحياة العامل وصحته.

وتعتبر حوادث العمل من الظواهر المتفشية والتي لا مفر منها رغم التدابير والاجراءات المتاحة للتقليل منها إلا أن بيئة وظروف العمل لا تزال محاطة بالمخاطر والتي يدفع ثمنها المورد البشري بصفة خاصة نتيجة ما ينتج عنيا جروح ، كسور، حروق تكهرب، فقد أحد الأعضاء وفي بعض الأحيان العجز الكلي وحتى الوفاة هذا وقد وضعت نظرية استهداف الحوادث تفسيراً للحوادث من الناحية السيكولوجية حيث ترى أن الافراد مرتكبي الحوادث بصورة متكررة كثيرا ما ينطلق عليهم اسم مستهدف الحوادث وأن هذه الأخيرة مرتبطة بالسمات والخصائص الوراثية ، في حيف ترى نظرية الحرية والأهداف واليقظة أف الحادثة ناتجة ممن السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مؤمنة.

تعد المؤسسة الاقتصادية الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها اقتصاد أي دولة ما. فهي تلعب دورا محوريا الذي يؤدي من خلاله أنشطة وممارسات تسييريه عديدة بغرض تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وتقوم المؤسسة بوظائف أساسية تتمثل في وظيفة الإنتاج، ووظيفة الموارد البشرية، ووظيفة التسويق، ووظيفة التمويل التي تعد من أهم وظائف المؤسسة الاقتصادية التي تعتمد عليها في نشاطها.

تحتل وظيفة الإنتاج والعمليات في المؤسسة مكانة مميز، باعتبارها الوظيفة التقنية المسؤولة على إنتاج السلع والخدمات، اللازمة والضرورية لتلبية حاجات ورغبات العملاء، إذ تعد هذه الوظيفة نظاما فرعيا من نظام المؤسسة، له مجموعة من المدخلات تجرى عليها مجموعة من التحويلات لتعطي في الأخير مخرجات تتمثل في السلع والخدمات.

ومن هنا فان دراسة موضوع حوادث العمل واثاره على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية يعد امرا مهما ، لأهمية عينة البحث في المجتمع واهمية هذين المتغيرين لكونهما من صميم الحياة اليومية والعملية ، وانطلاقا من هذا تم طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- الى أي مدى تؤثر حوادث العمل على مستوى الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية؟ ومن خلال التساؤل الرئيسي تم طرح أسئلة الفرعية :

- 1- هل للظروف العمل لها تأثير على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية؟
- 2- هل تؤدي إصابات العمل الى انخفاض الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية؟
- 3- هل نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة؟

06- فرضيات الدراسة

1-تؤثر ظروف العمل على إنتاج في المؤسسة الاقتصادية

2- تؤدي إصابات العمل الى انخفاض الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية.

3- نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة.

07- المنهج المستخدم

إن مناهج البحث العلمي يحددها أساس الموضوع الدراسة والهدف منها وبما أن هذه الدراسة تنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية الأمر الذي يفرض علينا استخدام منهج المسح الاجتماعي بشكل أساسي.

"ويمكن تعريف المنهج بأنه الطريق العلمي المؤدي أو الموصل لهدف البحث وهو الخيط غير المرئي الذي يشد فقرات البحث إلى بعضها. والمنهج يختلف عن الوسيلة أو الأداة المستخدمة في البحث¹. مما يجدر الإشارة إليه أن هناك مناهج علمية متنوعة حيث أن لكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه وذلك حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها أو بصدد دراستها وعلى الإمكانيات التي يتيحها في جمع المعلومات. وانطلاقاً من كون الدراسة الحالية تهدف التعرف على تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية وذلك من خلال وصف وتفسير وتحليل مدى مساهمة غير بينهما، ولذلك توجب علينا اختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لدراستنا.

08- أدوات جمع البيانات

أ- **الملاحظة:** هي وسيلة يستخدمها الإنسان العادي في اكتسابه لخب ارته ومعلوماته فنجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه. ولكن الباحث حين يلاحظ فانه يتبع منهاجاً معيناً يجعل من ملاحظاته أساساً لمعرفة واعية أو فهم دقيق لظاهرة معينة².

وباعتبار ان الملاحظة هي احد المنطلقات الاساسية لدراستها حيث تعتبر من اهم الادوات المستخدمة في البحث العلمي، حيث تساعد على الحصول على البيانات والمعلومات لموضوع الدراسة وكذلك الكشف على صفات الظاهرة المدروسة وقد تم الاعتماد على الملاحظة المباشرة التي تمكننا من ملاحظة الواقع المعاش داخل المؤسسة_ وقد ساعدتنا هذه الوسيلة على التعرف على ميدان الدراسة بالتعرف على جميع الاقسام والمصالح ومختلف الهياكل والمنشآت التابعة للمؤسسة.

ب- **المقابلة:** يعتبر البحث العلمي بصفة عامة والاجتماعي بصفة خاصة مهمة شاقة ودقيقة يستعمل الباحث خلالها العديد من المناهج والأدوات تساعده في الوصول الى النتائج ومن بين الأدوات التي يلجأ اليها الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية المقابلة ويمكن تعريفها بأنها حوار لفظي مباشر هادف وواعي يتم بين شخصين أي بين باحث ومبحوث او بين شخص ومجموعة من الأشخاص، بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات والتقنيات الأخرى ويتم تقييده بالكتابة او التسجيل الصوتي او المرئي.

فالمقابلة العلمية هي أداة من أدوات البحث العلمي يستعملها الباحث للحصول على معلومات تساعده او تمكنه من الإجابة على تساؤلات بحثه او اختبار الفرضيات دراسته، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغية طرح مجموعة من الأسئلة تكون محددة من قبل بدقة او على شكل نقاط وهذا من قبل الباحث ويجب عليها المبحوث.

¹ - محمد أزهري سعيد السماك، طرق البحث العلمي أسس وتطبيقات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، عمان، 2011.

² عبد الرحمن عدس وآخرون، البحث العلمي وأدواته وأساليبه، دار الفكر ناشرون والموزعون، عمان، ط16، سنة 2014، ص124.

ج-الاستمارة: تعد استمارة الاستبيان من الأكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع الدراسة والتي يتم إعدادها من طرف الباحث وتسلم إلى أشخاص المبحوثين لتسجيل إجاباتهم ثم يتم إعدادها لتحليل النتائج³.

وتعبر الاستمارة عن مجموعة من الاسئلة التي مفادها الحصول على معلومات و اراء حول الظاهرة المدروسة، وهي من اهم وسائل جمع البيانات وأسئلتها لم تأتي من فراغ بل هي مشتقة من فرضيات البحث التي عرضها معرفة مدى صدق الفرضية من اجل الوصول الى الاهداف المرجوة وتتكون من عدة أسئلة، وقد مرت بعدة مراحل حتى تم انجازها فقد تم تحديد الاستمارة، ثم مناقشتها مع الأستاذ المشرف وتصحيحها من بعض الاخطاء ثم عرضها الى اساتذة في نفس تخصص من اجل التحكيم اذ يحتوي على سؤالاً موزعة على النحو التالي:

أ. المحور الأول: ويتمثل في البيانات الشخصية للمبحوثين من اجل معرفة خصائص العينة ويحتوي 06 اسئلة.

ب. المحور الثاني: ويتمثل في البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى و يحتوي على 07 اسئلة.

ت. المحور الثالث: ويتمثل في البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية ويحتوي على 07 اسئلة.

ث. المحور الرابع: ويتمثل في البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة ويحتوي على 07 اسئلة.

اذ تم عرضها على بعض الاساتذة المحكمين وتم ابداء رأبهم في بعض الاسئلة التي تستوجب التعديل او الالغاء لأنها لا تخدم الفرضية او التعديل وقد تم الاخذ بعين الاعتبار لملاحظاتهم وتم صياغة أسئلة الاستمارة لتأخذ مجراها الأخير ثم تم توزيعها في مؤسسة شركة الاسمنت وتوزيع مواد البناء.

وقد تم الحرص على الاتصال المباشر بالمبحوثين لضمان الاجابات الدقيقة والموضوعية نتيجة اختلاف أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي ولغة التكوين، وكذا تقادي لعدم فهم اسئلة الاستمارة.

09-العينة :

وهي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة واجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على المجتمع الكلي للدراسة . أو هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليه الدراسة⁴.

العينة القصدية أو العينة غير الاحتمالية هي نوع من عينات البحث العلمي، وهي عكس العينة العشوائية، فيختار الباحث عينته بناءً على حكمه الذاتي بدلاً من الاختيار العشوائي، ولا يتمتع أفراد المجتمع هنا بفرص متساوية للظهور في العينة، وتعتمد هذه الطريقة في أخذ العينات على خبرة الباحث واطلاعه، ويجب أن تستند إلى الملاحظة، وتستخدم عمومًا في الأبحاث النوعية والدراسات الاستكشافية التي تستهدف الحصول على بيانات غير إحصائية، لها علاقة بسمات أو خصائص مجتمع ما.

10-المقاربة النظرية للدراسة :

لدراسة أي موضوع أو ظاهرة اجتماعية ما دراسة علمية منهجية يجب على الباحث ادراج موضوعه ضمن مقاربة نظرية أو تصور نظري معين، باعتبار أن النظرية هي الخلفية الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في محاولتها إعطائه فهم وتفسير شامل لواقع الظاهرة، وذلك لاحتوائها على مفاهيم عامة يمكن في ضوئها معالجة موضوع الدراسة، كما تساعده في بناء المفاهيم ومختلف اجراءات البحث الأخرى.

³ محمد شفيق، البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الاجتماعية، القاهرة، مصر، سنة 2006، ص115

⁴ - محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، ط3، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص29.

إن المقاربة السوسولوجية من أهم الخطوات المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في علم الاجتماع كما تعتبر إحدى الضروريات الهامة في الدراسة السوسولوجية لتفسير وتحليل الظاهرة التي يعمل على دراستها.

ونقصد بالمقاربة السوسولوجية ذلك الإطار النظري الذي يتبناه الباحث في عمله أي اعتماده على نظرية أو مجموعة من النظريات عند قيامه بالدراسة والبحث، وعليه تعد المقاربة النظرية من المراحل الحاسمة في البحث العلمي، حيث يستحيل الانطلاق من العدم من دون أي إطار نظري أو نظرية عند القيام بالبحث السوسولوجي فالنظرية أو النظريات السوسولوجية هي التي تعطي للبحث قوته وتؤسسه علمياً. وعليه فعلى الباحث عند القيام بالدراسة لظاهرة اجتماعية ما الإطلاق من مقارنة أو مقاربات تتماشى وطبيعة موضوعه.⁵

ونظر لتعدد الظاهرة الاجتماعية وذلك بسبب تداخل أسبابها، أدى إلى عدم وجود نظرية موحدة وعامة لتفسيرها ما أدى إلى وجود نظريات متعددة. ومن هنا فإننا سوف نعتمد في دراستنا على مقاربتين نظريتين رئيسيتين لنظرية التنظيم كفيلتين بأن تجعل هذه الدراسة تفهم في إطارها النظري وتصل إلى أهدافها في فهم مشكلة حوادث العمل و الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية ووصفها وتحليلها. وتتمثل هذه المقاربة النظرية في النظرية سلم ماسلو للحاجيات والنظرية الاستهداف للحوادث ونظرية الحرية والاهداف واليقظة.

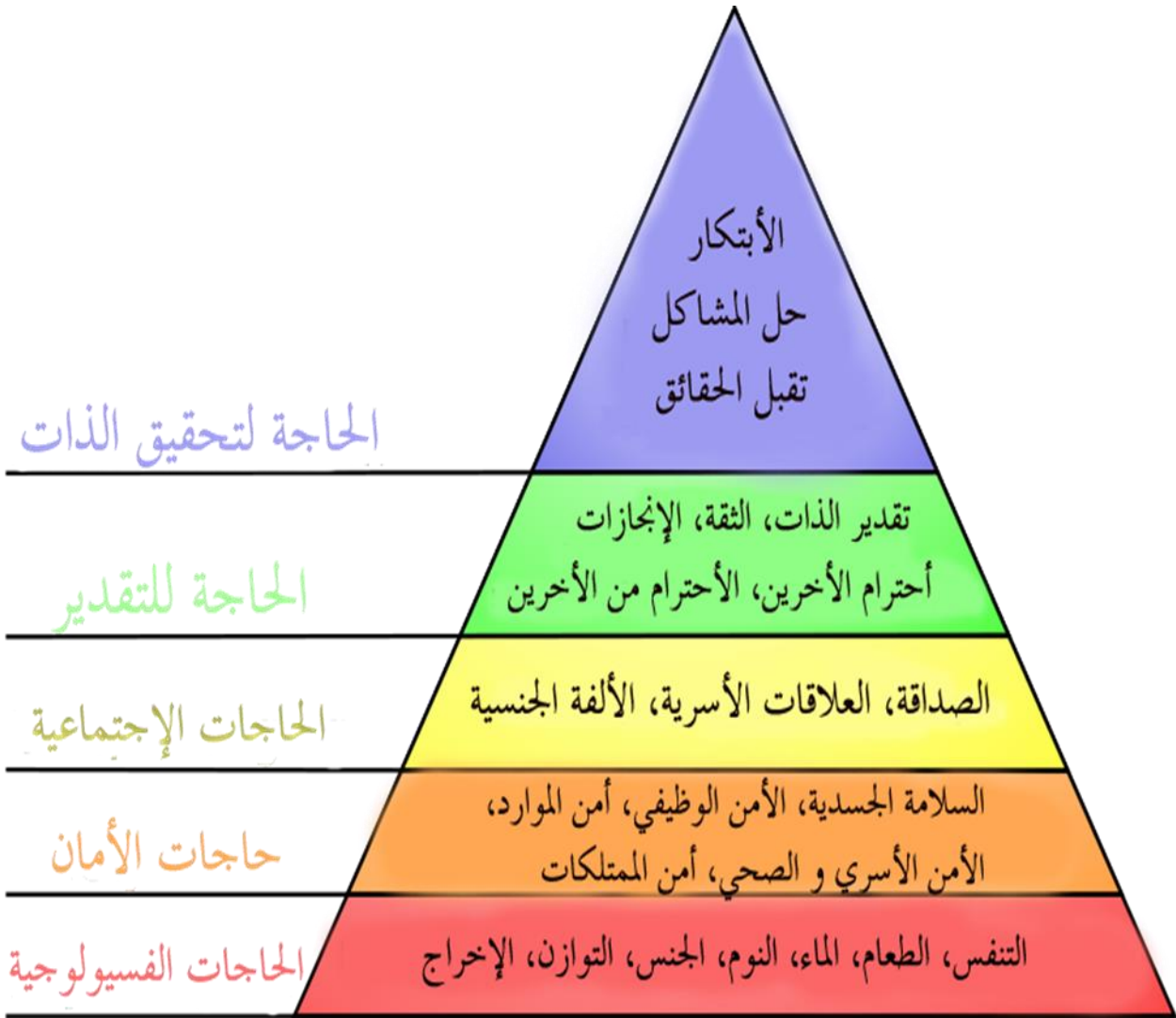
. حيث جاءت هذه النظريات نتيجة للمشاكل التي خلفها التطور الاقتصادي السياسي المذهل واتساع الطرق ووسائل المواصلات، استخدام الآلات الحديثة والباهظة الثمن في الصناعة وكذلك ظهور اختراعات حديثة والتي كانت بفعل الثورة الصناعية. وقد صاحب كل هذا ظهور الكثير من المشكلات التي واجهتها الإدارة، فجأت هذه النظريات من أجل إيجاد الحلول المناسبة لها ومن بين هذه النظريات ما يلي:

01-نظرية هرم الحاجات لماسلو:

تعتبر نظرية هرم الحاجات Needs hierarchy theory التي وضعت من طرف ابراهام ماسلو (1908-1970) من أكثر نظريات الدافعية شهرة وانتشار ضمن التيار السلوكي. تقوم على مجموعة مبادئ تتعلق ب:

- ترتب الحاجات الفردية ترتيباً تصاعدياً حسب أولويتها.
- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر بدرجة كبيرة على سلوك الفرد وتدفعه للعمل.
- إن اشباع الحاجات يتم وفق هرمية الشكل، فيبدأ الفرد بإشباع الحاجات الفيزيولوجية ثم يتدرج نحو باقي الحاجات.
- عرف ماسلو الحاجة بأنها "اختلال في حالة التوازن العضوي او النفسي، نتيجة اختلال في ظروف التوازن القائمة مع المحيط ". وقد صنف الحاجات الانسانية الى خمس مستويات اساسية، يعبر المستوى الاول عن الحاجات الدنيا، أما المستوى الثاني فيعبر عن الحاجات العليا الارتقائية. والشكل الموالي يوضح:

⁵ جمال معتوق، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، د ط، القاهرة، 2012 ، ص ص 53، 54.



تعتبر نظرية ماسلو من أهم النظريات التي يمكن للمدير أو المسؤول أن يستفيد منها في توجيه سلوك الافراد المرؤوسين وتحفيزهم نحو مزيد من الجودة في الاداء، انطلاقا من دراسة حاجاتهم ومساعدتهم في تلبيةها مستقبلا، غير أن تجزئة ماسلو للحاجات الفردية بهذا الشكل عرضه لكثير من النقد من منطلق أن حاجات الانسان تؤثر على سلوكه بشكل مجموعة متفاعلة ومتداخلة، وليس بشكل حاجات مستقلة عن بعضها، كما ان اسلوب اشباع الفرد لا يخضع لحتمية الحاجة الهرمية فحسب، بل يتدخل في الامر مستوى الطموح، البيئة التي يتواجد فيها الفرد، الموقف الذي يحيط به، والجماعة التي ينتمي اليها، والثقافة السائدة، كلها متغيرات تتحكم في اسلوب الاشباع، وتسمح للحاجة بإمكانية الظهور العلني، أم توجّلها لوقت لاحق.

02-نظرية الاستهداف للحوادث:

تعتبر نظرية الاستهداف للحوادث من أقدم النظريات في تفسير حوادث العمل أكثرها شيوعا. والاستهداف للحوادث معناه أن هناك أشخاص لديهم ميل وتكوين داخلي وصفات و ارثية تدفعهم للقيام بسلوك غير سليم مما يجعلهم عرضة للوقوع في الحوادث بصفة متكررة، أي لديهم القابلية للتعرض للحوادث دون غيرهم ويطلق على هذه الفئة من الأشخاص اسم المستهدفون للحوادث. وعلى الرغم من شيوع هذه

النظرية إلا أن الأدلة العلمية على صحتها متعارضة. حقيقة أن هناك الأشخاص الذين يرتكبون كثيراً من الحوادث بصفة مكررة وحقيقة أن نسبة كبيرة من الحوادث ترتكب بواسطة نسبة قليلة من الناس. فإن هذا بالذات لا يعد دليلاً على صحة نظرية الاستهداف للحوادث... وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأكيد نظرية الاستهداف للحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة.

ولقد دل التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاعتبار عامل الصدفة على وجود حوالي 15 % فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة الاستهداف للحوادث، وعلاوة على ذلك فإن العوامل الأخرى غير الاستهداف للحوادث لم تكن مضبوطة... ومعظم الدراسات كانت تفشل في أن تأخذ في الاعتبار مقدار ما كان يتعرض له العامل من عنصر المخاطرة فيما يقوم به من أعمال. فالمفروض أن يكون القدر من المخاطرة المتضمن في العمل متساوي فقد يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره من الزملاء.

03-نظرية الحرية والاهداف اليقظة:

ترى هذه أن الحادث هو عبارة عن سلوك رديء، ينتج عن مناخ سيكولوجي غير مريح وغير مشجع للعامل، حيث أنه كلما كان المناخ أكثر ملائمة وراحة ويتلقى فيه العامل التشجيع عن طريق المكافآت والحوافز كلما كان سلوك العامل خال من الحوادث وكذلك تزيد نسبة اليقظة والانتباه لديه وبالتالي يرتفع معدل إنتاج العامل كما ونوعاً. فعندما يكون المناخ التنظيمي السائد غير سوي وغير محفز وعدم اهتمام الإدارة بالعمال والعلاقات الإنسانية داخل المصنع، فهذا يجعل العامل حديث المهنة أقل انتباهاً ويقظة في عمله ما يجعله من المحتمل أن يتعرض للحوادث والإصابات.

وبتشجيع المناخ الشخصي للعامل لكي يحقق أهدافه القصيرة المدى وكذلك أهدافه طويلة المدى باحتمال الحصول على عمل معقول يتكافأ ومكاناتهم وقدراته هنا يشعر العامل بأنه مشارك ذو قيمة، وتؤدي المشاركة في العمل إلى تكوين عادات الانتباه واليقظة وحل المشاكل المثارة وتؤكد النظرية أن سيكولوجية العمل يجب أن تكافئ العامل لكونه منتبهاً ويقظاً، وكذلك لمحاولته في الاقتراحات البناءة واعطاء مكافأة للعامل المتعاون الذي يقوم بعمله على أحسن ما يكون والذي يعرف كيف يتجنب الإصابات، وهنا يجب أن يشعر العامل بأنه حر في تأثيره على البيئة "

وما يؤكد هذه النظرية أن أكثر هو أن الأقسام الموجودة في المصنع والتي يكون بها مشاركة كبيرة من أعضاء العمال تكون نسبة الحوادث وإصابات قليلة عكس الأقسام التي يكون بها مشاركة العاملين، كذلك القسم الذي يحتوي على المكافآت والحوافز تكون معدلات الحوادث والإصابات أقل. ويلاحظ أن الحوادث والإصابات تتكرر أكثر في الأعمال التي لا يتوفر فيها العامل على مكانة اجتماعية مرتفعة في محيطه. وتفسير هذا أن مناخ العمل يجعل العامل قادر على المحافظة على مستواه المهني وقد تأكد هذا (من خلال) 400 (حادث وجد، أن نصف هذا العدد من الحوادث يرجع في أسبابه إلى حالة من القلق والخوف، والحالة الانفعالية المنخفضة. " وتقتصر نظرية الحصول على الهدف بالانتباه واليقظة توفير مناخ يحتوي على فرص للعامل من أجل الترقى وكذلك الجو المريح والمحفز للانتباه واليقظة مثل الحوافز الاقتصادية والمكافآت، وتمثيل العمال في المؤسسات والمجالس وكل هذه الحوافز والمكافآت تساهم في زيادة مستوى الانتباه واليقظة لدى العامل

11-مفاهيم الدراسة :

01-حوادث العمل:

1-1-تعريف الحادث:

يعرف على انه :واقعة او حدث يقع دون تبصر او توقع وينتج عنه نوع من الأذى للشخص او تلف للمعدات والممتلكات.⁶

وفي تعريف اخر: هو كل ما يحدث دون ان يكون متوقعا لحدوث مما ينتج عنه في العادة ضرر للناس والاشياء.⁷

وتعرف الحادثة: كل ما يمس بالعامل ويتورط فيه من غير قصد او توقع، وتنتج عنه اضرار متفاوتة تصيب الفرد و الاخرين وهي تسبب الكثير من الاعاقات والوفيات.⁸

1-2-تعريف العمل :

لغة: المينة و الفعل عن قصد.

اصطلاحا: " جهد بشري وارادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على مال أو ثروة فهو خدمة معقدة تتمثل في الجهود"⁹

-وجاء حسب معجم المصطلحات الاجتماعية بأنه: " مجموعة حركات منظمة تتجه إلى التأثير في العالم الخارجي و تستهدف غاية و يقال من الناحية الاجتماعية عمل مشترك و عمل جماهيري 'وهي الأعمال التي يشترك فيها مجموعة من الافراد.¹⁰

-أما في معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين فقد عرفه بأنه : " بدل جيد بدني أو عقمي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين و بالتالي تعني مهنة بزاولها الفرد و يتقاضى عنها اجر و العمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد يصاحب العمل ويشكل العمل اهم جزء في حياة الانسان وذاته.¹¹

1-3-تعريف حوادث العمل:

-عرف أنس عبد الباسط عباس حوادث العمل بأنها:هي تمك التي تنشأ مباشرة في موقف العمل وضعيته أو من الأجهزة و الآلات و المكائن أو من الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده".¹²

-بينما يعرفها زكي بدوي: واقعة تسبب مساس بجسم الإنسان و تكون ذات أصل خارجي و تتميز بقدر من المفاجأة أي ما يلحق به من أذى مثل: الجروح، الكسور، التشويه، فقدان القوة، العقلانية، الوفاة.¹³ ويعرفها عبد الرحمن العيساوي: " حادث غير متوقع و خاطئ و لكن ليس بالضرورة يسبب الإصابات والخسائر و يؤدي هذا الحادث إلى عرقلة أداء النشاط و استكمال.¹⁴

وقد عرفيا عبد الفتاح دويدار على أنها: واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة و أفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة، و لكن الفعل الكامل لطبيعة الحوادث و منعها يتطلب التمييز بين الأفعال و نتائجها بعناية ودقة.¹⁵

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن حوادث العمل هي كل أمر يطرأ بصورة فجائية يكون أحد أطرافه العامل و المتسبب فيو عامل خارجي، أو يرجع إلى الفرد العامل نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكيف العامل مع منصبه مما يؤدي إلى إصابات بشرية تتمثل في تشوهات، إعاقات و جروح أو الموت في بعض الحالات، بالإضافة إلى الخسائر المادية من تلف في الأجهزة و تعطل سير الإنتاج.

-التعريف الاجرائي لحوادث العمل:

⁶ عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص486

⁷ طارق كمال: علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسات شباب الجامعة ط1، الإسكندرية، 2007، ص51

⁸ خواجه عبد العزيز : مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار العرب للنشر والتوزيع، ط1، وهران، 2005، ص210

⁹ محمد عبد المولي: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، دار العربية للكتب، ط1، طرابلس، 1984، صص14، 15

¹⁰ احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية(انجليزي-عربي)، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، لبنان/1997، ص30

¹¹ حبيب الصحف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، لبنان/1997، ص30

¹² انس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص80

¹³ زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، ط1، الإسكندرية، 1972، ص52

¹⁴ عبد الرحمن محمد العيساوي: علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2003، ص150.

¹⁵ عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، لبنان، 1995، ص100

هو حدث غير مخطط لو أو مقصود من قبل العامل وان كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيو، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت و المعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.

1-4-المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

01-إصابة العمل:

مجموع الأضرار البدنية و النفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حوادث العمل.¹⁶ و تعرف : على أنها فعل مفاجئ خارجي يصيب جسم الإنسان بضرر و إصابة العمل هي التي تحدث أثناء العمل أو بسببه و تعتبر إصابات العمل من أfdح الكوارث الصناعية الآلية و يترتب عليها كثير من الاضرار الاجتماعية و الاقتصادية و ذلك لما تسببه لعامل من آلام و ما تستجوبه من رعاية و علاج و ما تؤدي إليه من عجز أو وفاة ، كما تسبب نقص إنتاج العامل و زيادة تكاليف الإنتاج بسبب نفقات علاج العمال و تعويضهم.¹⁷

02-ظروف العمل الفيزيكية:

يقصد بالظروف الفيزيكية المحيطة بالعمل درجة الحرارة و الرطوبة و الإضاءة و التهوية و ينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج و تحسينه و على قمة التعب أو الملل و الإرهاق و تخفض من احتمالات تعرضه لإصابات العمل و تقمل من نسبة هجرة العمال لأعمالهم و زيادة نسبة التغيب و المرض و التعارض.¹⁸

03- السلامة المهنية:

تعرف بأنها : " المحافظة عمى مقومات الإنتاج البشرية (القوى العاملة)من التعرض للإصابات الناجمة عن مخاطر المينة و ذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية ، وهي أيضا حماية مقومات الإنتاج المادية و ذلك من خلال المحافظة على الأجهزة و المواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف و الضياع نتيجة حوادث العمل باتحاد كل التدابير الوقائية.¹⁹

02-الإنتاج:

توجد العديد من التعاريف التي قدمت للإنتاج في المؤسسة نذكر منها ما يلي:

تعريف 1: الإنتاج "نظام فرعي في المنشأة، مهمته الأساسية تحويل المدخلات إلى سلع وخدمات"²⁰

تعريف 2: الإنتاج "عملية المزج بين عوامل الإنتاج المختلفة في مختلف القطاعات الاقتصادية، من أجل تحقيق ثروة للمجتمع، بواسطة المنتوجات المادية والخدمات المختلفة"²¹

تعريف 3: "الإنتاج هو السيرورة التي تؤدي إلى خلق المنتجات عن طريق استعمال و تحويل الموارد.²² وعليه، يمكن أن نعرف الإنتاج في المؤسسة على أنه نظام فرعي من نظام كلي (المؤسسة)، تسعى من خلاله المؤسسة إلى المزج بين مختلف مدخلاته المتمثلة في عناصر الإنتاج من أجل الحصول على سلع

¹⁶ يوسف حجيم الطائي واخرون: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط1 الأردن، 2006، ص459

¹⁷ احمد زكي بدوي : نفس مرج سابق ص5

¹⁸ سامي محمد الختاتنة :علم النفس الصناعي، دار حميد للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2013، صص، 234، 233.

¹⁹ يوسف حجيم الطائي واخرون: مرجع سابق ص448

²⁰ بوناب بلال، 2013/2014، دور المحاسبة التحليلية في تحسين الرقابة على الإنتاج، دراسة الحالة شركة اسمنت حمامة بوزيان، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص محاسبة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.

²¹ بوهنة كلثوم 2006/2005 تصميم دراسة و قياس العمل في المؤسسات الإنتاجية ، دراسة حالة مؤسسة النسيج للمواد الثقيلة (MANTAL)، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة الإنتاج و العمليات، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية، جامعة ابي بكر بلقايد الجزائر،

²² حجاب عيسى، التسيير الأمثل للمحزون المؤسسات الصناعية باستعمال النماذج الكمية: دراسة الحالة شركة مطاحن الحضنة 2004.2006 رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد تطبيقي ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر

لحفاظ على وجودها، فالإنتاج k ح التي تسمح لها k وخدمات، تعمل على تسويقها بغية الحصول على الأرباح هو الوظيفة التقنية التي تفسر وجود المؤسسة، أو تعطي لوجودها معنى.

-نضطلع العملية الإنتاجية في المنظمة بإنتاج السلع أو تقديم الخدمات أو كليهما ، ونظرا للتداخل بين السلع والخدمات وصعوبة الفصل بينهما في حالات كثيرة، فإن الأطروحات الحديثة في العملية الإنتاجية تتناول النشاط الإنتاجي بشقيه: السلع والخدمات²³

03- المؤسسة الاقتصادية:

01-تعريف المؤسسة:

لغة: ان مصطلح المؤسسة من لفظة *entreprendre* والتي تعني التعهد و الالتزام بإنجاز عمل ما يكتسي أهمية كبرى أي التكفل بمهمة نسبيا.²⁴

اصطلاحا تعرف المؤسسة على انها كيان اجتماعي جامع للأفراد العاملين على أداء اعمال ونشاطات لإنجاز هدف او اهداف مشتركة.²⁵

-المؤسسة هي تنظيم انتاجي معين، الهدف منه إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال الجمع عوامل إنتاجية معينة ثم تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل من الفرق بين الايراد وتكاليف الإنتاج.²⁶

-وتعرف أيضا على انها كيان اجتماعي وتجمع انساني جامع للأفراد العاملين بهدف تنفيذ وأداء اعمال ونشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بأعبائها.²⁷

-ويعرفها مكتب العمل الدولي هي كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة.²⁸
-ونقصد بالمؤسسة في دراستنا هاته بانها وحدة إنتاجية تتكون من عناصر مادية (الآلات المعدات, الأجهزة) والعناصر البشرية (القوى العاملة) يؤدي الاستخدام الجيد لهذه العناصر الى اشباع حاجات الافراد في المجتمع وكذا تحقيق الأرباح ,قصد الوصول الى الأهداف المرجوة.

02- المؤسسة الاقتصادية: اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع و خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين و هذا في إطار قانوني و مالي و اجتماعي معين ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان موجود المؤسسة و حجم و نوع النشاط الذي تقوم به.²⁹

-مجموعة من الطاقات البشرية و المواد المادية " طبيعة كانت أو مادية أو غيرها" والتي تشغل فيها بينها وفق تركيب معين و توليفة محددة قصد انجاز أو أداء المهام المتورطة بها من طرف المجتمع.³⁰

²³ حضروي لطفى، 2015/2014 مساهمة أنظمة تسيير الإنتاج المدعم بالاعلام الالي GPAO في تحسين تسيير وظيف الإنتاج ، دراسة حالة، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص نظم معلومات المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر.

²⁴ منير نوري ، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص11

²⁵ حسن إبراهيم بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2005، ص16

²⁶ يوسف سعداوي، اساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2013، ص17

²⁷ نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسة الجامعية، ط1، بيروت، 2007، ص19

²⁸ عمر صريخ، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2003، ص24

²⁹ صمويد عيود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعي، ط2، 1982، ص58

³⁰ أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999، ص15

الفصل الأول :

الاطار النظري للدراسة

تمهيد :

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل، وما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادي فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً، وتعتبر من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر فادحة لكل العمال وأصحاب الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية حيث اصدر المجلس القومي للأمن الصناعي تقريراً يشير إلى أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها 4 بليون دولار سنوياً¹ ومن خلال هذه الدراسة سنحاول الاجابة على الإشكالية التالية

ما هي أهم المقاربات الأساسية في تحديد مفهوم الحادث وما يقابله في الواقع مادام المفهوم يحوي تعريف معقد من خلال التحليل المفاهيمي والنظري للظاهرة موضوع هذا البحث (حادث العمل) انطلاقاً من أبحاث المختصين في المجال الصحي في قضايا العمل و الأمن الصناعي ، أو التشريع القانوني، والنظريات الكلاسيكية والمعاصرة ؟

أولاً: حوادث العمل

اسباب حوادث العمل

تتعدد وتختلف الاسباب والعوامل التي تؤدي الى وقوع حوادث العمل ويمكن ارجاع هذه الاسباب الى ما يلي

الاسباب المادية

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

الأسباب الفنية:

¹ عويد سلطان المشعان . علم النفس الصناعي . مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع . الكويت ص 141.

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

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

تكديس أماكن العمل بالآلات

ينشأ عنها إصابات وحوادث كثيرة وعلى الأخص في حالة حدوث حريق أو انفجار حيث لا يتمكن من الاسراع بالخروج من هذه الأماكن المكدسة بالآلات وغيرها¹

عدم كفاءة الصيانة " الكثير من حوادث واصابات العمل كانت بسبب عدم كفاءة عملية الصيانة الفنية للآلات والأدوات والمعدات ... إلخ المستخدمة في مكان العمل. فعلى سبيل المثال وليس للحصر كثير من الحرائق كانت بسبب إهتراء سلك كهربائي ولد شرارة نارية أحدثت هذه الحرائق ونفس الحال بالنسبة للسيور الناقلية العلوية التي تحمل المنتج تحت الصنع من مكان لآخر، أو تحمل المواد اللازمة للعمل فإذا لم تفحص فنيا بشكل جيد ودوري قد تنقطع ويسقط ما تحمله على رؤوس الذين يعملون تحتها فتقتلهم أو تصيبهم بكسور خطيرة. و يتضح من ذلك أن عدم كفاءة أعمال الصيانة في منظمة ما، مصدر خطر لحدوث إصابات وحوادث عمل كثيرة ومتنوعة².

الأسباب المرتبطة بظروف العمل

تؤثر الظروف المحيطة بالعمل في معدل تكرار حدوث الإصابات والحوادث، فعدم توافر ظروف عمل مناسبة للعاملين سواء ما تعلق بدرجة الحرارة، الضوضاء أو ما تعلق بالأبخرة أو الأتربة أو الروائح الكيماوية او التهوية، يؤثر في درجة احتمال تكرار الحوادث³.

البيئة الفيزيائية:

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

ساعات العمل:

قد نتوقع انه كلما زادت ساعات العمل زادت معدلات الحوادث، ولكن الدراسات لا تشير إلى علاقة محددة بالذات...ولكن إنقاص ساعات العمل لم يؤدي إلى تخفيض الحوادث بحيث يرى " شولتز " أن العلاقة بين ساعات العمل والحوادث علاقة غير محسومة. كما يثار سؤال آخر هل ترتبط حوادث العمل بنظام العمل بالورديات؟ اتضح أن نظام الورديات يرتبط بمعدلات الحوادث حيث تزيد معدلات الحوادث في الورديات الثانية و الثالثة على الأولى رغم استخدام التكنولوجيا الحديثة في نظام الإضاءة على مدار الربع والعشرين ساعة يوميا في المصانع الأمريكية ومع ذلك فإن العلاقة وثيقة بين سوء الإضاءة وزيادة معدلات الحوادث وتشير دراسات عديدة يوردها "شولتز" إلى أن سوء الإضاءة يتسبب في حوالي 25 بالمئة من الحوادث".

نوع الصناعة:

1 عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص586

2 نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص490

3 محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص 211

ترتبط حوادث العمل بصناعات دون غيرها حيث نجد أن هناك صناعات تكثر فيها الحوادث مثل: صناعة المناجم، الحديد والصلب...بينما هناك صناعات تقل فيها معدلات الحوادث مثل صناعة الأدوات المنزلية، كما نجد أن هناك نوع من المهن تكون فيها الإصابات قاتلة وخطيرة مثل الأعمال الكهربائية " .وقد يرجع تفاوت معدل الحوادث بين الحرف أو بين الأعمال داخل الحرفة الواحدة حسب طبيعة العمل وصعوبته، وما يستلزمه من مجهود عضلي، يؤيد ذلك إحدى الدراسات لمجموعتين من العمال إحداهما تقوم بأعمال ثقيلة أو صعبة تستلزم مجهود عضلي كبير، وأخرى تشتغل بأعمال خفيفة أجريت بغرض مقارنة معدلات الحوادث للمجموعتين، وقد وجد أن إنتاجية المجموعة الأولى التي تشتغل بأعمال ثقيلة في فترة ما بعد الظهر أقل من إنتاجية المجموعة الأخرى التي تعمل بأعمال خفيفة، وباحتساب معدل الحوادث لكل وحدة إنتاجية وجد أن معدل الحوادث في الأعمال التي تتطلب مجهود عضلي كبير غير ملائم بالنسبة للفئة الأخرى وهذا يدل على أن معدل الحوادث يرتفع كلما زادت صعوبة العمل¹

"ففي دراسة قام بها " جون تيفين "حول الحوادث التي أصابت عمال عشرة أقسام في أحد المصانع ولوحظ اختلاف معدل الحوادث من قسم لآخر فتوصل إلى أن العمل نفسه يعد مسؤولا نظرا لطبيعة الخطورة وتوفر أسباب وقوع الحوادث وبالتالي وجد ارتفاع في معدل الحوادث في بعض أقسام المصنع بينما لوحظ انخفاض في البعض الآخر ويرجع ذلك أساسا لاختلاف طبيعة العمل في قسم من غيره من الأقسام الأخرى المتواجدة في المصنع بالنسبة لدرجة الخطورة المرتبطة به²

الإضاءة:

"من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في ضوء النهار أي في الضوء الطبيعي أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، ولقد أجريت إحدى شركات التأمين إحصاء لجميع الحوادث الصناعية وتبين أن 25 % من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة وسوء الإضاءة³

الحرارة :

"ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زدت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب .ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعا أو انخفاضاً) تسبب ضيق لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق ويقلل كفاءته في العمل⁴

عدم كفاية فترات الراحة ومدتها أثناء العمل:

إن الراحة خير علاج للتعب، ولقد أدت فترات الراحة إلى زيادة في الإنتاج تتراوح ما بين 8 % و 20 % " إلا أن هناك شكاً في مدى التحسن الذي تسببه فترات الراحة لدافعية الأفراد ولمدى ما يمكن أن تسهم به نحو تخفيف وطأة التعب .وذلك نظرا لأن هذين العنصرين متداخلان في أثرهما على الأداء ومن الصعب التمييز بينهما⁵ .وقد ثبت من خلال الممارسة و التجربة أن عدم وجود أو قلة فترات الراحة أثناء العمل أو قصر مدتها، مصدر هام من مصادر وقوع حوادث واصابات العمل، وخاصة إذا كان العمل سريعا أو صعبا وسواء أكان العمل ذهنيا أم عضليا، حيث يتعرض الفرد للإجهاد والإعياء بسبب ذلك وظهور احتمال وقوع إصابة أو حادثة عمل .

1 عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2010 ، ص496

2 فرج عبد القادر طه، سيكولوجيا الحوادث واصابات العمل، دار النهضة العربية، د ط، بيروت، 1993 ، ص25

3 عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص114

4 كامل محمد عويضة، مرجع سابق، ص 137

5 عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 120-121

فالإجهاد يزيد من نسبة مادة الأدرينالين في الدم التي تفرزها الغدة الكظرية في الجسم، وهذا ما يجعله يشعر بالإعياء ويعرضه إلى الإصابة بذبحة صدرية أو إغماء في مكان العمل¹ .

أجهزة العمل ومعداته:

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

الضوضاء:

تعتبر الضوضاء العالية في مكان العمل من الأسباب الرئيسية التي تؤدي لتعرض العامل للحوادث، لأنها تشكل له مصدر للإزعاج والشعور بالضيق والتوتر والإجهاد العصبي، وكذلك تفقده التركيز والانتباه أثناء أدائه للعمل بالإضافة إلى أنها تفقده السمع تدريجياً

التهوية:

إن كل الأعمال نجدها تحتاج إلى التهوية الجيدة وذلك من أجل التخفيف من حرارة المكان، فنقص التهوية يؤدي إلى ارتفاع نسبة الرطوبة وتراكم الأتربة وتلوث الهواء، مما يؤدي إلى ضيق في التنفس بسبب نقص الأكسجين وهذا يؤدي إلى التوتر والخمول والكسل مما يساعد في وقوع الحوادث.

عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء:

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

*ضيق المساحات و الممرات، مما يسبب إزدحاماً وتلوثاً في الجو الداخلي وخطورة التصادم، هذا إلى جانب أنه يسبب ضيقاً نفسياً وعصبية لدى العنصر البشري في مكان العمل، و ارتفاعاً في مستوى الضجيج والضوضاء فيه.

*أرضية البناء غير المدروسة التي قد تسبب في بعض أماكن العمل مخاطر الإنزلاق وما ينتج عنها من كسور عظيمة متنوعة.

*عدم وجود منافذ للنجاة كافية مما يشكل خطراً على الموارد البشرية في مكان العمل عند حدوث حريق، أو ظرف يخلي المكان بسرعة.

*عدم كفاءة الترتيب الداخلي للبناء، ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل (الآلات، سيور ناقلة، مفروشات) ، على المساحة الداخلية بشكل مدروس، مما يسبب إصابات وعدم الراحة فيه² .

الأسباب التنظيمية:

"إن عدم كفاءة التنظيم الداخلي للمصنع يؤثر في زيادة عدد حوادث العمل فيه، فسوء ترتيب الآلات قد يكون سبباً إضافياً لزيادة احتمال حصول الحوادث، كما أن عدم الدقة في صياغة خطط الإنتاج تؤثر في معدل تكرار الحوادث وكذلك تداخل العمليات الإنتاجية³

الأسباب المتعلقة بالفرد:

"وهي مجموعة العوامل الإنسانية المرتبطة بالفرد كالنقص في قدرات الفرد أو تدريبه وتأهيله أو قلة خبرته وضعف ذكائه أو عدم ملائمة العمل الموكل له لإمكاناته الفسيولوجية أو الذهنية⁴ بالإضافة إلى الخصائص الشخصية (كالسن، عيوب البصر)...وكذلك النزعة للتعرض للحوادث ولقد وجد بان العوامل الإنسانية تستحوذ على أكثر من 80 ٪ من أسباب حوادث العمل⁵.

1 عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص572

2 عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص571

3 نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص490

4 مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية (من منظور إداري - تنموي - تكنولوجي - عولمي) ، مكتبة المجتمع

5 العربي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2014 ، ص276

الحالة الصحية العامة:

"وجد أن هناك ارتباطا وثيقا بين الحالة الصحية العامة للعامل وحوادث العمل من ذلك ما ظهر من أن سائقي السيارات المصابين بضغط الدم مرتفع ممن تجاوزوا سن الخمسين يرتكبون من الحوادث ضعف ما يرتكبه غيرهم ممن هم في نفس سنهم وغير مصابين به، وتقاس الحالة الصحية بعدد الأمراض أو عدد مرات تردد العامل على العيادة الطبية بالمصنع¹

السن والخبرة:

إن عاملي السن والخبرة لديهما ارتباط مباشر بحوادث العمل حيث أثبتت بعض الدراسات أن العمال صغار السن وخبرتهم قليلة في مجال العمل أكثر تعرضا للحوادث من كبار السن وذوي الخبرة الكبيرة، حيث نجد أن صغار السن يتميزون بالاندفاع والاستخفاف بالمخاطر بالإضافة إلى نقص الخبرة عكس كبار السن. كما أنه لا شك أن خبرة العامل بعمله والتحكم فيه و أدائه بشكل صحيح تساعده على تجنب وقوعه في حوادث العمل عكس العامل الذي تكون خبرته قليلة أو وظف حديثا نجده أكثر عرضة للحوادث أكثر من الذين لديهم خبرة طويلة وذلك لعدم معرفته بمهام وأخطار عمله².

الإهمال:

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

الذكاء:

"قد يكون من المعقول أن نفترض أن ثمة ارتباطا وثيقا بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث و أن يكون العمال الأقل ذكاء أكثر تورطا في الحوادث ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي قد يتسبب في وقوع الحوادث لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار³

التوتر النفسي:

يرجع الشعور بالتوتر والقلق النفسي لدى العامل إلى مجموعة من الأسباب منها إصابة العامل بمرض مزمن وكذلك المعاملة السيئة التي يتلقاها من طرف رئيسه، أو طبيعة الوظيفة التي يعمل فيها والتي تولد الضغط لديه ". وقد تبين من دراسات عديدة أنه كلما ازد التوتر النفسي للعامل كلما زدت نسبة وقوع الحوادث، وقد أجريت تجربة في الو. م. على عدد من الطيارين فتبين للباحث أن الحوادث تزيد مع تزايد التوتر النفسي، و انه إذا قل التوتر النفسي فإن نسبة وقوع الحوادث تعود إلى معدلها الطبيعي⁴

الحالة المزاجية

تلعب الحالة المزاجية للعامل دورا كبيرا في تعرضه لحوادث العمل، حيث أن عدم الاكتراث و اللامبالاة والاندفاع وكذلك القلق و التوتر تعد من أهم الأسباب و العوامل المؤدية للحوادث، ونجد أن الحالة المزاجية تتراوح بين الصعود و الهبوط وقد أثبتت بعض الدراسات أنه كلما كانت الحالة المزاجية جيدة وعالية كلما قل وقوع العامل في الحوادث، وكلما كانت الحالة المزاجية غير جيدة ومنخفضة زاد معدل الحوادث.

الجنس:

1 سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الألف ا رد) ، دار وائل للنشر و التوزيع، ط3 ، عمان، 2007 ، ص

2 أ شرف محمد عيد الغني شريت، مرجع سابق، ص256

3 محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص212

4 طارق كمال، علم النفس المهني و الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008 ، ص156

"لما كانت المرأة تختلف عن الرجل فسيولوجيا فيجب أخذ ذلك بعين الاعتبار أي لا يجوز التساوي في بعض المهن مثل إذا كلفت المرأة بالقيام بأعمال شاقة فإنها تتعرض للإصابة أكثر مما لو كلف الرجل للقيام بنفس العمل¹

عيوب البصر:

"من الغريب أن سلامة البصر لا تلقى من العناية و الفحص الدقيق عند انتقاء العمال، مع أن عيوب البصر المختلفة ذائعة بين الناس إلى حد يبهر ويروع، من ذلك ما ظهر من فحص لإبصار 3500 عامل متقدمين لأحد الأعمال التي تتطلب دقة في الإبصار... إن أقل من الثلث يتمتعون بقدره سوية على الإبصار بكلتا العينين، ومن فحص آخر تناول 71 عاملا ارتكبوا عدد أكبر من الحوادث في أحد المصانع، و اتضح أن 23 من هؤلاء تقل قوة الإبصار لديهم في عين أو في العينين عن نصف القوة السوية، و أن بينهم 23 حالة من التآزر البصري المعيب وتقصير في التآزر البصري الحركي²

الخمير و المخدرات:

لكل من الخمير و المخدرات علاقة وثيقة بالحوادث وذلك أن كليهما يقلل من تركيز و انتباه العامل، كما أنها تولد شعورا زائفا بالثقة بالنفس بالإضافة إلى أنها تضعف تحمل المسؤولية لديه وكذلك عدم تطبيق التعليمات التي يحتوي عليها العمل في المصنع.

التواصل الاجتماعي:

أكدت نتائج بعض الدراسات في علم النفس الصناعي أن أغلب الحوادث التي تقع ترجع إلى ضعف العملية الاتصالية بحيث أن نقص المعلومات وسط هذه العملية وضعف مشاركة العامل في قرارات تخص العمل يؤدي بالعامل إلى الشعور بالملل ومن ثم يضعف تركيزه و انتباهه وكذلك تضعف دافعيته للعمل مما يجعله عرضة للحوادث.

نقص المهارة:

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

نقص الدافعية:

إن نقص الدافعية عند العامل أثناء قيامه بعمله يمكنها أن تورطه في الحوادث، حيث أن الحوادث تكثر خاصة في الورشات التي تكون فيها فرص الترقية أقل، كما أن انخفاض دافعية العامل وفشل الإدارة في استثارتها يمكن أن تزيد من توتر العامل وبالتالي احتمال تعرضه للحوادث. ومنه فإن حوادث العمل يمكن أن تقع إما بسبب العامل أو بسبب بيئة العمل ويمكننا تلخيصها فيما يلي " :

6- أسباب لها علاقة بالعمالين:

- عدم الانتباه و التركيز في العمل.
- قلة التدريب والخبرة.
- عدم اتباع قواعد وتعليمات السلامة.
- علاقات العمل.
- عدم ارتداء معدات الوقاية الصحية

¹ عاطف ازهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار ال ارية للنشر و التوزيع، دط، الأردن، عمان، 2010 ص 237

² فتحي محمد موسى، مرجع سابق، ص 159

7- أسباب لها علاقة ببيئة العمل :

- عوامل كيميائية (أبخرة، غازات)...
- عوامل فزيائية (ضوضاء، حرارة)
- عوامل بيولوجية (بكتيريا)...
- قلة نظافة وترتيب مكان العمل
- أخطاء في مرحلة التخطيط والتنفيذ
- نقص في معدات السلامة¹

1-2- تصنيف حوادث العمل

تصنف حوادث العمل وفقا لعدة معايير منها:"

من حيث نوعها:

حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات أو حسب طبيعة العمل، أو إلى حوادث خطيرة و أخرى غير خطيرة.

من حيث نتائجها:

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

من حيث خطورتها:

يمكن تصنيف حوادث العمل من حيث الخطورة إلى حوادث مميتة و أخرى تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد أحد أعضاء الجسم مثل العينين و أخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة، بينما هناك حوادث ينتج عنها عجز كلي مؤقت حيث يمنع العامل من العمل لفترة معينة، و أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

من حيث أسبابها:

حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرد ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات²

من حيث إمكانية التجنب:

"بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها و أخرى لا يمكن تجنبها وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث، أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة³

1-3- مصادر حوادث العمل

للحصول على المعلومات حول حادث معين يتطلب منا اللجوء إلى التقارير الخاصة بالحوادث و التي تعتبر من أهم المصادر الرئيسية التي تحتوي على تلك المعلومات، والتقرير الجيد يحتوي على المعلومات التالية:
تاريخ وقوع الحادثة:

¹ رمضان عمومن وحمزة معمري، حوادث العمل (أسبابها و أساليب خفضها) ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. جامعة ورقلة، الجزائر، عدد خاص، ص557

² أشرف محمد عبد الغني شريت، مرجع سابق، ص252

³ نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص489

"يعني تحديد الساعة واليوم والدورية و الشهر ومكان وقوع الحادث، وكذلك الظروف المحيطة بالعمل أثناء وقوع الحادث.

تصنيف العمل ا وعداد وحداته:

إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، إن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال و العمليات تختلف من عمل للأخر فإذا فرضنا أن (نقاش) سقط من فوق السلم أثناء نزوله عليه، فإننا نصنف عمله كنقاش، و العملية التي حدث فيها السقوط تكون استعمال السلم ووحدة العمل نفسها سوف تكون عبارة عن النزول من فوق السلم.¹

أنماط الحوادث:

بمعنى وصف طبيعة ونوع الحادث الذي وقع، وليس من الضروري أن نتقدم بمعلومات مفصلة حوله.

السبب المباشر للحادث:

"في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء أكانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا... أي ما هي القاعدة أو القواعد التي خرقتها العامل أو لم ينفذها، وكان من جرائها حصول الحادثة. ما الذي حدث أودى إلى الحادثة أو ما الذي أهمل في عمله العامل أودى إلى ذلك؟ ماذا حدث أو لم يحدث أودى لحدوث الحادثة؟²

نتائج الحادثة:

ويشمل هذا البند على النتائج المترتبة عن الحادثة، سواء كانت إصابة لحقت بالعامل ومن ثم وصف نوع الإصابة التي تعرض لها، وكذلك وصف الخسائر التي لحقت بالألات و المعدات و المواد، ولكن في بعض الأحيان القائم بإعداد تقرير الحادث ليست لديه المعلومات الكافية لوصف الحادث ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين من أجل الحصول على المعلومات الصحيحة حول الحادث، حتى يتمكن من إعداد التقرير بشكل جيد.

الخبرة:

يجب أن يحتوي التقرير على مقدار الخبرة التي يجب أن تتوفر لأداء عمل معين، و التي يؤدي نقصها الوقوع في الحوادث، وكما هو معروف أن هناك علاقة بين نقص الخبرة والحوادث.

المعطيات السيكلوجية:

"يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات، وكذلك اختبارات الشخصية و اختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادث، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية و اللازمة لأداء العمل، وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهستيريا أو الصرع، كذلك قد تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل³. وبالاعتماد على هذه البنود السبعة يتم من خلالها جمع كل المعلومات المتعلقة بالحادث ومن ثم تحليلها وذلك من أجل الاستفادة منها في وضع برامج الأمن الصناعي، كما يجب أن يشمل التقرير على كل الحوادث سواء التي نتجت عنها إصابات وخسائر وكذلك الحوادث التي لم يترتب عليها إصابات أو خسائر.

1-5- نظريات حوادث العمل

إن خطورة حوادث العمل و ما تسببه من خسائر مادية و بشرية ، أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب هذه الحوادث ، و من أهم هذه الرؤى العلمية نذكر:

نظرية الميل لإستهداف الحوادث:

¹ سامي محسن الختاتنة، مرجع سابق، صص175

² عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الرتب الجامعية، د ط، بيروت، لبنان، دون سنة النشر، ص 95

³ عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق، صص96

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث ومن أكثرها شيوعا ، فالافراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم) مستهذي الحوادث(، و السبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث ، و قد يكون (ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه)¹ .

نظرية الطبية : ترى هذه النظرية أن الشخص الدائم الإصابة ، إنما يعاني من خلل جسديا أو (عصيا ، و أن هذا الخلل هو السبب في الحوادث)² .

نظرية التحليل النفسي : تركز دراسات المحللين النفسانيين عن الحوادث ، على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى ، وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي تقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات و غيرها.و يكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها ، فقد بين " فرويد" مدى ما للإصابات من دلالة ، و أشار إلى أنها تصدر عن قصد(في تعبير عن نزعة)³ .

نظرية علم النفس التجربي: هذه النظرية تقول أن للحوادث أسبابا كثيرة و متعددة ، و العامل يقع تحت تأثيرات كثيرة و متغيرة ، و إذا كان هناك أسباب متنوعة فإن لها أيضا أهداف متعددة ،قد يكون الدافع (لها الرغبة في الحصول على تعويض مادي أو تخفيف المسؤولية عن نفسه)⁴ و يمكن القول أن النظرية التحليل النفسي، هي أكثر تلائما و تطابقا مع هذه الدراسة ، كون أن المعطيات و المبررات التي قدمها " فرويد " أكثر واقعية و منطقية ، و أكثر تماشيا مع عينة الدراسات الحالية.

1-6 آثار الحوادث واليات التقليل منها

إن الإنسان عند قيامه بممارس المهمة المكلف بها أثناء العمل ونظرا لظروف العمل قد يتعرض لحوادث قد ينتج عنها إصابات تختلف باختلاف نوع الحادث ومن هذا المنطلق فإن الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية تتمثل في ما يلي:

-إصابة العمل :فهي الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو حتى في طريق ذهاب العامل لعمله او رجوعه منه بشرط ان يكون هذا الطريق الذي سلكه العمل يؤدي الى مكان العمل بشكل مباشر⁵

-الأمراض المهنية :هو المرض الذي يصيب العامل بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل وتشمل إصابات العمل المهنية هنا بعض الأمراض التي تصيب أجزاء أخرى من الجسم مثلا ضعف حاستي السمع والبصر بسبب العوامل البيئية ومع انه لا توجد هنا إصابة جراحية إلا أنها تعتبر إصابة عمل لان لها علاقة بالعمل وهناك أمراض أخرى كالتسمم مثلا بسبب التعرض لغبار بعض المواد الكيميائية مثل الزئبق والرصاص و كذلك اختلاف الضغط وارتفاع وانخفاض درجة الحرارة كما يحدث بالقرب من الأفران وداخل الثلجات،أو التعرض للضوضاء قد تصيب العامل بفقدان السمع أو البصر أو غيرها.

أنواع الإصابات المهنية

الجروح القطعية :والتي قد تحدث عند استخدام السكاكين و الزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها ويتميز هذا النوع من الإصابة بالنزيف الحاد أو البتر التام للعضو المصاب.

الجروح الداخلية العميقة :وتنتج عن الانفجاريات و السقوط من أماكن مرتفعة او حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في إحداث نزيف داخلي غالبا.

1 العيسوي 1990 ص 276

2 المشعان 1993 ص 146

3 حديبي، 2013، 57

4 طه، 1988، 47

5 سملاي يحضيبية ، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الجازنرية الصناعية ،

رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر ، 1995 ، ص38

ج الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس :ويحدث هذا النوع من الإصابات نتيجة السقوط من الأماكن المرتفعة أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق قد تؤدي إلى البتر أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته أو الانزلاق الغضروفي ومضاعفاته والتي تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل.

د الحروق :والتي تصيب مختلف المناطق من الجسم نتيجة التعرض لدرجة حرارة عالية جدا أو التعرض إلى النار بشكل مباشر في بيئة العمل.

اثر الحوادث المهنية على دوران العمل

وهذا عندما يجد العامل نفسه بأنه يعمل في بيئة عمل غير آمنة، يدفعه إلى المغادرة من المؤسسة وبصفة اختيارية فان استقرار العمالة (اليد العاملة داخل المؤسسة مرهون بتوفير ظروف عمل صالحة للعمل وذلك لان عدم توفير هذه الظروف الوقائية من شأنه أن يبعث القلق في نفس العامل وخاصة عندما يشعر العمال بان المسؤول غير مهتم بأساليب وقائية بقدر ما هو مهتم بارتفاع الإنتاج وهذا ما يدفع العامل إلى مغادرة المؤسسة بحثا عن مؤسسة أكثر أمنا

الوقاية من الأخطار المهنية

تتمثل سبل الوقاية من الأخطار والحوادث المهنية فيما يلي:

- استخدام المعدات الوقائية الشخصية.
- تجنب وضع الأدوات الحادة في الجيوب.
- ارتداء ملابس العمل التابعة لقواعد الأمن.
- تجنب الجري أو القفز دون النظر إلى موضع القدم.
- عدم القيام بعمل أنت غير مكلف به أو تشغيل آلة غير مسؤول عنها أو الضغط على أزرار لا تعرف ما وظيفتها.

-لا تدخل إلا في الأماكن المحددة التدخين،.

-التركيز والانتباه أثناء العمل وعدم التحدث أو المزاح مع الآخرين.

دور المشرفين على برامج الوقاية والسلامة المهنية لتجنب وقوع الحوادث لابد للمشرف أن يكون مطلعاً على أسباب وقوع الحوادث والإرشاد إلى التقليل منها مستقبلاً ، إذ يجب أن يكون لديه دراية في معرفة سبب الإصابة هل حدثت بسبب تصرف وإهمال العامل أو سبب البيئة التي يمارس فيها عمله، فإذا كانت بسبب العامل ،فعلى المفتش أن يوجه العامل إلى التدريب على ممارسة عمله بأمان وتوجيه العمال إلى تجنب المخاطر بسبب تصرفاتهم. أما إذا كان سبب الإصابة سبباً مباشراً أو غير مباشر في بيئة العمل أي مكان العمل فان المسؤولية تقع مباشرة على المشرف المسؤول وخاصة إذا كان بالإمكان تجنب وقوع هذا الحادث لو أن المشرف قام بأخلاء مكان العمل من المخاطر الكامنة فيه والتأكد من خلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة تسبب في وفاة العامل أو إصابته¹

قواعد وتعليمات الوقاية والسلامة المهنية من الأخطار

قد يؤدي عدم تطبيق قواعد السلامة إلى احتمال حدوث الإصابات وتتمثل هذه القواعد فيما يلي:

- الشروط الواجب إتباعها قبل تشغيل الآلة
- ارتداء الملابس الخاصة بالعمل.
- استخدام معدات الوقاية الشخصية المناسبة.
- التأكد من وجود أجهزة الأمان والحوافز الوقائية للآلة في وضعها الصحيح.

¹ سنان الموسوي , مرجع سبق ذكره ,ص261

-مراجعة نظام تشغيل الآلة (يدويا أو آليا) واختيار نظام التشغيل الأكثر ملائمة للآلة والأمن في نفس الوقت.
-عدم ارتداء رباط العنق أثناء العمل على الآلات ذات الأجزاء الدوارة حيث أنها تعتبر من اكبر مصادر الخطر.

الشروط الواجب إتباعها أثناء العمل :

-عدم محاولة إيقاف جزء من الآلة باليد او بالقدم مع ترك مسافة مناسبة تبعد بها عن الأجزاء المتحركة.

-عدم إجراء أي عمل من أعمال القياس أو الضغط أو الصيانة أثناء دوران الآلة.
-التأكد من أن جميع قياسات الضغط عداد الزيوت التبريد أجهزة التنبيه وغيرها تعمل بكفاءة
-عدم ترك الآلات لوحدها دون مراقبة وهي في وضع التشغيل.
-يجب إيقاف الآلة عند حدوث أي خلل عند سماع أي صوت مألوف عنها، وإبلاغ المختص عن ذلك.
الشروط الواجب إتباعها أثناء الانتهاء من القيام بالعمل :

- فصل الآلات عن التيار الكهربائي.

-تنظيف الآلة وما حولها من مخلفات الناتجة عن عمليات التشغيل.

-إبلاغ المسؤول عن أي ملاحظة قد تسبب في حوادث للمنتجين.

-نقل المنتجات على المكان المخصص بعيداً عن الآلات والطرق¹

برنامج الأمن والسلامة المهنية من الحوادث

-وضع إجراءات لسلامة المهنية لجميع العاملين وهذا حسب كل مهنة وتوفي معدات الوقاية الشخصية وإلزام العاملين الأخذ بها.

-توفير نظام في شكل تقارير للتبليغ عن حوادث وتحديد أسبابها.

-وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كالحريق مثلا - وضع أعضاء مشرفين قائمين على التفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

-تحليل أساليب الآلات والوسائل المستخدمة في العمل لعرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة والتي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة.

-توفير أطباء مختصين داخل المؤسسة لإجراء فحص طبي دوري للعاملين في فترات محددة لتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها بين العمال²

أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث:

تكمن أهمية دراسة سيكولوجية الحوادث للاعتبارات التالية:

إن الحوادث من اخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة وتزداد خطورتها مع التطورات وتعقد الظروف بالنسبة للمجتمع.

إن هذه المسألة الاجتماعية في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كالبلدان إفريقيا واسيا وهذا ما تؤكد الإحصائيات الدولية.

يضاف إلى ما تقدم أن ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن الحوادث المهنية وتتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل نتيجة لنقل المصاب من مكان الحادث أو بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث.

انه ثمة نفقات مالية تضع نتيجة تدريب عامل بديل عن العامل المصاب نتيجة لتعطيل آلة أو شراء أخرى بديلة عنها ناهيك السمعة غير الطبيعية التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتيجة لوقوع هذه الحوادث. إن هذه الاعتبارات وغيرها كثيرة يمكن أن تبرز أهمية دراسة الحوادث وتبين أسباب اهتمام الباحثين بها.

¹ نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان ، الأمن في إدارة المحطات ، دار اليازوري العملية لنشر والتوزيع، عمان، ط2008 ، 1، ص25

² نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان ، مرجع سابق، ص27

خلاصة:

إن الخسائر المادية والبشرية التي تفرزها حوادث العمل سواء تعلقت بالفرد العامل أو بالمؤسسة أو حتى قطاع الدولة أدت إلى قيام المنظمات بوضع برامج الأمن الانتاج لمحاولة الحد والتقليل من هذه الظاهرة ذلك أن التكاليف الناتجة عن تأمين حوادث العمل أكبر بكثير من التكاليف الناجمة عن توفير الانتاج.

تمهيد:

لقد أصبح الحديث عن الإنتاج، الشغل الشاغل للعديد من مسؤولي المؤسسات التي ترغب في كسب مكانة في السوق العالمي، من خلال الاستعمال الأمثل لمواردها أي تحقيق أكبر مخرجات بأقل مدخلات أو تعظيم المخرجات باستعمال نفس الحجم من المدخلات، وهو ما تتوصل إليه المؤسسة من خلال تخفيض التكاليف والتحكم في استعمال المواد الأولية والعمال والآلات.

ثانيا: الإنتاج والمؤسسة الاقتصادية**02- الإنتاج**

تعتبر الانتاجية من المقاييس والمؤشرات الهامة المستخدمة في قياس نجاح وتطور اي مؤسسة او قطاع او دولة حيث ذكرت كلمة الانتاجية لأول مرة عام 1766 في بحث الاقتصاد الفرنسي f.cpuenay وفي عام 188 عرف litre الانتاجية بانها القدرة على الانتاج . وفي اوائل القرن العشرين بدا المصطلح ياخذ شيئا من الدقة والوضوح واصبح ينظر اليه على انه علاقة بين الناتج والموارد المستخدمة في انتاجه .

- تعريف ادارة الانتاج والعمليات

تعرف ادارة العمليات والانتاج على انها على الانشطة الفنية التي تؤدي الى انتاج السلع والخدمات ونستطيع ان نعرفها بشكل اكثر دقة على انها أنشطة التخطيط والتنظيم والرقابة والقيادة التي تمارس على عمليات تحويل المدخلات الى مخرجات في منظمات الاعمال . وعن الهدف الاساسي من عمليات التحويل هو خلق قيمة مضافة يستفيد منها الزبون وتشبع حاجات معينة لديه .

ومن منظور اتخاذ القرارات تعرف ادارة العمليات والانتاج على انها تهتم باتخاذ القرارات الخاصة بعمليات الانتاج بالشكل الذي يؤدي الى انتاج السلع والخدمات وفقا لمواصفات المحددة بالكميات والمواعيد المطلوبة وباقل التكاليف¹

وبذلك نستنتج ان ادارة الانتاج والعمليات في المنظمات الخدمية والصناعية من حيث مكونات النظام فاي نظام سواء كان انتاجي او خدمي لا بد ان يتالف من مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية عكسية ورقابة الا ان هناك اختلافات بها منها²

- ان سلعة تكون ملموسة بينما تكون الخدمة غير ملموسة الامر الذي جعل من عملية تخزينها امرا مستحيلا .
- صعوبة عملية نقل الخدمات من مكان الى اخر او التنازل عن ملكيتها لشخص اخر بسبب عدم ملموسيتها .
- انتاج الخدمات يتلزم مع استهلاكها على العكس من السلعة اذا تعتبر الخدمة سريعة التلف .
- الخدمة قد تحدث مشكلا في تخطيط الطاقة لاستعادتها بالاجهزة والقوى العاملة اثناء وقوع الطلب فاذا لم يتحقق هذا او تحقق جزء منه كانت حسابات تخطيط الطاقة والجهد المبدول ذهب سدى .
- لا يمكن الحكم على جودة الخدمة الا بعد استهلاكها كما ان سمعة مقدمها تعد امرا جوهريا لان انطباع الجودة ينقل شفويا بين الزبائن.
- تتركز المنظمات الخدمية في مناطق تواجد المستهلكين بينما بينما لا تفترض ذلك المنظمات الصناعية او ليس بالضرورة ان تكون قريبة منهم لامكانية خزنها ونقلها .
- تتطلب المنظمات الخدمية احتكاكا مباشرا مع الزبائن بينما المنظمات الصناعية غالبا ما تنتج سلعا للبيع في الاسواق المحلية والدولية مما يتطلب امتلاك استثمارات عالية وتكنولوجيا متطورة على عكس الخدمة التي تركز على القوى العاملة اكثر من رؤوس الاموال .
- العوائد تتولد اساسا من المنتوجات الملموسة حال انتاجها .

2-2 انواع وعناصر الانتاج

للإنتاج انواع وعناصر بالغة الاهمية تتجلى فيما يلي

1- انواع الانتاج

يمكن التمييز بين نوعين من الانتاجية . تتمثل في الانتاجية الكلية والانتاجية الجزئية.

1-1- الانتاجية الكلية

على الرغم من اختلاف المفاهيم الاقتصادية والادارية حول الانتاجية الكلية الا ان معظمها تشير الى العلاقة بين المدخلات والمخرجات فهي النسبة المئوية التي تحصل عليها بقسمة مجموع المخرجات على مجموع المدخلات وتعتبر عادة عن التغييرات الكلية بين المخرجات والمدخلات . فالمدخلات تتكون من العمال المواد

¹ محمد العزاوي . الانتاج وادارة العمليات . دار البازوري العلمية . عمان . الاردن . 2006 . ص 08.

² Graither norman. Production and operation management a problem .solving and decision marking approach .the Dryden press illinois . usa 1990 p 85.

الأولية . الأموال . حيث يجري تحويل هذه المدخلات الى سلع وخدمات ذات قيم نقدية وينبغي التعبير عن المدخلات والمخرجات بوحدات متشابهة . فمثلا ساعات العمل والمكائن والاطنان المستخدمة من المواد الأولية . ينبغي تحويلها الى وحدات نقدية متشابهة كالدينار لاستخدامه في حساب مجموع المدخلات . اما مجموع المخرجات فيمكن التعبير عنه بعدد الوحدات او بقيمتها النقدية ومما يؤخذ عن الإنتاجية الكلية هو أنها لا تعكس التفاعل بين كل مورد¹.

2-1- الإنتاجية الجزئية

ويقصد بالإنتاجية الجزئية تأثير احد عناصر المدخلات للعملية الإنتاجية على الناتج النهائي وذلك من خلال قسمة الناتج للمخرجات على العنصر المراد قياسه . سواء كان عنصر العمل او رأس المال او المواد او الآلات وتنقسم عناصر الإنتاجية الجزئية الى ما يلي²

1-2-1- إنتاجية العمل

وهي عدد الوحدات المنتجة في ساعة العمل او عن كل وحدة من العمل وتتناثر إنتاجية العمل مباشرة بمقدار رأس المال المستثمر والسياسات الإدارية وبمقدار الطاقة المستهلكة وبكمية نوعية المواد الأولية . حيث ان إنتاجية العمل هي عبارة عن مفهوم اقتصادي يستخدم للتعبير عن فاعلية العمل المنتج في مجال انتاج المنتجات المادية وهي تعني العلاقة بين المخرجات والعمل المبدول في الإنتاجية.

1-2-2- إنتاجية العامل

كل ما يحققه كل عامل من الانتاج او بمعنى اخر هي اقتصادية الانتاج لكل عامل او مجموعة عمال .

1-2-3- إنتاجية رأس المال

وهي المكون الرئيسي الثاني في مدخلات الإنتاجية . يشمل رأس المال عادة كل من المكائن والمعدات الأخرى والأرض والمخزونات.

1-2-4- إنتاجية المواد

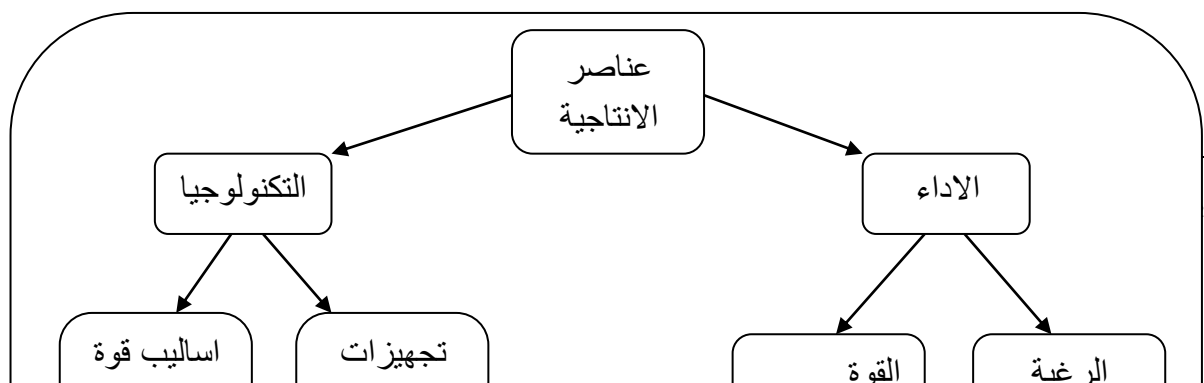
هي نسبة مساهمة عنصر المواد كما او قيمة في الانتاج النهائي . وتحيب بقيمة الانتاج كما او قيمة على كمية او قيمة المواد وترتفع هذه النسبة الى اقصى ما يمكن في الواقع .

1-2-5- إنتاجية الآلات

هي نسبة مساهمة عنصر الآلات في الناتج النهائي وتحسب من زاويتين مختلفتين الأولى على انها وحدات إنتاجية مستقلة تمثل محل عمل بحد ذاته . والثانية على انها جزء اساسي من رأس المال . تفصل قيمتها عنه بغرض دقة القياس لهذا الجزء من رأس المال باعتباره من الاجزاء الأساسية وتعتبر عن ارتفاع إنتاجية الآلات بمعنى زيادة استغلالها.

2- عناصر الإنتاجية

نستطيع ابراز عناصر الإنتاجية في الشكل التالي



المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على احمد يوسف عريقات وآخرون . ادارة العمليات الانتاجية . اثراء للنشر والتوزيع . ط1 . عمان . الاردن 2012 . ص 55.

تتفاعل عدة عناصر لتحديد مستوى الانتاجية . غير ان الانتاجية عموما هي محصلة للاداء والتكنولوجيا معا ورياضيا .

النتاجية = الاداء * التكنولوجيا.

وسيتم فيما يلي توضيح هذه العناصر¹

2-1-1- الاداء

يقصد به العمل المؤدي بواسطة الفرد وكمية الانجاز الذي يحققه . والذي يتكون نتيجة رغبة وقدرة الفرد على انجاز العمل وكما يلي

2-1-1-1- الرغبة

وتشير الى مدى اندفاع الفرد نحو العمل . ويتاثر اداء العامل بسلوكه في تعامله مع زملائه . مرووسيته . رؤسائه . تجهيزاته وبيئة العمل الداخلية والخارجية وجميع هذه المؤشرات تسهم في تشكيل اتجاهات ومشاعر العامل نحو العمل.

2-1-1-2- القدرة

ويقصد بها مدى تمكن العامل فنيا في عمله ويكون ذلك من خلال المعرفة . المهارات ووضوح الدور الذي يقوم به.

- المعرفة / وتتمثل في المعلومات والخبرات التي اكتسبها الفرد بالتعلم او المنشرات او الادلة والملصقات التي تنتجها جهة العمل والمعرفة ضرورية اساسية لقدرة العامل
- مهارات استخدام المعرفة / وهي مهارة استخدام المعرفة لاداء عملي وترجمتها .
- وضوح الدور / ويعني معرفة وفهم ما هو مطلوب من العامل على وجه التحديد . فقدرة العامل تكون كبيرة .

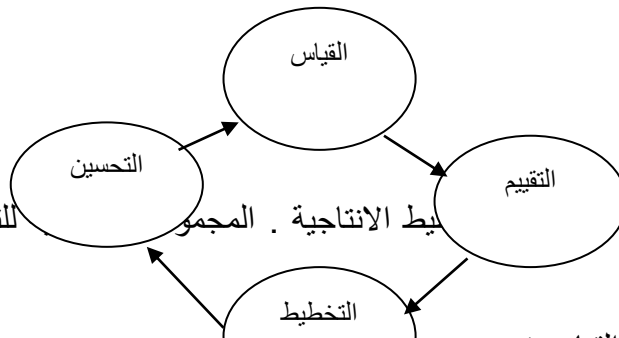
¹ احمد يوسف عريقات وآخرون . مرجع سابق . ص 55

2-2- التكنولوجيا

مع تلاحق التطورات التكنولوجية لم تعد الميزة النسبية للمنظمات ممثلة في ما تحوزه من بشر او نظم الانتاج او التسويق . بل في المعرفة وانتاجها اي مهارات استخدامهما ويتاثر مستوى قدرة الفرد بمحصلة كل من معالم وظيفته وابعادها وخصائصها ومتطلباتها من اجهزة ومعلومات ومهارته في ممارسة هذه الوظيفة.

2-3 مراحل الإنتاج:

يبين الشكل التالي مفهوم دورة الانتاجية وهو نموذج لدورة الانتاجية المنتظمة في المؤسسة الصناعية حيث يشتمل على المراحل الاربعة المهمة في المفهوم الديناميكي للانتاجية والذي يتصف بان عملياته تبقى مستمرة بصفة دورية داخل برنامج الانتاجية في المؤسسة .



المصدر ابو القاسم مسد . المخطط الانتاجية . المجموع للتدريب والنشر . القاهرة . مصر . 2011 . ص 18 .

• المرحلة الاولى القياس Measurement
تعتبر هذه المرحلة الخطوة التي تبدأ بها المؤسسة الصناعية في تنفيذ برنامج دراسة وتحليل ثم تنفيذ برنامج الانتاجية . حيث يجري قياس مؤشرات الانتاجية على مستوياتها المتحققة في الفترة الحالية سواء كان ذلك عبي اساس النتائج المحققة خلال شهر او فصل او سنة . وكما تعتبر هذه المرحلة الاداة الفعالة في تحليل التغيرات التي تحدث في مستويات ومؤشرات الانتاجية وتحديد مسبباتها . حيث يعود تباين الفروقات في مقاييس الانتاجية الى الهدف او الاهداف من استخداماتها ومتطلبات الجهة التي تستعمل نتائج القياس واحتياجاتها ولكي يتم اختيار طريقة القياس الملائمة للانتاجية لا بد من الاهتمام ببعض الامور المتعلقة بذلك ومنها¹

- ليس للانتاجية قيمة مطلقة بل هي مفهوم نسبي وهذا يعني بان مؤشر الارتفاع او الانخفاض في مستويات الانتاجية يحضر من خلال المقارنة مع بعض المعايير السابقة سواء كان ذلك زمنيا مكانيا او قطاعيا . ولذا فمن الصعوبة الحصول على نتائج مفيدة ما لم يتم اجراء القياس في فترة زمنية معينة ومقارنة النتائج مع فترة الاساس التي تكون عادة ثابتة لدورات سابقة.
- ان قياس الانتاجية يعتبر الاداة او الوسيلة وليس هدفا بحد ذاته او غايته ... لان هدف المؤسسة الصناعية غالبا ما ينعكس بالاداء او الربح او الاثنين معا . ولهذا فان هدف المؤسسة الصناعية هو تحسين مؤشرات الاداء وتعظيم العائد والربح . وبهذا فان قياس الانتاجية يجب الا يكون عملا منفردا ومعزولا وانما من الضروري تقسيم هذا العمل بالطريقة التي تساعد الادارة على ايجاد افضل السبل المؤدية الى زيادة مؤشرات الانتاجية وتحسين الاداء وبالتالي زيادة العائد والربح للمؤسسة الصناعية.
- ان تحقيق المؤسسة الصناعية ارباحا متزايدة عاما بعد اخر كما ذكرنا سابقا لا يعني بالضرورة زيادة في مؤشرات الانتاجية ا وان زادت فتزداد بنفس المستوى ايضا لان السياسة السعرية تلعب دورا حاسما في مقدار الارباح الا انها لا تؤثر على الزيادة الفعلية او الحقيقية في مؤشرات الانتاجية.

¹ عبد الستار محمد العلي . التخطيط والسيطرة على الانتاج والعمليات . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة . عمان . الاردن . 2007 . ص 72

وعليه فان المؤسسات الصناعية التي تستطيع تحقيق الارباح يتوجب عليها الا تعتقد بانها ليست بحاجة لقياس الانتاجية.

- ضرورة الاخذ بمراعاة الجوانب الانسانية والاجتماعية دائما . وهذا ما يطلب توزيع جزء من العوائد المتحققة نتيجة لزيادة وتحسين مؤشرات الانتاجية على كافة العاملين الذين ساهموا في تحقيق هذا الانجاز بصورة عادلة والا سوف لن تكون هناك الدوافع لتطوير الانتاجية في المستقبل.¹

• المرحلة الثانية التقييم evaluation

تعتبر مرحلة التقييم بمثابة الجسر الذي يربط ما بين كل من مرحلتى القياس (الاولى) ومرحلة التخطيط (الثالثة) مما جعلها تكتسب بذلك اهمية خاصة لدى العالمين في برمجة وتطوير الانتاجية في المؤسسات الصناعية وان عملية التقييم تعمل على اعطاء معنى للنتائج (القيم) التي تم قياسها والتي يتم الحصول عليها خلال عملية قياس الانتاجية . لان القيمة (الرقم) الذي يمثل مؤشر الانتاجية لا ينطوي بحد ذاته على انه دلالة او معنى ما لم يجري مقارنته زمنيا او مكانيا كما سبق القول . وتعتبر المقارنة الزمانية لفترات زمنية متتالية او خلال فترة زمنية معينة . من الامور المفيدة جدا بالنسبة للمؤسسة الصناعية . وذلك بهدف معرفة مدى كفاءة استخدامها لمواردها المتاحة وبالتالي الى اكتشاف تطور او التدهور في مستويات الانتاجية من فترة الى اخرى.

وترتكز منهجية التقييم على الاجراء التالي

- مقارنة مؤشرات الانتاجية المتحققة (الفعلية) لفترتين زمنيتين متتاليتين.
- مقارنة مؤشرات الانتاجية المحققة (الفعلية) في نهاية الفترة الاخيرة مع نوعين من الانتاجية المخططة ولغرض تطبيق هذه المنهجية لا بد من اتباع التالي

- وضع صيغ للتعبير عن التغييرات التي تحصل في مؤشرات الانتاجية في المؤسسة الصناعية لفترتين زمنيتين متتاليتين مع تحديد البدائل المحتملة لحدوث مثل هذه التغييرات.
- استعراض نتائج مقارنات مؤشر الانتاجية المذكورة في الفقرة السابقة وذلك للحصول على القيم المخططة للانتاجية في الفترة الزمنية الاخيرة ومقارنتها مع القيم المناظرة لها.
- بيان الخطوات الواجب اتباعها لاجراء منهجية التقييم السابق الذكر.²

• المرحلة الثالثة التخطيط planing

وتعني هذه المرحلة الاهتمام بوضع المستويات الخاصة باهداف الانتاجية بانواعها المختلفة . لان مثل هذه المستويات تستخدم عادة كمؤشرات للمقارنة في مرحلة التقييم في دورة الانتاجية . بالاضافة الى رسم الاستراتيجيات ذات الصلة بتحسين وزيادة مؤشرات الانتاجية وهي المرحلة الرابعة في دورة الانتاجية والمقصود بتخطيط الانتاجية هو الاهتمام بوضع المستويات الخاصة باهداف الانتاجية بانواعها المختلفة . وفي ضوء ذلك يصبح من السهولة استخدام هذه المستويات بمثابة مؤشرات للمقارنة في مرحلة التقييم في دورة الانتاجية بالاضافة الى رسم الاستراتيجيات الهادفة الى تحسين وزيادة مؤشرات الانتاجية بمرحلة التحسين في دورة الانتاجية.

وهنا لا بد من التمييز بين تخطيط الانتاجية وبين التخطيط الذي يهدف الى تحسين وزيادة الانتاجية . ويتعلق الاول بوضع الاهداف المرغوبة للمستويات الانتاجية بينما يقع الثاني ضمن مرحلة تحسين وزيادة الانتاجية وهي المرحلة الرابعة في دورة الانتاجية.

المرحلة الرابعة التحسين improvement

عبد الستار محمد العلي. مرجع سابق. ص 31
2 المرجع نفسه. ص 74-75

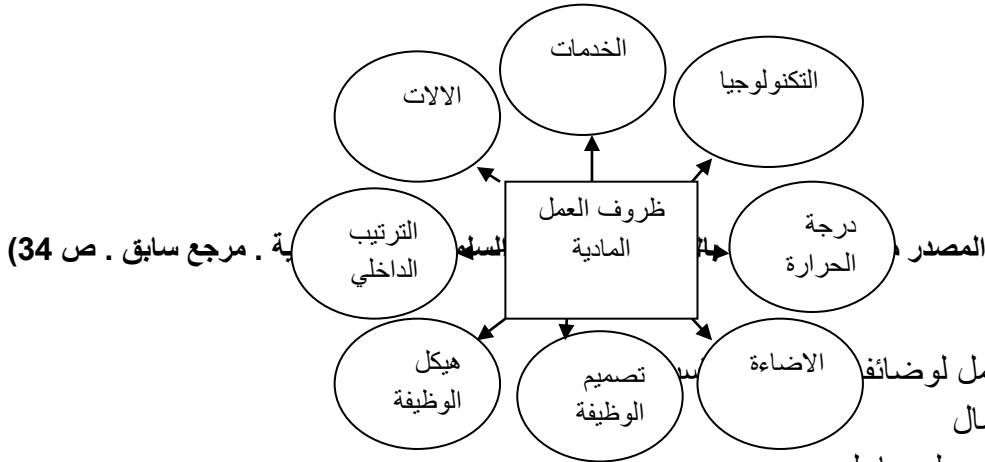
من السمات العامة للعوامل المؤثرة في تحسين وزيادة الانتاجية في المؤسسة الصناعية هي طبيعتها المترابطة والمتشابكة . اي انها ذات علاقات متبادلة ومتداخلة مع بعضها البعض . بحسب ثنائيات تأثير وفاعلية كل مؤثر او عامل منها يعتمد وبدرجة كبيرة على تأثير وفاعلية المؤثرات او العوامل الاخرى.

ويفسر لك بان المؤثر او العامل (او مجموعة من المؤثرات او العوامل) سيكون له تأثير مختلف تحت ظروف بيئية مختلفة . وكما تختلف اهمية كل من هذه المؤثرات او العوامل وخصائصها المميزة تبعا لمستويات الانتاج المختلفة وكذلك تبعا للقطاعات الاقتصادية التي تعمل بداخلها المنظمات.¹

4-2 العوامل المؤثرة في انتاجية العمل

هناك الكثير من العوامل المؤثرة على انتاجية العمل في المؤسسة . فمن هذه العوامل ما يؤثر بشكل ايجابي ومنها ما يؤثر بشكل سلبي . ومنها ما يؤثر بطريقة مباشرة او بطريقة غير مباشرة . ومن هذه العوامل ما يلي

1- ظروف العمل المادية وتمثل البنية المادية للعوامل والتي نوضحها في الشكل التالي



2- الاداء الوظيفي

يؤثر على اداء العمل لوضائف

1-2- قدرات العمال

ويشمل هذا العنصر على ما يلي

تتمثل قدرات العمال في كل ما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف تمكنه من مزاولة مختلف نشاطاته تكمن في المقدرة . اتجاه العمال . الشخصية . الخبرة . التكوين . التعليم . الكاء .

2-2- الدوافع

ويؤثر في الدوافع مجموعة من العوامل متعلقة فيما يلي

1-2-2- التنظيم الرسمي

ويقصد بالتنظيم الرسمي التنظيم المقصود الذي يهتم بالهيكل التنظيمي وتحديد العلاقات والمستويات وتقسيم الاعمال وتوزيع الاختصاصات وتحديد خطوات السلطة والمسؤولية اي انه يشمل القواعد والترتيبات التي تعبر عن العلاقات الرسمية بين العاملين بهدف تنفيذ سياسات العمل في المؤسسة .

2-2-3- التنظيم غير الرسمي

وهو التنظيم الذي ينشأ بطريقة عفوية غير مقصودة نتيجة للتفاعل الطبيعي بين العاملين في المؤسسة . وللتنظيم غير الرسمي تقاليد وقواعد خاصة وهي في العادة غير مكتوبة ولا تظهر على الخريطة التنظيمية وقد يتطور نمط محدد من المواقف والاتجاهات ليصبح ملزما لاجزاء هذا التنظيم .

2-2-4- تصميم الوظيفة

¹ المرجع نفسه ص 74-75 .
² علي السلمي . ادارة الانتاجية . مرجع سابق . ص 35 .

يقصد بتصميم الوظيفة تحديد طريقة اداء العمل ونوع الانشطة والمهام التي ستؤدي وحجم المسؤوليات والادوات والفنون المستخدمة في الاداء حيث تتمثل في

- التتميط (وضع المعايير)
 - ميكانيكية الوظيفة
 - هيكل الوظيفة
 - طرائق واساليب العمل
- 2-2-5- القيادة

والمقصود بها القدرة على توجيه العاملين لتحقيق اهدافهم والعمل على تحفيزهم وتنمية قدراتهم لزيادة مستويات الانتاجية وضمان تطور المؤسسة . حيث تؤثر القيادة على الانتاجية بشكل غير مباشر من خلال التأثير في المتغيرات التي تسهم في تحديد مستوى الانتاجية¹

وتتمثل فيما يلي

- المشاركة
- الثقة
- السلطة
- المهارات البشرية
- الاشراف
- الصفات

2-2-6- نقابات العمال

تعتبر منظمة يكونها العمال في صناعة او مهنة او مهن متقاربة او مشتركة او متكاملة وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم والحرص على تحسين ادائهم مما يعود ايجابا على رفع انتاجية المؤسسة من خلال ما يلي

- الاهداف
- القيادة
- الهيكل
- الكفاءة
- التماسك

2-2-7- الاحتياجات النفسية للأفراد

توفير كافة رغبات الافراد من خلال ما يلي²

- الاحتياجات الفزيولوجية
- حاجات الامن
- الحاجات الاجتماعية
- حاجات تأكيد الذات

¹ نواف كتعان . القيادة الدارية . دار الثقافة . ط3. عمان. الاردن. 2003. ص 68.

² علي السلمي . ادارة الانتاجية . مرجع سابق ص 156.

- الحاجة الى التميز
2-2-8- الاحوال الفردية للعمال

تتمثل في كافة الخصائص والمميزات التي تتوقر لدى راس المال البشري والتي تؤثر على المستويات ومعدلات الانتاجية ونذكر منها ما يلي .

- الحياة الاجتماعية
- العمر
- الجنس
- المهارات
- الهوايات

ويتضح من دراسة العوامل المؤثرة في انتاجية العمل . ان العنصر الخاص باداء العمال لوضائفهم من اكثر العوامل تعقيدا . نظرا للاختلافات الفردية بين العمال . وقد تتضح اهميته كاخذ هذه الاختلافات في الاعتبار وصعوبة وضع سياسات موحدة لتحسين اداء الوظائف لانه يجب ان يكون هناك سياسات تتناسب مع هذه الاختلافات.

بالاضافة الى ذلك نجد ان العوامل المتعلقة بالدوافع من اكثر العوامل تعقيدا في موضوع انتاجية العمل . فالدوافع هي السبب او التفسير لتصرف الافراد بشكل معين.

2-5 اساليب واستراتيجيات تحسين الانتاج

للانتاجية اساليب واستراتيجيات محددة نذكرها

1- اساليب تحسين عملية الانتاجية

تتمحور اساليب تحسين الانتاجية فيما يلي¹

1-1- الاساليب المبنية على التكنولوجيا

اصبحت المؤسسات تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في مختلف عملياتها وذلك لضمان زيادة مستويات الانتاج ورفع معدلات الانتاجية حيث تستخدم التكنولوجيا في تحويل المدخلات الى مخرجات من خلال ما يلي

- استخدام الحاسب الالى في التصميم
- استخدام الحاسب الالى في التصنيع
- التكنولوجيا الطاقة
- المجموعات التكنولوجية
- الرسوم البيانية بالحاسب الالى
- المحاكات
- ادارة الصيانة
- اعادة بناء الآلات
- المحافظة على الطاقة

2-1- الاساليب المبنية على العاملين

¹ صونية محمد البكري . تخطيط ومراقبة الانتاج . الدار الجامعية للنشر والتوزيع . الاسكندرية . 1997 ص 337-339.

ومعناها توفر كفاءات ومواعب بشرية مبدعة خاصة في قسم الإنتاج . حيث تتوفر لديهم العديد من المزايا منها القدرة على استخدام التكنولوجيات الحديثة والتعامل مع مختلف المشاكل والقدرة على حلها لذلك وجب على المؤسسة الحرص والمحافظة على هذه القدرات البشرية من خلال ما يلي

- الحوافز المالية
- الفوائد
- الترقية
- الاثراء الوظيفي
- التنوير الوظيفي
- مشاركة العاملين
- تدعيم المهارات
- الادارة بالاهداف
- منحى التعليم
- الاتصال
- تحسين ظروف العمل
- التدريب
- التحكيم
- الاشراف
- الاعتراف
- العقوبة

3-1- الاساليب المبنية على المهمة (العمل)

وتتمثل فيما يلي

- القيم الهندسية
 - قياس العمل
 - تقييم العمل
 - تقييم الوظيفة
 - هندسة العوامل الانسانية
 - جدولة الانتاج
 - استخدام الحاسب الالى في معالجة البيانات
- ### 4-1- الاساليب المبنية على المواد

وجب على المؤسسة المحافظة على موادها الاولية من خلال ما يلي

- رقابة المخزون
- تخطيط مستلزمات المواد
- ادارة المواد
- رقابة الجودة
- تحسين نظم مداولة المواد
- اعادة استخدام او اعادة دور المواد
- 2- استراتيجيات تحسن الانتاجية

ان الاستراتيجية السليمة والفعالة لتحسين الانتاجية لا بد ان تبني على ادراك وتقدير لاهمية العناصر التالية¹

- الطاقات والمواد المتاحة للمؤسسة
 - الاساليب والتقنيات الممكنة في ضوء الموارد والطاقات المتاحة .
 - المنافسة والاضاع السوقية السائدة
 - الطلب الفعال على منتجات المؤسسة
 - ومنه نعرض نموذجين لاستراتيجيات تحسين الانتاجية
 - نموذج منظمة العمل الدولية
 - نموذج اتحاد التعليم الانجليزي ala
 - 1-2- نموذج منظمة العمل الدولية
- يقوم النموذج على فكرة الحلقات التتابعية التي تتكون كل منها من خمسة مراحل

- التشخيص الاول / يتم تقييم ظروف المؤسسة وتحديد نسب المداخل . الاداء والانتاجية.
- التهيؤ والتعرف على النموذج / يتم التعرف على الادارة العليا باسلوب التغيير التنظيمي وتحسين الاداء وتوضيح المهام وكسب اقتناع المسؤولين في المؤسسة
- التشخيص النظامي ووضع خطة عمل / يشارك فيها المدير والمسؤولون عن قطاعات العمل المختلفة على هيئة مختبرات ليومين او ثلاثة من اجل المشاركة في توضيح المشكلات والاهداف وسبل العلاج وتحسين الانتاجية وقد تمتد هذه المرحلة الى فترات تصل الى شهور بحجم المؤسسة وتعقد مشاكلهم.
- تنفيذ الخطة / يتم تنفيذ خطة تحسين الانتاجية حسب ما اتفق عليه في المرحلة السابقة وفي الاحيان قد يبدأ التنفيذ في المرحلة الثالثة كنوع من الاختبار وعملية التنفيذ معناها ترجمة اهداف تحسين الانتاجية الى نتائج دقيقة مطلوب تحقيقها وتحديد المسؤولية عن التنفيذ وتوفير متطلباتها.
- المتابعة والمرجع / يتم متابعة نتائج التنفيذ وتقييمها في ضوء المستهدف بالخطة وتتخذ قرارات تصويب وتعديل الخطة لمحاولة الوصول الى مستويات الانتاجية المرغوبة.
- ومن اهم النتائج التي تصاحب تطبيق هذا النموذج في تحسين الانتاجية
 - تكوين وتقوية او اصر الثقة بين العاملين والادارة
 - تكوين وتقوية روح التعاون والعمل المشترك بين العاملين
 - تدعيم درجة الولاء والانتماء للمنشأ بين العاملين
 - زيادة درجة الالتزام بالاهداف واتحادها اساس للعمل على كافة المستويات

2-2- نموذج ala

- يركز هذا النموذج على احداث الانتاجية من خلال اربع مراحل
- 1- تشخيص الوضع الحالي للانتاجية في المؤسسة بالمؤسسة الاخرى.
 - قياس الانتاجية
 - مقارنات مع مؤسسات اخرى
 - 2- تحديد اهم المشكلات المسببة لانخفاض الانتاجية
 - تحليل الانتاجية

¹ علي السلمي . مرجع سابق . ص 100

3- تحديد اهم اتجاهات المستويات والتحسين والمطلوب في الانتاجية

- وضع برنامج تحسين الانتاجية

4- تنفيذ برنامج اتحسين الانتاجية

- احداث التغيير والتعلم

03- المؤسسة الاقتصادية

تمثل البيئة الداخلية لأي مؤسسة احد المتغيرات الرئيسية في فشل أو نجاح المؤسسة, كما تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع , والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة , كما يلعب الاستقرار المهني دورا أساسيا في إمكانية بقاء أي مؤسسة ويهدف الاستبقاء والحفاظ بالعمال الأكفاء داخلها , مما ينبغي على المؤسسة بذل الجهد من اجل تحقيقه لأنه يمثل عنصر وعامل نجاح جوهري في أي مؤسسة اقتصادية مهما كان حجمها

1-تعريف المؤسسة الاقتصادية:

-إن عملية إعطاء و وضع موحد و واضح للمؤسسة الاقتصادية يعتبر أمرا بالغ الصعوبة فقد تعددت وتباينت آراء الاقتصاديين حول مفهوم المؤسسة الاقتصادية.

المؤسسة الاقتصادية : اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع و خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين و هذا في إطار قانوني و مالي و اجتماعي معين ضمن شروط تختلف تبعاً لمكان موجود المؤسسة و حجم و نوع النشاط الذي تقوم به¹. مجموعة من الطاقات البشرية و المواد المادية " طبيعة كانت أو مادية أو غيرها " و التي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين و توليفة محددة قصد انجاز أو أداء المهام المتورطة بها من طرف المجتمع .
2

شكل اقتصادي و تقني و قانوني و اجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها و تشغل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد يقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة.

3-2-مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

إن للمؤسسة الاقتصادية دورا واضحا باعتبارها واجهة من واجهات النشاط الاقتصادي الوطني و قد مرت بمرحلتين أساسيتين محددتين زمنياً كما يلي:

-مرحلة ما قبل 1980 و قوامها 18 سنة.

-مرحلة ما بعد 1980 إلى الآن.

-المرحلة الأولى ما قبل 1980 اعتمدت عملية البناء الاقتصادي و الاجتماعي خلال هذه المرحلة على ما يسمى بالريع النقطي الذي يعتبر ينبوع المتدفق في تعويض ميزانية المؤسسات العمومية و تقسم هذه المرحلة إلى فترتين هما: 1970 و قد تميزت بمرحلتين أساسيتين هما:

- الفترة الأولى 1962 "

1-مرحلة التسيير الذاتي التي أعقبت الاستقلال مباشرة و امتدت إلى حوالي 1965 المؤسسة المسيرة ذاتياً" و هذه التجربة جاءت تكريساً لتوجهات سياسية معينة، إلا أن هذه الأساليب و التقنيات المعتمدة لإحداث الشمولية الاقتصادية قد ضاعت عليها فكرة الإيديولوجية الاشتراكية.

2-مرحلة التسيير " البيروقراطي و التي امتدت حتى سنة 1970 حيث تعتبر هذه الفترة فترة هيمنة الدولة على القطاع العام و الاستمرار في إضفاء الطابع الاشتراكي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي

1 صمويد عبود، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعي، ط 1. 1982. ص 58

2 احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية 1999 ص 15

التجارية. و قد تميزت هذه الفترة بخصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات للشركات الأجنبية العاملة بالجزائر آنذاك. حيث تمت صياغة الأهداف المتوخاة من البناء الاقتصادي و الإجتماعي إلى مايلي:
-العمل على استغلال الثروات الوطنية التي تزخر بها البلاد.
-قطع دابر التبعية الاقتصادية من خلال بعث قطاع صناعي قوى يأخذ على كاهله إنتاج الصناعات المختلفة.
-بعث تكامل منسجم بين القطاعات المشكلة للاقتصاد الوطني.

نتائج الفترة 1970-1992

أ -التوسع في عملية التأميم للاحتكارات الأجنبية و خاصة في المجال الصناعي بإعتبره المتعامل الرئيسي لعملية التصنيع المستهدفة آنذاك.
ب -بعث مؤسسات وطنية بديلة عن هذه الاحتكارات
ج-إعتبار المؤسسات الوطنية العمومية الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية و الإجتماعية.
د-التركيز على إظهار المؤسسة الوطنية العمومية إلى حيز الوجود باعتبارها هدفاً في حد ذاتها.
هـ-الاعتماد على الأسلوب التقليدي التلقائي في التنظيم و تسير المؤسسة و ذلك الاعتبارات قلة الإطارات المؤهلة،انعدام التجربة الكافية لها و الوضعية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية السائدة¹.

الفترة الثانية 1971-1980

و خلال هذه الفترة تم الانتقال من شكل المؤسسات العامة أو المشروع العام إلى الأسلوب الاشتراكي ،و هذا راجع إلى عدة عوامل منها: اعتبار التسيير الذاتي باعثاً على ضرورة إيجاد صيغة لتجسيد المشاركة العمالية في تسير المؤسسة الوطنية العمومية وفقاً لميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسة من خلال المجلس المنتخب الذي يسهر على تحسين سير المؤسسة و زيادة الإنتاج و تحسين الجودة و القضاء على التبذير.
كما أن المشاركة العمالية في الجزائر تمثل في المساهمة و اتخاذ القرار من جهة ،و الرقابة على تسير المؤسسة من جهة أخرى. و قد عرفت هذه الفترة عدة عوائق على المستويين:المحيط الداخلي و المحيط الخارجي للمؤسسة.

أ -على مستوى المحيط الداخلي للمؤسسة:

1-تعدد مراكز إتخاذ القرار :مما أدى إلى ظهور تواترت في سير المؤسسة و هذا راجع إلى:
-جهل العامل بأسس التسيير و قلة الثقافة .

-بروز نوع من العلاقة التنافرية بين المسيرين و العمال.

2-تعدد المهام و الوظائف :تعدد المهام الثانوية تؤدي إلى تبعثر مجهودات المؤسسة الوطنية العمومية نحو اهتمامات أخرى" الصحة- السكن -النقل".

3-ضخامة حجم المؤسسة: إن اضطلاع المؤسسات بعدد كثير من المهام الثانوية و التقليدية من تمويل و توزيع و إنتاج ،مما أفرز تضخماً في جهازها الإداري.

4-نقص تأطير الكفاءات و تهميش الإطارات:و ذلك بنقص التأطير و عدم الاستيعاب للمهارات و عدم التحكم في سير العمل الإنتاجي بصورة مطلوبة.

1-التضخم المفرط للعمالة" بطالة غير مرئية"²

ب -على مستوى المحيط الخارجي للمؤسسة:

قد عرفت هذه الفترة بالمركزية المفرطة للعلاقات مما أدى إلى إعاقة المؤسسة العمومية عن أي مبادرة للنهوض بنشاطها أو تطويره أي نجد الجهة الوصية تتدخل في كل صغيرة و كبيرة داخل المؤسسة.

1 احمد طرطار، مرجع سبق ذكره ،ص16

2 احمد طرطار، مرجع سبق ذكره ، ص17

"المرحلة الثانية: استقلالية المؤسسات: ما بعد سنة 1980

مما تجدر الإشارة إليه أنه سبق عملية" استقلالية المؤسسات" إجراءان في عام 1980 تتمثل فيما يلي:

1-إعادة الهيكلة العضوية:

و كان الغرض منها هو تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة الحجم و أكثر تخصصاً و كفاءة، و قد أسهمت هذه الإجراءات في زيادة إجمالي الناتج الوطني الذي بينه في الجدول التالي:

السنوات	1981	1982	1983
مقدار الزيادة	2.4 بالمئة	4.3 بالمئة	7.3 بالمئة

و قد تحققت زيادة إنتاجية القطاع العام بعد التطبيق الكامل لاستقلالية المؤسسات و تزداد بذلك الطاقة الإنتاجية للمؤسسات العامة بسبب كبرى.

2-إعادة الهيكلة المالية: أي إعادة توزيع جغرافي لمراكز اتخاذ القرار، كما يهدف هذا الإصلاح " استقلالية المؤسسات" إلى ما يلي:

5-إعادة تنظيم المؤسسات الوطنية العمومية و تجنب النقائص التي واكبت المرحلة السابقة.

4-إعادة ترتيب أولويات المهام المنوطة بالمؤسسة في إطار هذا التوجه الجديد، كما يرتكز هذا الإصلاح على مبادئ نوجزها فيما يلي:

-استغلال الطاقات البشرية- كفاءة التسيير- اللامركزية في التصرف-تفادي سلبيات المرحلة السابقة.

المرحلة الثالثة: الخصخصة" الأفق المستقبلية الاقتصادية":

و هذا ما يقصد به التخلي عن الملكية العامة لأدوات الإنتاج، و بتالي المشاريع الإنتاجية لصالح ما يعرف بالملكية الخاصة أي التحول نحو اقتصاد السوق، و السؤال الذي يطرح نفسه هو كيفية التغلب على المشاكل المصاحبة لهذا التحول، حيث يعتمد نجاح الخصخصة على مدى فهم الأدوات المستخدمة له و اختيار ما يناسب منها الاقتصاد الوطني. و إن التراجع الذي عرفه الاقتصاد العالمي في السبعينات كان له الأثر على القطاع العمومي في الجزائر، و بدأ التفكير حول مدى قدرة الاقتصاد الوطني على التأقلم مع التعبير في الأسعار الدولية التي أثرت على فعاليته، و من هنا بدأ التفكير في الخصخصة التي تعني تحويل الملكية للقطاع العمومي إلى القطاع الخاص.

عوامل أفق المؤسسة الاقتصادية ونجاح الخصخصة:

-توفير المناخ الاقتصادي المحفز على الإبداع و الابتكار

-تشجيع التعامل بالميكانيزمات الحقيقية لاقتصاد السوق.

و في الأخير نستنتج إن سياسة المرحلة الأخيرة لاستقلالية المؤسسات لم ترس بعد على قواعد ثابتة و آليات تحكمها بشكل دقيق، و مما زاد في تأرجحها هو تعاقب الحكومات مع مطلع التسعينات بروى مختلفة و طروحات متباينة بين مؤيد للقطاع العام و معارض له، بالإضافة إلى التأثير المباشر و غير المباشر للنظام الدولي الجديد على مسار التنمية الاقتصادية في الجزائر و انعكس هذا التأثير على السياسات الاقتصادية و النظام الاقتصادي و الاجتماعي السائد.

3-2-تصنيفات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

توجد عدة أصناف للمؤسسة الاقتصادية و يقوم هذا التصنيف على أساس عدة معايير تمثل فيما يلي:

-المعيار القانوني

-معيار طبيعة الملكية¹

1 السعيد بلوم، أساليب الرقابة و دورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية" دراسة ميدانية"، الجزائر، جامعة منتوري، ص91

-معيار طبيعة النشاط

-معيار الحجم

1-المعيار القانوني: تختلف أنواع المؤسسات و ذلك حسب المعيار القانوني من نوع لأخر و إنطلاقاً من هذا يتم تمييز نوعين أساسيين هما:

-المؤسسات الفردية

-المؤسسات الجماعية

2-حسب معيار طبيعة الملكية: و تنقسم حسب هذا المعيار إلى العديد من الأنواع نذكر منها:

***المؤسسات الخاصة:** هي مؤسسات تعود ملكيتها للفرد أو مجموعة أفراد لشركات الأموال و الأشخاص.

***المؤسسات المختلطة:** و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها بصورة مشتركة للقطاع الخاص و القطاع العام.

***المؤسسات العمومية:** و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كما يشاؤون و لا يحق لهم بيعها و إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة على ذلك، و الأشخاص الذين ينوبون عن الحكومة في تسيير و إدارة المؤسسات العامة مسؤولين عن أعمالهم هذه إتجاه الدولة وفقاً للقوانين العامة للدولة و تهدف المؤسسات العمومية من خلال نشاطها الاقتصادي التي تحقيق أقصى ما يمكن من الأهداف العامة، بمعنى تحقيق أقصى إنتاج أو تحقيق نصيبها المحدود من الخطة الوطنية، و من خلال ذلك يمكن أن تحقيق الربح، فالربح في المؤسسة العمومية لا يكون دائماً هدفها بحد ذاته.

3-حسب معيار طبيعة النشاط الاقتصادي: يمكن تصنيف المؤسسات تبعاً لمعايير اقتصادية معينة أي تبعاً للنشاط الاقتصادي الذي تمارسه و عليه نميز هذه الأنواع كالآتي:

***المؤسسات الصناعية:** تنقسم هذه المؤسسات بدورها تبعاً لتقسيم السائد في القطاع الصناعي إلى ما يلي:

-مؤسسات الصناعات الثقيلة و الاستخراجية

-مؤسسات الصناعات التحويلية أو الخفيفة¹

4-حسب معيار الحجم: يعتبر حجم المؤسسة من العناصر التي غالباً ما ترتب على أساسها المؤسسات إلى أن هذا الحجم يقاس بعدة مؤشرات مختلفة حسب اختلاف القطاعات الاقتصادية.

حجم الأرض أو المحل المادي: إن هذا العنصر الذي يعتبر سهل القياس يمكن استعماله خاصة في المؤسسات الزراعية التي تربط نشاطها كبير بالمساحات التي بحوزتها.

رأس المال: يمكن أن يأخذ هذا العنصر عدة أشكال تتمثل فيما يلي:

رأس المال القانوني: و هو رأس المال للمؤسسة عند التأسيس و الملاحظة أن المقارنة بهذا الأساس تتصادم مع زمن تأسيس المؤسسة نظراً لأن هذا الزمن له تأثير على الأموال المرصد للمؤسسات.

رأس المال "الدائم": و هو يتكون من مجموعة رأس المال الذي تأسست به المؤسسة، بالإضافة إلى كل الاحتياطات و الديون لأجل طويلة حيث تؤثر هذه العناصر في تكوين أصول المؤسسات التي تقابلها عادة.

رأس المال التقني: و هو يعتبر رأس المال الثابت بالمعنى الاقتصادي عند ماركس و هذا يبدو أحسن مقياس للمؤسسة الاقتصادية و لكن إذا كانت في نفس الفرع من النشاط الاقتصادية.

-العمل: هو عنصر يتميز بصعوبة القياس الحقيقي حيث نقيسه بالقيمة النقدية، غير أنه

لا تعطي معناً حقيقياً لأن العمل يختلف حسب النوعية والتي تتأثر بالإقليمية.

-نسبة رأس المال التقني: و هي تكون من بسط يعبر عن رأس المال الثابت و المقام عن رأس المال المتغير، و هذه النسبة لها دلالة جد مهمة فارتفاعها يدل على استعمال أكثر للتقنية و أقل للعمل و انخفاضها يعني العكس.

¹ السعيد بلوم، مرجع سبق ذكره، ص90

رقم الأعمال و القيمة المضافة: هو الذي بدوره يبقي ذو أهمية ضعيفة وذلك لعدة أسباب منها أنه يشمل كل الأرباح و التكاليف كما أنه لا يشمل المخزونات الإضافية المحصل عليها من طرف المؤسسة¹.

3-3 وظائف المؤسسة الاقتصادية:

-الوظيفة المالية: تعتبر من أهم الوظائف في المؤسسة فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج و تسويق دون توافر الأموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة و واجه الاتفاق.

-وظيفة التموين: كمجموعة من المهام و العمليات يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليه من خارج المؤسسة بكميات و تكاليف و نوعيات مناسبة طبقاً لبرامج و خطط المؤسسة.

3-وظيفة الإنتاج: يعني الوظيفة الأساسية للمؤسسات الإنتاجية فهو المبرر لوجودها و الحافز على استمرارها فهو يتمر مادامت الحاجة الإنسانية قائمة.

4-الوظيفة التسويقية: تقوم المؤسسة بعملية بيع السلع و الخدمات و محاولة معرفة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى انخفاض قيمة المبيعات و من اجل معالجها في أسرع وقت لتمكن من تعظيم الربح أي رفع قيمة المحصلات النقدية و السلع و الخدمات المنتجة و يحاول المسؤولين مع نطاق المؤسسة معرفة الوق المتعاملين و قنوات التوزيع الأسعار منافسة من خلال تحليل هذه المعطيات تستطيع أن تضع التنبؤات الصحيحة التي تمكنها من الاستجابة لمتطلبات السوق لهذا الغرض بالذات تم إنشاء عدد من المؤسسات التي تقوم بعملية التوزيع و هذا بتحقيق توزيعاً عادلاً للمنتجات على الصعيد الخارجي.

3-4-خصائص المؤسسة الاقتصادية:

تتميز المؤسسة الاقتصادية بالعديد من الخصائص و منها:

-الشكل الاقتصادي: هو الشكل الخاص بوسائل الإنتاج أو الخدمات أو السلع التي يستخدمها المستهلكون و يساهم باستمرار عملية الإنتاج و تحديد الأهداف. و الأسباب الخاصة بالعمل و توفير الموارد المالية لذلك تسعى كل مؤسسة اقتصادية إلى صناعة الأهداف الخاصة بها و تحرص على المساهمة في تحقيقها.

-الشكل التقني: هو المفهوم الذي يشمل التقنيات الحديثة و التكنولوجيا التي تتطور بشكل مستمر حيث تحصل كل دورة من دورات الإنتاج على مدخلات جديدة و تعطي معلومات تكنولوجية.

-الشكل القانوني: هو امتلاك المؤسسة شخصية مستقلة و قانونية و اسماً خاصاً بها ، و ميزانية مالية و صلاحيات و حقوقاً تكون مسؤولة عنها أمام القانون².

-الشكل الاجتماعي: هو الطابع الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية بتقديم العدد من الفوائد للأفراد في المجتمع .

3-5-أهداف المؤسسة الاقتصادية:

1-تحقيق الربح: يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية و تطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها و بالتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى و الاستمرار في الوجود.

2-عقلنة الإنتاج: أي الاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج و رفع انتاجاتها من خلال التخطيط المحكم و الدقيق للإنتاج و التوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط و البرامج و ذلك بهدف تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية و المالية و الإفلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج.

3-تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع: و هذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج لتلبية الحاجات المتزايدة مثل تحقيق مستوى عالي من المرونة.

الأهداف التكنولوجية:

¹ السعيد بلوم , مرجع سبق ذكره ,ص91

² السعيد بلوم ،مرجع سبق ذكره،ص91

1-البحث و التنمية: حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل و الظروف و الطرف الإنتاجية علمياً كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دوراً مسانداً للسياسية القائمة في البلاد في مجال البحث و التطوير التكنولوجي نظراً لما تمثله من وزن في مجموعها و خاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العاملة للدولة المتوسطة الأجل و التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات ابتداء من مؤسسات البحث العلمي و الجامعات و المؤسسات الاقتصادية.

الأهداف الاجتماعية:

1-ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعتبر العمال المستفيدين الأوائل من نشاطها حيث يتقاضون أجوراً مقابل عملهم بها و يعتبر هذا المقابل حق مضموناً قانوناً و شرعاً و عرفاً إذا يعتبر العمال العنصر الحيوي و الحي في المؤسسة إلا أن مستوى و حجم هذه الأجور تتراوح بين الانخفاض و الارتفاع حسب طبيعة المؤسسة و طبيعة النظام الاقتصادي و المستوى المعيشي¹.

2-تحسين مستوى معيشة العمال: أن التطور السريع الذي شهدته المجموعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة التي تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتوجات جديدة بالإضافة إلى التطور الحضاري لهم.

3-تأهيل العمال : حيث يتم تدريب و تطوير العاملين و رفع مستويات مهاراتهم المهنية و هذا عن طريق إخضاع العمال إلى دورات تكوينية و تدريب من أجل رفع المستوى المهني و التخصص حسب القدرة المهنية للعمال.

4-توفير تأمينات و مرافق للعمال: تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي و التأمين ضد حوادث العمل و كذلك التقاعد بالإضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الاستهلاك و المطاعم... الخ².

خلاصة:

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

¹ عدون، ناصر دادي، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية وتطبيقه ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص17 18

² عدون، ناصر دادي، مرجع سبق ذكره ،ص09

الفصل الثالث :

الاطار الميداني للدراسة

تمهيد:

من خلال هذا الفصل سنقوم بعرض نتائج الدراسة وتحليل وتفسير بياناتها ومن ثم مناقشة ما توصلت اليه الدراسة من نتائج، حيث تم التطرق اولاً الى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالبيانات الشخصية ومن ثم تطرق الى عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية، وعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة وبعدها تم مناقشة هذه النتائج في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة، ليختتم هذا الفصل بجملة من النتائج العامة مدعومة بتوصيات واقتراحات لمعالجة موضوع الدراسة

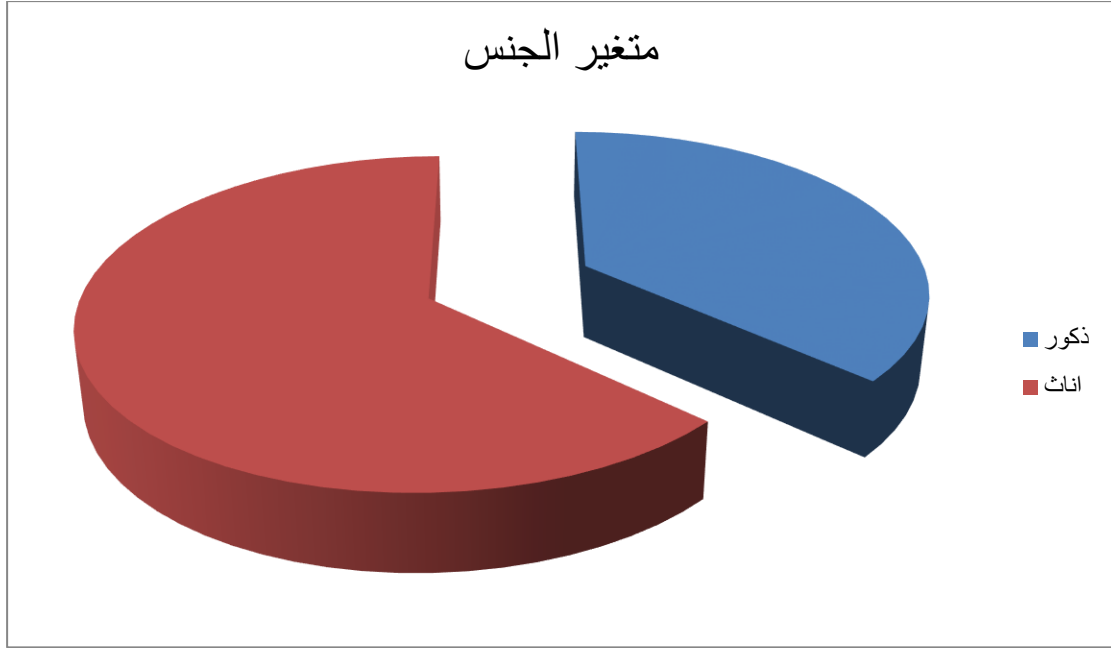
أولاً: عرض وتحليل البيانات

1- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالبيانات الشخصية

جدول رقم 1: يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
36.7%	22	ذكر
63.3%	38	أنثى

المجموع	60	%100
---------	----	------



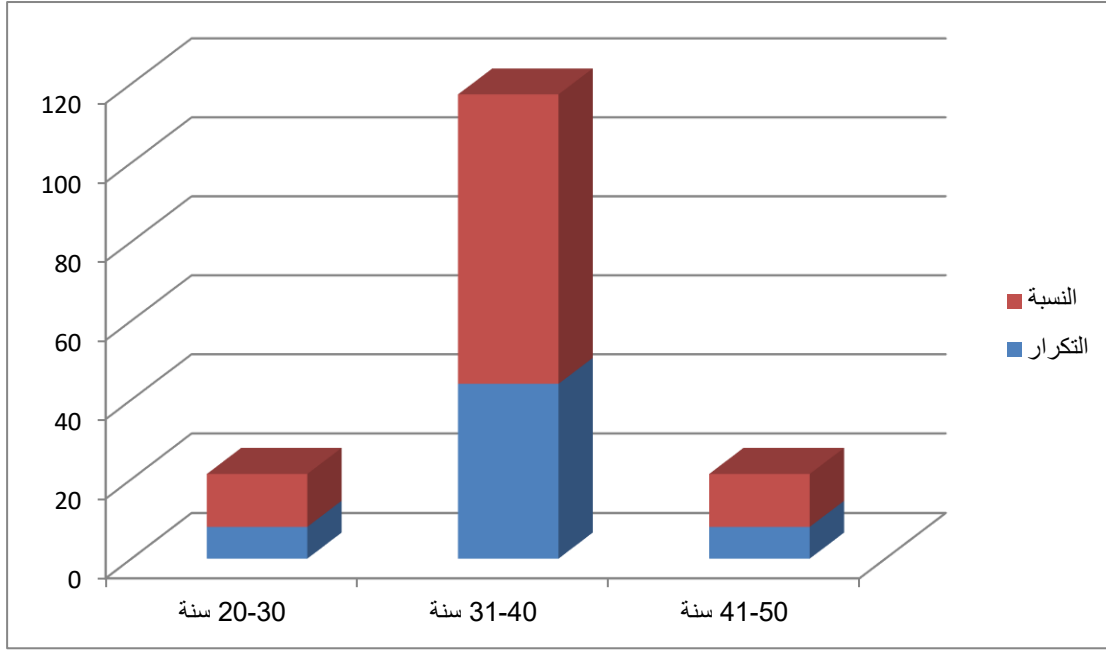
شكل 01: دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس.

- يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس بلغ عدد الذكور 22 عاملا بنسبة 36,7% ، وعدد الإناث بلغ عددهم 38 عاملة بنسبة 63,3%.

ويرجع هذا إلى القدرة المرأة على شغل مثل هكذا وظائف لقدرتهم على تحمل المسؤولية وقوة الصبر فقد مشاركة المرأة في الأونة الأخيرة تحسنا ملحوظا حيث انها اجتاحت العديد من التخصصات والمجالات المهنية. أما بالنسبة للذكور أنهم غالبيتهم يشغلوا مناصب حساسة فهم الأكثر تحملا للمسؤولية في مثل هكذا منصب وقدرة العنصر الذكري على التعامل الشيء الذي قد لا تستطيع إناث تطبيقه.

جدول رقم 2: يبين توزيع افراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
20-30 سنة	08	13,3%
31-40 سنة	44	73,3%
41-50 سنة	08	13,3%
المجموع	60	100%



شكل رقم 02: اعمدة بيانية تمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن.

- تظهر نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح في الجدول لتوزيع افراد العينة حسب متغير السن، أن أغلبية المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31-40 سنة الذي بلغ عددهم 44 مبحوث بنسبة 73,3% بينما تقل اغلبية المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20-30 سنة و 41-50 سنة الذي بلغ عددهم 08 بنسبة 13,3% .

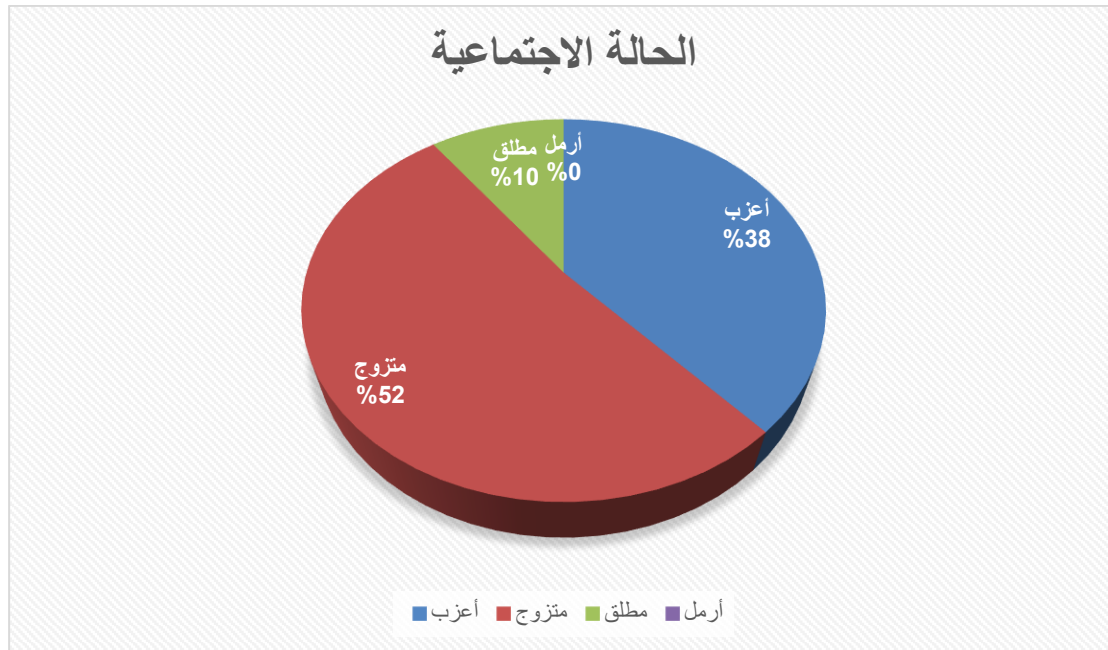
- وهذا يرجع إلى أن معظم المبحوثين ينتمون إلى الفئة العمرية التي تتراوح سنهم ما بين 31-40 سنة وهذه الفئة يمكن القول عنها قد وصلت إلى نوع من النضوج وبالتالي قادرة على تحمل مسؤوليات وهذا راجع للخبرة المكتسبة لديهم ما يعني أنهم قادرون على شغل وظائف إدارية.

جدول رقم 03: يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
38.3%	23	أعزب
51.7%	31	متزوج
10%	06	مطلق
00%	00	أرمل
100%	60	المجموع

من خلال البيانات المستقاة من جدول الموضح أعلاه للحالة الاجتماعية لافراد العينة نجد ان نسبة المتزوجين هي الغالبة على مجتمع البحث والمقدرة بنسبة 51.7% وفئة امطلقين تتكون من 06 فرد تقدر نسبتهم ب10% وهي نسبة قليلة، في حين تنعدم نسبة الارامل من المجتمع المبحوث.

وانطلاقا من معطيات الكمية الواردة في الجدول ان الفئة الغالبة هي فئة المتزوجين، وهذا راجع لتحملهم مسؤولية اسرهم والاجتهاد الدائم لضمان الاستقرار في عملهم، مقارنة بفئة المطلقين الحديثة في العمل والتي تحتاج لاكتساب الخبرات وتكوين مهاراتها وتطوير مردودها.



شكل رقم 03 : دائرة نسبية تمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

جدول رقم 04 : يبين توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
6.7%	4	متوسط
43.3%	26	ثانوي
48.3%	29	جامعي
100%	60	المجموع

شكل رقم 04: اعمدة بيانية تمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.



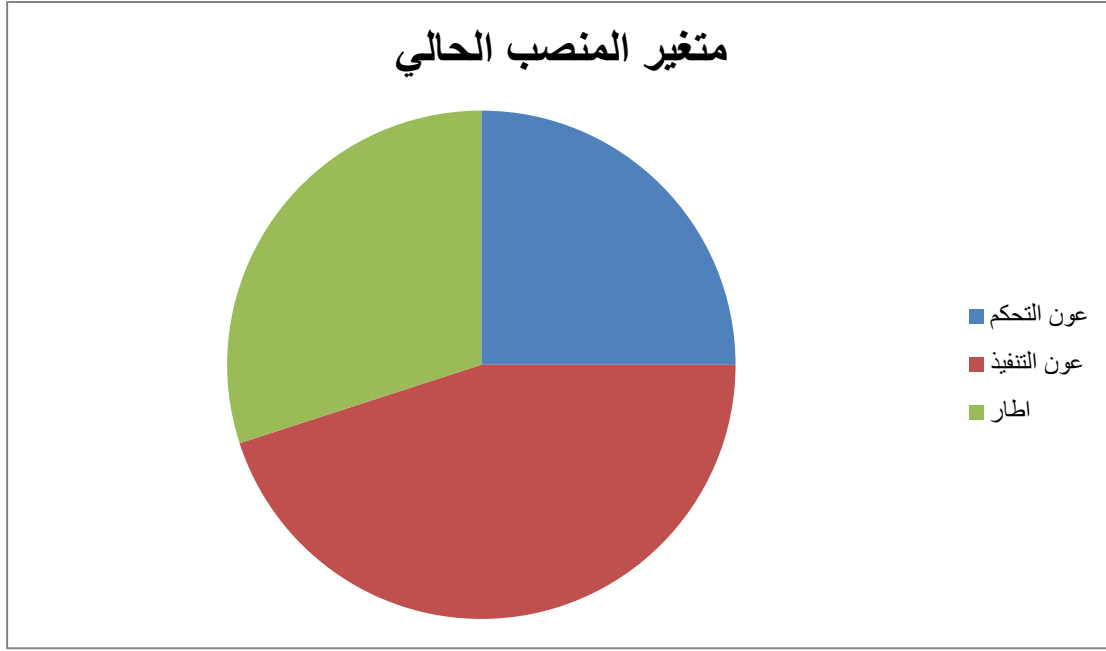
- يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي ،أن أغلبية المبحوثين كانوا في مستوى الجامعي الذي يقدر بنسبة 48,3% الذي بلغ عددهم 29 مبحوث،و يقل أغلبية المبحوثين في المستوى المتوسط الذي يقدر بنسبة 8,3% الذي بلغ عددهم 05.

- وعليه يمكن القول أن المستوى الغالب هنا هو المستوى الجامعي أي أنهم ذوي كفاءة حاملين شهادات : ليسانس، ماستر. ويرجع ذلك إلى أن الأنشطة والمهام التي يكلفون بها تتطلب مستوى تعليمي عالي وقدرة على الفهم والاستيعاب.

جدول رقم 5: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الحالي

المنصب	التكرار	النسبة
عون التحكم	15	25%
عون التنفيذ	27	45%
اطار	18	30%
المجموع	60	100%

شكل رقم 05: دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الحالي.



- نلاحظ من خلال الجدول الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الحالي بان أغلبية الأفراد في منصب عون التحكم الذي يقدر بنسبة 45% والذي بلغ عددهم 27 مبحوث، ويقل أغلبية الأفراد في منصب عون التنفيذ الذي يقدر بنسبة 25% والذي بلغ عددهم 15

- يتضح من خلال قراءتنا للجدول أن اعلي نسبة في العمال هي أعوان التحكم وهذا يرجع إلى طبيعة العمل والمهام المسندة لهم داخل المؤسسة.

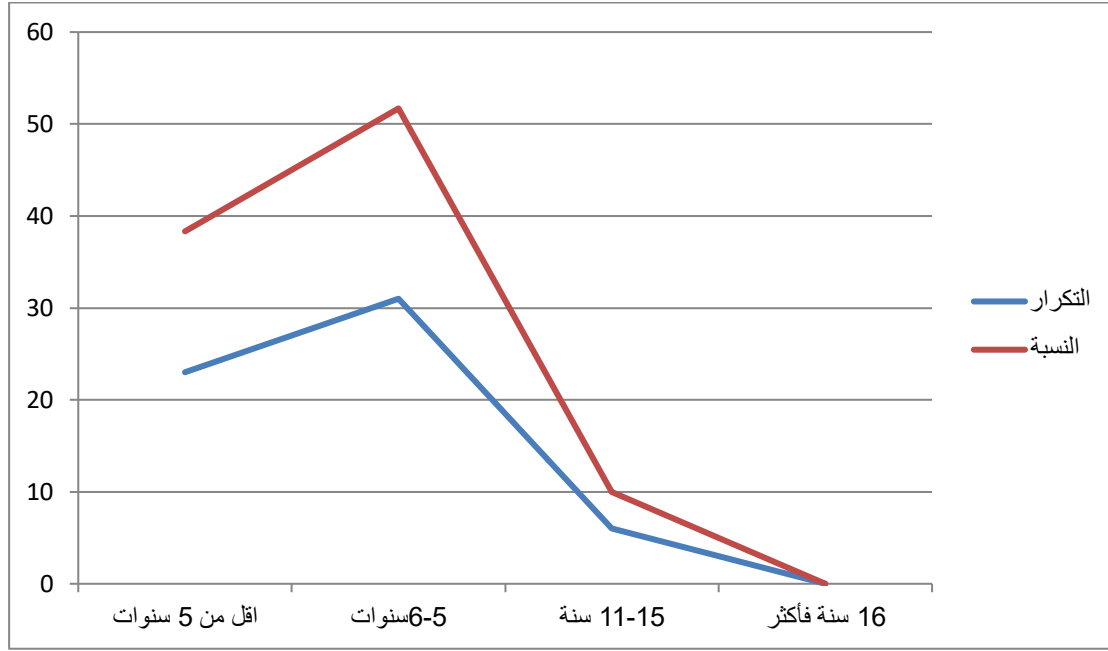
جدول رقم 6: يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	23	38.3%
من 6 إلى 10 سنوات	31	51.7%
من 11 إلى 15 سنة	06	10%
16 سنة فأكثر	00	00%
المجموع	60	100%

- يتبين من نتائج التحليل الإحصائي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة، أن أغلبية المبحوثين كانت خبرتهم تتراوح ما بين من 06 الى 10 سنوات التي تقدر بنسبة 51,7% والذي

بلغ عددهم 31 مبحوث، بينما تقل أغلبية المبحوثين كانت خبرتهم تتراوح ما بين من 11 إلى 15 سنة الذي بلغ عددهم 06 مبحوثين الذين تقدر نسبتهم ب 10% .

- ويرجع هذا إلى أن المبحوثين يشغلون وظائف حديثة وأيضاً يمكن القول بان فئة المبحوثين الذين تتراوح فئة ما بين 06 إلى 10 سنوات لديهم خبرات مهنية تؤهلهم لممارسة مختلف النشاطات بكفاءة.



شكل رقم 06: منحنى بياني يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.

- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

جدول رقم 7 : بين ما سبق لك وتعرضت لحادث عمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.46	1.31	68.3%	41	نعم
		31.7%	19	لا
		100%	60	المجموع

_ من خلال النسب المبينة في الجدول رقم (7) والذي يوضح لنا فيما إذا ما تعرض العامل لحادث العمل حيث نلاحظ أن أغلب نسبة من المفردات العينة الإجمالية تقدر بـ 68.3 % منها يرون بأن تعرضوا لحادث عمل في حيث صرح البعض بعدم تعرض عامل للحادث في العمل بنسبة 31.7 %

_ وفي ضوء ما تم قراءته في جدول الأعلاه وما أجمع عليه أغلبية من عينة الدراسة بأن وبذلك نصل إلى أن نسبة التمرض لاصابات العمل في المؤسسة مرتفعة ، وهذا يؤثر على نفسية العامل، وانعدام شعوره بنوع من الأمن والراحة وتأثيره على الروح المعنوية لديه وبالتالي عدم قيامه على الوجه المطلوب.

وهذا ما تعكسه نتيجة المتوسط الحسابي بـ 1.31 والتي كانت تشير أن الإجابة التي سيطرت على الإجابات، وفق للانحراف المعياري الذي قدر بـ 0.46 والذي يشير إلى التمرکز إجابات حول المتوسط الحسابي ما يعني أن معظم الإجابات أعدت هذا الرأي.

جدول رقم 8: يبين توزيع أفراد العينة حول تقييم بيئة العمل من حيث:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	منخفضة	متوسطة	جيدة	البدائل
0.67	1.81	33.3%	20	05	06	09	الانارة
		51.7%	31	08	07	15	الحرارة
		15%	9	02	03	04	التهوية
		00	00	00	00	00	الضوضاء
		100%	60	15	16	31	المجموع

- من خلال إحصائيات المبينة في الجدول أعلاه والذي يوضح توزيع أفراد العينة حول ما إذا كانت تقييم بيئة العمل إذ نلاحظ تمرکز أعلاه نسبة على الحرارة 51.7 % تليها الانارة بنسبة 33.3 % أما التهوية سجلت أقل نسبة تقدر بـ 15 %

- من خلال المعطيات السابقة التي تعكس لنا ويتأكد كل هذا من خلال الزيارات التي قمنا بها إلى وحدة الإنتاج وملاحظة لكل الظروف المتعلقة بالعمل فإن توفير بيئة عمل جيدة سيؤدي إلى رفع مستوى أداء العمال وهذا ما يسهل عليهم الاستقرار والاندماج في العمل .

وهذا ما تبين أثره مبرزا من خلال قيمة المتوسط الحسابي والتي قدرت بـ 1.81 وهي التي تعبر عن أجابته قرارات مستعجلة، وتبعاً لقيمه الانحراف المعياري المقدر بـ 0.67 والتي تشير إلى تمركز إجابات حول المتوسط الحسابي واغلبها مالت إلى هذا الرأي.

جدول رقم 9: يبين توزيع أفراد العينة حول رأي الآلات التي بها من حيث:

البدائل	جيدة	متوسطة	سيئة	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخطورة	08	15	07	30	%50	1.61	0.69
الحدائثة	05	14	04	23	%38.3		
الصيانة	02	04	01	7	%11.7		
المجموع	15	33	12	60	%100		

- يوضح الجدول أعلاه يوزع إجابات أفراد العينة حول ما إذا كانت القرارات المتخذة على مستوى المؤسسة تكون على مستوى محلي أو جهوي أو كلاهما معا حيث من خلال النسب المسجلة نرى ان القرارات المتخذة على المستوى المحلي تحوز على أكبر نسبة بين إجابات أفراد العينة تقدر بـ 50% يليها المستوى الجهوي للاتحاد القارات نسبه 38.3% أما تفعيل المستولين فكانت نسبة 11.7% كأقل نسبة مسجلة .

- انطلاقاً من القراءة الإحصائية التي توضح أن اعتمادها في اتخاذ القرار غالباً ما يكون بشكل محلي نسبة 50% ويرجع ذلك ان المؤسسة قادر على التحكم في قرارات وتسير شؤونها دون التدخل من الجهات الأخرى بالإضافة إلى تفعيلتها المستوى الجهوي في اتخاذ القرار بالنسبة ليست بالقليل وهذا ما يعكس مدى حرص المؤسسة وقدرتها على تمكين العاملين وإدماجهم في اتخاذ القرار.

وهذا ما تعكسه نتيجة المتوسط الحسابي المقدر بـ 1.61 والتي تعبر عن بديل مستوى محلي وفق الانحراف المعياري الذي قدر بـ 0.69 الذي يشير إلى تمركز إجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي ما يعني أن معظم الآراء ابدت هذا الرأي.

جدول رقم 10: جدول يوضح توزيع أفراد العينة حول الضجيج القوي دور في تقليل من انتاج المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.49	1.60	%60	36	نعم
		%40	24	لا
		%100	60	المجموع

- من خلال إحصائيات المدونة في الجدول أعلاه الذي يوضح اعتمادات العمال حول الضجيج القوي له دور في تقليل من انتاج المؤسسة، حيث نلاحظ من خلال توزيع أفراد العينة تركز أعلى نسبة تقدر بـ 60% الضجيج القوي دور في تقليل من انتاج المؤسسة. تليها نسبة 40% حول الضجيج القوي ليس له دور في تقليل من انتاج المؤسسة.

- حيث نرى من خلال القراءة الإحصائية للنسب أعلاه وعليه يمكننا التفسير بأن وبذلك فإن توفير المؤسسة الجز مناسب للعمل فيما يخص الوسائل الوقائية سيلعب بدوره التقليل من الضجيج باعتباره يؤثر سلبا على صحة العامل اي الخلل السمعي. الصداع. التوتر. الضغط. القلق... هذا ماكدت عليه النظرية الطبية GRAF الذي يرى ان البيئة المهنية هي المسؤولة عن لأسباب عديدة.

وهذا كان أثره بارزا من خلال قيمة المتوسط الحسابي والتي قدرت بـ 1.60 والتي تعبر عن بديل امتلاك صلاحيات، و تبعاً لقيمة الانحراف المعياري المقدر بـ 0.49 التي تشير إلى تركز إجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي واغلبها انحازت إلى هذا الرأي.

جدول رقم 11: يبين آراء افراد العينة حول التركيز في العمل يتوقف على درجة وقوعك في حادث.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.69	1.78	%36.7	22	دائما
		%48.3	29	أحيانا
		%15	9	أبدا
		%100	60	المجموع

- يبين الجدول أعلاه توزيع إجابات أفراد العينة حول ما إذا واجهتهم مشكلة في العمل هل بإمكانهم الرجوع مسؤولهم المباشر في اتخاذ القرار حيث من خلال البيانات الإحصائية نرى أن أعلى نسبة متمركزة في احيانا ما يرجعون في اتخاذهم من قراراتهم مسؤولهم المباشر تقدر بـ 48.3% بينما يرى البعض الآخر بنسبة 36.7% بأنهم دائما ما يستشرون المسؤول المباشر اما اقل نسبة سجلت لدى فئة من العمال التي لم تصرح في الرجوع للمسؤول المباشر في اتخاذ القرار قدرت بـ 15% .

- حيث من خلال القراءة الإحصائية للنسب المرفقة بالجدول أعلاه نرى أن ومنه ومن خلال الشواهد الممثلة في الجدول نصل إلى أن درجة الوقوعي الحوادث ترتبط ارتباطا وثيقا بعدم التركيز في العمل ، وهذا راجع إلى طبيعة العامل الإنسانية اي النسيان.الاهمال.التعب.القلق.وقلة الحذر.والتس تؤدي إلى التسبب في وقوع الحوادث وهذا ما تعكسه نتيجته المتوسط الحسابي بـ 1.78 والتي تعبر عن بديل احيانا، وفق الانحراف المعياري الذي يقدر بـ 0.69 حيث يشير الى تمركز اجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي.

جدول رقم12: يبين تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من رفع إنتاجية في المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.50	1.55	55%	38	نعم
		45%	22	لا
		100%	60	المجموع

- من خلال المعطيات الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه يبين آراء العمال تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من رفع إنتاجية في المؤسسة حيث سجلت أعلى نسبة بـ 55% على أنها فردية. التحليل :

- من خلال النسب الإحصائية المدونة في الجدول أعلاه نرى بأن من خلال البيانات الموضحة في الجدول نصل ان قيام المؤسسة بالتكفل العمال المصابين داخل المؤسسة سيؤدي إلى رفع من معنوياتهم وتزيد من مستوى الدافعية والقبالية للعمل للقيام بالمهام الموكلة اليهم.

- وهذا ما كان أثره بارزا من خلال قيمة المتوسط الحسابي التي قدرت بـ 1.55 وهي تعبر عن الإجابة جماعية ، وتبعاً عن قيمة الانحراف المعياري المقدر بـ 0.50 والتي تشتت إجابات حول المتوسط الحسابي .

جدول رقم 13: يبين تحسين الفيزيائية البيئية يزيد من رضاك الوظيفي في المؤسسة

البدائل	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دائما	28	46.7%	1.68	0.72
أحيانا	23	38.3%		
أبدا	9	15%		
المجموع	60	100%		

- من خلال الجدول رقم 13 والذي يبين توزيع أفراد العينة حول مدى تحسين الفيزيائية للبيئة يزيد من رضا الوظيفي في المؤسسة حيث سجلت أعلى نسبة تقدر بـ 46.7% للعمال الذين صرحوا بانهم يمتلكون المهارات اللازمة في صنع القرارات حيث صرح البعض الآخر تحسين الفيزيائية للبيئة يزيد من رضا الوظيفي في المؤسسة نسبة 38.3% أحيانا.

-من خلال البيانات الموضحة في الجدول نصل إلى أن الظروف الفيزيائية التأثير الواضح على العامل ورضا الوظيفي وبالتالي فإن الاهتمام الإدارة بتوفير ظروف عمل مناسبة لها الدور والتأثير الكبير في تمسك العامل بعمله ورضا عنه وهذا ما أكدته النظرية الاجتماعية التي ترى بأن الظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية سبب في وقوع الحوادث.

- وهذا ما تعكسه نتيجة المتوسط الحسابي المقدر بـ 1.68 والتي تعبر عن بديل دائما، وفق الانحراف المعياري الذي قدر بـ 0.72 والذي يشير إلى تمركز إجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي ما يعني أن معظم الآراء ابدت هذا الرأي .

-عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

جدول رقم 14 : يبين آراء العمال حول الإصابة أثناء لعمل تؤدي الى تقليل من الكفاءة الإنتاجية

البدائل	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دائما	20	33.3%	1.93	0.77
أحيانا	24	40%		
أبدا	16	26.7%		
المجموع	60	100%		

- من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 40% يصرحون بأنهم أحيانا آراء العمال حول الإصابة اثناء لعمل تؤدي الى تقليل من الكفاءة الإنتاجية ،في حين تقدر نسبة 33,3% من المبحوثين الذين أجابوا بأنهم دائما العمال حول الإصابة اثناء لعمل تؤدي الى تقليل من الكفاءة الإنتاجية.

- وهذا ما كان أثره بارزا من خلال قيمة المتوسط الحسابي والتي تقدر ب1,93 ،ولذلك تبعا لقيمة الانحراف المعياري والمقدرة ب0,77 والتي تشير إلى تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي واغلبها أيدت هذا الرأي.

جدول رقم 15: يبين آراء المبحوثين حول القيام المؤسسة بعمل دورات التدريبية للعاملين بصورة منتظمة وذلك لتقليل الحوادث وزيادة الانتاج .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.77	1.81	40%	24	دائما
		38.3%	23	أحيانا
		21.7%	13	أبدا
		100%	60	المجموع

- يتضح من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في هذا الجدول أن نسبة 40% من أفراد العينة المبحوثة يرون انه حول القيام المؤسسة بعمل دورات التدريبية للعاملين بصورة منتظمة وذلك لتقليل الحوادث وزيادة الانتاج .،في حين نجد أن نسبة 21,7% من مفردات العينة المبحوثة تصرح بعدم القيام المؤسسة بعمل دورات التدريبية للعاملين بصورة منتظمة وذلك لتقليل الحوادث وزيادة الانتاج ..

- وهذا ما تعكسه نتيجة المتوسط الحسابي 1,81 والتي كانت تشير إلى أن إجابات دائما وأحيانا وبنسب متتالية هي التي سيطرت على آراء المبحوثين.وتبعا للانحراف المعياري والمقدرب0,77 والذي يشير على تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي،ما يعني معظم الإجابات ذهبت إلى هذا الموقف.

جدول رقم16: يبين إصابة العامل اثناء العمل تؤدي الى غياب العامل عن العمل لفترات طويلة وبالتالي تؤثر على الانتاج .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
-------------------	-----------------	--------	---------	---------

0.79	1.81	41.7%	25	دائما
		35%	21	احيانا
		23.3%	14	ابدا
		100%	60	المجموع

- يتضح من خلال البيانات الإحصائية الموجودة في الجدول أعلاه أن نسبة 41,7% من أفراد العينة المبحوثة يرون انه إصابة العامل اثناء العمل تؤدي الى غياب العامل عن العمل لفترات طويلة وبالتالي تؤثر على الانتاج. في حين نجد أن نسبة 23,3% من مفردات العينة المبحوثة تصرح بعدم إصابة العامل اثناء العمل تؤدي الى غياب العامل عن العمل لفترات طويلة وبالتالي تؤثر على الانتاج .

- وهو ما تبرزه قيمة المتوسط الحسابي المقدرة ب1,81 والتي كانت تشير إلى أن المؤسسة تحرص على تقدير الأعمال الإبداعية في العمل وتكافئ وذلك وفق نتيجة الانحراف المعياري المقدرة ب0,79 والتي تبين تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي. ما يؤكد أن معظم إجابات أيدت هذا الرأي.

جدول رقم 17: يبين آراء المبحوثين حول استخدام الآلات الحديثة يزيد من الإصابات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.81	1.76	46.7%	28	نعم
		30%	18	لا
		23.3%	14	احيانا
		100%	60	المجموع

- تشير نتائج الجدول الموضح أعلاه إلى أن نسبة 46,7% من المبحوثين يصرحون بأنه دائما ان حول استخدام الآلات الحديثة يزيد من الإصابات ،في حين قدرت نسبة الأفراد الذين يؤكدون بعدم حول استخدام الآلات الحديثة يزيد من الإصابات بنسبة 23,3% .

- انطلاقا من معطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن المؤسسة تمنح فرص لموظفيها على تحمل مسؤوليات اكبر ،وهو ما يشير إلى حرصها على خلق بيئة العمل مشجعة على التعلم المستمر ،فالمعارف والمهارات التي يكتسبها العامل من خلال فترة عمله بالمؤسسة

تجعله قادرا على تحمل مسؤولية أثناء أداء مهامه الوظيفية ،وبالتالي يصبح الأداء أكثر فعالية ويساهم في استقرار كل من المورد البشري والمؤسسة.

- وهو ما أشارت إليه قيمة المتوسط الحسابي البالغ قدرها ب1,76 والتي أكدت معظم إجابات المبحوثين ،ووفقا للانحراف المعياري المقدر ب0,81 والذي يوضح تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي ما يبين أن اغلب الآراء أكدت هذا.

جدول رقم18: يبين آراء المبحوثين ما يحول العامل بسبب الإصابة الى قسم اخر اقل مجهودا

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.78	1.86	%55	33	نعم
		%20	12	لا
		%25	15	أحيانا
		%100	60	المجموع

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 55% من أفراد العينة المبحوثة يصرحون ما يحول العامل بسبب الإصابة الى قسم اخر اقل مجهودا،في حين نجد ان نسبة 20% من مفردات العينة المبحوثة يصرحون أحيانا بان ما يحول العامل بسبب الإصابة الى قسم اخر اقل مجهودا.

- يتبين من خلال البيانات الإحصائية أن المؤسسة تحرص على توفير نظم ومكافآت تحفيزية وتشجيعية لضمان انجاز المهام والأنشطة المسندة لموظفيها على أكمل الوجه وبكفاءة ،فدوافع تمسك العمال بالمؤسسة وسعيهم للبقاء بينها راجع إلى أنظمة الحوافز التي توفرها المؤسسة وهو ما يتضمن زيادة الالتزام التنظيمي لدى الموظف تجاه عمله والمؤسسة من جهة والمحافظة على الموارد البشرية من جهة أخرى وذلك لإشباع حاجات موظفيها النفسية والاجتماعية تحقيقا لأهدافها المرسومة وضمان نجاح واستقرار المؤسسة.

- وهذا ما عكسته نتيجة المتوسط الحسابي المقدر ب 1,86 والتي أكدت أن إجابة دائما هي التي سيطرت على الإجابات،وتبعاً للانحراف المعياري والمقدر ب0,78 والذي يشير على تمركز إجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي ما يعني أن اغلبها وافقت هذا الرأي.

جدول رقم19: يبين ما يتم سهولة دفع تعويضات الإصابة اثناء العمل بواسطة المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.82	1.61	%60	36	دائما
		%18.3	11	أحيانا
		%21.7	13	نادرا
		%100	60	المجموع

- يتضح من خلال الجدول أعلاه بان نسبة 60% يصرحون بان هناك ما يتم سهولة دفع تعويضات الإصابة اثناء العمل بواسطة المؤسسة، في نجد 18,3% يصرحون بان أحيانا ما ما يتم سهولة دفع تعويضات الإصابة اثناء العمل بواسطة المؤسسة.

- من خلال قراءتنا الجدولية يتضح أن العملية الاتصالية بالمؤسسة ميدان الدراسة بين العمال والمدير جيدة، ما يشير إلى سهولة الاتصال بين مختلف الفئات العاملة والذي بدوره يعكس شعورهم بالرضا، الثقة، وارتفاع نسبة الولاء لدى الموظفين بالمؤسسة ما يجعلهم يقومون بمهامهم المتواصلة إليهم بكل مسؤولية، فالاتصال الفعال له دور بارز في تحقيق الاستقرار لدى العامل والمؤسسة معا.

- وهذا ما عكسته قيمة المتوسط الحسابي المقدر ب1,61 والتي تبرز إجابة دائما ما تكون سهولة في التواصل ما بين الرئيس والعمال وتماشيا مع قيمة الانحراف المعياري المقدر ب0,82 والتي تشير إلى معظم الإجابات أبدت هذا الرأي وأيدته.

جدول رقم 20: يبين قلة التدريب العاملين بالمؤسسة يتسبب في تزايد الإصابات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.81	1.68	%53.3	32	دائما
		%25	15	أحيانا
		%21.7	13	أبدا
		%100	60	المجموع

- يتبين من خلال الجدول أعلاه بان 60% من أفراد العينة المبحوثة تقرا بان قلة التدريب العاملين بالمؤسسة يتسبب في تزايد الإصابات. ،في حين نجد ان هناك المبحوثين يصرحون بان بعدم قلة التدريب العاملين بالمؤسسة يتسبب في تزايد الإصابات. بنسبة 40%

- وهذا ما كان أثره ظاهرة من خلال نتيجة المتوسط الحسابي والمقدرة ب 1,68 وذلك تماشيا مع قيمة الانحراف المعياري المقدر ب 0,81 والتي تشير الى تمركز الآراء حول المتوسط الحسابي ،ما يعني أن الآراء اتجهت نحو هذه الإجابات.

- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

جدول رقم 21: يبين المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مجهوداتك العملية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.46	1.31	68.3%	41	نعم
		31.7%	19	لا
		100%	60	المجموع

- يتضح من خلال البيانات الإحصائية الموجودة في الجدول أعلاه ان نسبة 68,3% من أفراد العينة المبحوثة يرون ان المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مجهودات العملية ،في حين نجد أن نسبة 31,7% من مفردات العينة المبحوثة تصرح بعدم الحصول على المردودية الإنتاجية للعامل.

- انطلاقا من القراءة الجدولية يتبين أن المجهودات العملية للعامل لها دور أساسي في انجاز العمل والرفع من مردودية المؤسسة، نظرا لما يتميز به من نشاط عملي قوي بأفضل جهد وقوة.

- وهذا ما يشير إليه المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته ب 1,31 والتي تؤكد على إجابة بنعم التي سيطرت على إجابات المبحوثين ،وذلك تبعا للانحراف المعياري المقدر ب 0,46 والذي يشير الى تمركز إجابات حول هذا الرأي.

جدول رقم 22: يبين الإرهاق دور في تقليل من دورك في العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
		53.3%	32	نعم

0.81	1.68	%25	15	لا
		%21.7	13	احياناً
		%100	60	المجموع

- يبين من خلال الجدول المذكور أعلاه حول دور الإرهاق في التقليل من دور العامل يتضح أن 32 فرد من أفراد العينة وبنسبة 53.3% يؤكدون ان للإرهاق دور في تقليل من دور العامل في حين نجد 21.7% صرحوا ان الإرهاق لا يلعب دور في التقليل من دورهم في العمل.

- وحسب معطيات الإحصائية نلاحظ أن الإرهاق يؤدي الى قلة التركيز وهذا يؤدي بدوره الى حوادث تختلف اضرار نفسية وجسدية واصابات لها تأثير على العمال وهذا ما يقلل اهتمامهم واقبالهم على العمل، وهذا ما أكدته نظرية الضغط والتكيف ل KINS الذي أشار الى ان التكوين الطبيعي في بناء الانسان هي الأكثر تعرض للحوادث وهذا نتيجة التعرض للضغط والتوتر في بيئة العمل وهي المسؤولة على تقليل نشاط ودور العامل.

- وهو ما نلاحظه من خلال نتيجة المتوسط الحسابي المقدرة 1,68 والتي تمثل إجابة دائماً، ووفقاً للانحراف المعياري الذي بلغ 0,81 الذي يشير الى تمركز إجابات حول المتوسط الحسابي فان اغلب إجابات ذهبت إلى هذا الموقف.

جدول رقم 23: يبين تأثير طبيعة وظيفة على حالة النفسية في العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدايل
0.82	1.61	%60	36	ايجابي
		%18.3	11	سلبي
		%21.7	13	لا تؤثر
		%100	60	المجموع

- من خلال الجدول يتضح لنا نسبة 60 % أفراد الذين اكدوا ان طبيعة الوظيفة تؤثر على الحالة النفسية للعامل سواء كان تأثيرها إيجابي او سلبي في حين نجد نسبة 18.3 % تقر بعدم تأثير طبيعة وظيفة على حالة النفسية في العمل.

- ومن خلال القراءة للشواهد الكمية نلاحظ أن هذا راجع الى نوع الوظيفة التي يؤديها العامل ، بالإضافة الى عدم الشعور بالارتياح والاستقرار في تادية العامل لهذه الوظيفة، فاذا كانت هذه

الوظيفة التي يؤديها العامل تعود عليه بالإيجاب فانه يكون مستقر ومرتاحا لتأديتها، اما سلبا فترجع الى عدم الشعور بالاستقرار مع هذه الوظيفة وهذا مايؤثر على حالته النفسية.

- وهذا ما نلاحظ من خلال قيمة المتوسط الحسابي الممثلة ب1,61 الآراء المؤكدة إلى الاجتماعات القائمة بالمؤسسة وذلك وفق للانحراف المعياري المقدر ب0,82 الذي يشير إلى تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي فان اغلب الإجابات أيدت هذا الرأي وهو ما أكدته المعطيات الإحصائية في الجدول الموالي.

جدول رقم 24: يبين زيادة في منح المكافآت تزيد من انتاج في العمل

البدائل	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دائما	36	60%	1.61	0.82
أحيانا	11	18.3%		
أبدا	13	21.7%		
المجموع	60	100%		

تبين الشواهد الكمية المتمثلة في الجدول أعلاه المتعلق بمنح المكافآت وزيادة الإنتاجية العامل ان اغلبية افراد العينة المبحوثة والمقدرة نسبتهم 60% اجابوا ان منح المكافآت لها دور في زيادة إنتاجية العامل، اما بقية افراد العينة المقدرة نسبتهم 18.3% اجابوا ان المكافآت أحيانا تلعب دورا في زيادة إنتاجية العامل.

نصل من خلال المعطيات الممثلة في الجدول الى ان قيام المؤسسة بمنح التحفيزات سواء مادية او معنوية أي الأجور، علاوات، تقديرات، ترقية، سيؤدي بالعامل الى القيام بعمله على اكمل وجه وبالتالي زيادة انتاجيته في المؤسسة.

وهذا ما نلاحظ من خلال قيمة المتوسط الحسابي الممثلة ب1,61 الآراء المؤكدة إلى الاجتماعات القائمة بالمؤسسة وذلك وفق للانحراف المعياري المقدر ب0,82 الذي يشير إلى تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي فان اغلب الإجابات أيدت هذا الرأي وهو ما أكدته المعطيات الإحصائية في الجدول الموالي.

جدول رقم 25: يبين الوظيفة التي تؤديها تحتاج الى التركيز في العمل

البدائل	التكرار	النسبة	المتوسط	الانحراف
---------	---------	--------	---------	----------

المعياري	الحسابي			
0.81	1.68	%53.3	32	نعم
		%25	15	لا
		%21.7	13	احيانا
		%100	60	المجموع

تبين المعطيات المبرمجة في الجدول أعلاه ان اغلبية افراد العينة المقدره نسبتهم ب53.3% اكدوا ان التركيز دور كبير في انجاز الوظيفة ، في حين ان بقية افراد العينة المقدره نسبتهم ب21.7% صرحوا ان التركيز ليس له دور كبير في انجاز الوظيفة.

ومنه نصل انه كلما كان هناك تركيز من قبل العامل عند القيام بعمله، كلما قام بعمله بكل اتقان ومتجنباً الحوادث، وهذا يعطي للعامل فرصة لتحقيق أهدافه البعيدة، وهذا ما أكدته عليه نظرية الحرية والاهداف واليقظة التي ترى ان الحادثة ناتجة عن السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة العمل.

وهذا ما نلاحظ من خلال قيمة المتوسط الحسابي الممثلة ب1,68 الآراء المؤكدة إلى الاجتماعات القائمة بالمؤسسة وذلك وفق للانحراف المعياري المقدر ب0,81 الذي يشير إلى تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي فان اغلب الإجابات أيدت هذا الرأي وهو ما أكدته المعطيات الإحصائية في الجدول الموالي.

جدول رقم 26: يبين تقييم قدرات في التكيف مع الحالات الطارئة في العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.81	1.68	%53.3	32	جيدة
		%25	15	متوسطة
		%21.7	13	ضعيفة
		%100	60	المجموع

تبين المعطيات المبرمجة في الجدول أعلاه ان اغلبية افراد العينة المقدره نسبتهم ب53.3% اكدوا ان قدرتهم على التكيف مع الحالات الطارئة متوسطة ، في حين ان بقية افراد العينة المقدره نسبتهم ب21.7% صرحوا ان بأن لديهم قدرة كبيرة في التكيف مع مثل هذه الحالات.

وهذا ما نلاحظ من خلال قيمة المتوسط الحسابي الممثلة بـ 1,68 الآراء المؤكدة إلى الاجتماعات القائمة بالمؤسسة وذلك وفق للانحراف المعياري المقدر بـ 0,81 الذي يشير إلى تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي فان اغلب الإجابات أيدت هذا الرأي وهو ما أكدته المعطيات الإحصائية في الجدول الموالي.

جدول 27: يبين الامام بكافة واجبات المهنية يزيد من الرفع الإنتاجية المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	البدائل
0.81	1.68	53.3%	32	دائما
		25%	15	احيانا
		21.7%	13	ابدا
		100%	60	المجموع

تبين المعطيات المبرمجة في الجدول أعلاه ان اغلبية افراد العينة المقدرة نسبتهم بـ 53.3% اكدوا ان للواجبات المهنية دور في الرفع من إنتاجية المؤسسة ، في حين ان بقية افراد العينة المقدرة نسبتهم بـ 21.7% صرحوا ان الواجبات المهنية ليست لها علاقة بالرفع من إنتاجية المؤسسة.

ومنه يرجع ذلك الى ان الواجبات المهنية لها دور أساسي ومهم في الزيادة من مردودية الإنتاج، وهذا ما يجعل العمال بهذه الأخيرة بكل الدقة وتنظيم باعتبارها العامل المحرك للمؤسسة.

وهذا ما نلاحظ من خلال قيمة المتوسط الحسابي الممثلة بـ 1,68 الآراء المؤكدة إلى الاجتماعات القائمة بالمؤسسة وذلك وفق للانحراف المعياري المقدر بـ 0,81 الذي يشير إلى تمركز الإجابات حول المتوسط الحسابي فان اغلب الإجابات أيدت هذا الرأي وهو ما أكدته المعطيات الإحصائية في الجدول الموالي.

ثانيا: مناقشة النتائج الدراسة

لابد على الباحث بعد عرضه وتحليله للبيانات من استخلاص مجموعة من النتائج ومناقشتها وفق التساؤلات والدراسات السابقة للخروج بنتيجة عامة لتحقيق أهداف البحث وعلى هذا الأساس سنحاول مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

1-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

✓ مناقشة نتائج في ضوء الفرضية الأولى :

والتي مفادها: تؤثر ظروف العمل على انتاج المؤسسة الاقتصادية ومن خلال مناقشة وتحليل متغيري هذا التساؤل توصلنا إلى النتائج التالية:

- تشير الشواهد الإحصائية في الجدول رقم 07 إلى أن أعلى نسبة والمقدرة ب 68.3 % من أفراد العينة المبحوثة تقر بان تعرض العامل لحادث العمل في المؤسسة.
 - من خلال قراءة نتائج الجدول رقم 08 نلاحظ أن نسبة 51.7 % من أفراد العينة المبحوثة تقر بان تعيق بيئة العمل من حيث
 - من خلال الجدول رقم 09 يتضح لنا أن نسبة 50% من أفراد العينة المبحوثة تقر بان هناك الخطورة حول الالات التي يستخدمها العامل في المؤسسة.
 - فمن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 10 نستنتج أن أغلبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم 60 % صرحوا بان هناك الضجيج القوي الذي يلعب دور كبير في تقليل من انتاج المؤسسة..
 - من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول رقم 11 يتضح لنا ان نسبة 48,3% صرحوا أنهم أحيانا التركيز في العمل يتوقف على درجة الوقوع في حادث.
 - من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 12 يتضح لنا أن نسبة 55 % من أفراد العينة المبحوثة اقرروا بان تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من رفع إنتاجية في المؤسسة.
 - تشير الشواهد الإحصائية في الجدول رقم 13 إلى أن أعلى نسبة والمقدرة ب 46,7 % من أفراد العينة المبحوثة يصرحون بأنهم هناك تحسين الفيزيقي البيئية يزيد من رضا الوظيفي في المؤسسة . .
- وانطلاقا من الجداول والنسب ذات العلاقة ومن خلال اختبار مؤشرات هذه الفرضية وباستناد إلى التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت إليها دراستنا الراهنة نجد أن هذه الفرضية محققة

✓ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

والتي مفادها : تؤدي إصابات العمل الى انخفاض الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية ومن خلال مناقشة وتحليل متغيري هذا التساؤل توصلنا إلى النتائج التالية:

- من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول رقم 14 يتضح لنا نسبة 40% من افراد العينة المبحوثة اقرروا أن العمال يتعرضوا للإصابة اثناء العمل تؤدي الى تقليل من الكفاءة الإنتاجية.
 - من خلال الجدول رقم 15 يتضح لنا أن نسبة 40% من العينة المبحوثة تقر بان المؤسسة تقوم بعمل دورات التدريبية للعاملين بصورة منتظمة وذلك لتقليل الحوادث وزيادة الانتاج .
 - من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 16 نستنتج أن أغلبية المبحوثين وتقدر نسبتهم 41,7% يصرحون بان إصابة العامل اثناء العمل تؤدي الى غياب العامل عن العمل لفترات طويلة وبالتالي تؤثر على الإنتاج.
 - تشير الشواهد الإحصائية في الجدول رقم 17 إلى أن اعلي نسبة والمقدرة ب 46,7% من أفراد العينة المبحوثة يصرحون ان هناك الالات الحديثة تزيد من الإصابات
 - من خلال الجدول رقم 18 يتضح لنا أن نسبة 55% من أفراد العينة المبحوثة يصرحون بان ما يحول العامل بسبب الإصابة الى قسم اخر اقل مجهود.
 - من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 19 يتضح لنا أن نسبة 60% من أفراد العينة المبحوثة اقرروا بان ما يتم سهولة دفع تعويضات الإصابة اثناء العمل بواسطة المؤسسة.
 - من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 20 يتضح لنا أن نسبة 53.3% من أفراد العينة المبحوثة اقرروا بان هناك قلة التدريب للعاملين بالمؤسسة يتسبب في تزايد الإصابات.
- وانطلاقا من الجداول والنسب ذات العلاقة ومن خلال اختبار مؤشرات هذه الفرضية وباستناد إلى التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت إليها دراستنا الراهنة نجد أن هذه الفرضية محققة.

✓ مناقشة النتائج في ضوء التساؤل الفرعي الثالث:

- والتي مفادها : نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة. ومن خلال مناقشة وتحليل متغيري هذا التساؤل توصلنا إلى النتائج التالية:
- تشير الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 21 إلى اعلي نسبة والقدرة ب 68.3% من أفراد العين المبحوثة تقر دائما بان المردودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مجهودات العملية.

- من خلال الشواهد الإحصائية الموضحة في الجدول رقم 22 نستنتج أن أغلبية المبحوثين المقدره نسبتهم 53.3% صرحوا بان الإرهاق له دور في تقليل من دور في العمل
- فمن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 23 يتضح لنا أن نسبة 53.3% من أفراد العينة المبحوثة تقر بان هناك تأثير طبيعة وظيفة على حالة النفسية في العمل.
- تشير الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 24 إلى اعلي نسبة والقدرة ب 60% من أفراد العين المبحوثة تقر دائما بان زيادة المنح المكافآت تزيد من انتاج في العمل.
- تشير الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم 21 إلى اعلي نسبة والقدرة ب 3.53% من أفراد العين المبحوثة تقر دائما بان الوظيفة التي يؤديها العامل تحتاج الى التركيز في العمل.
- وانطلاقا من الجداول والنسب ذات العلاقة ومن خلال اختبار مؤشرات هذه الفرضية وباستناد إلى التحليل والتفسير الموضوعي للنتائج التي توصلت إليها دراستنا الراهنة نجد أن هذه الفرضية محققة.

2-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة :

تشكل الدراسات السابقة موردا من المعطيات والمعلومات التي يستفيد منها أي باحث حيث نميل إلى هيكل متكامل ومترايط الأجزاء، فبعدما تطرقنا لمناقشة وتحليل النتائج الدراسة في الجزء الأول،المتعلق بالبرهنة على مدى صدق التساؤلات الفرعية الثلاث والتأكد ،سوف نتناول في هذا الجزء مناقشة وتحليل نتائج الدراسة متغيري فقد اختلفت في مواطن وتشابهت في مواطن أخرى بالمقارنة مع دراستنا الراهنة .

❖ تتفق نتائج هذه الدراسة مع عدة الدراسات سابقة ومع دراسة دفيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى اعمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ،وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من نتائج هي:

-كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت الحوادث المهنية .
-تقع الحوادث مهنية لأسباب شخصية و تنظيمية غير مرتبطة بعامل الصدفة.

❖ كما نجد أن دراسة سلامة أمينة ، الثقافة الامنية و دوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذج والتي كانت ابرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

الثقافة الامنية لها دور ايجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي الذي يؤدي بدوره إلى تفادي الاخطا-المهنية في المؤسسة

كما اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة سمير حديبي، تحت عنوان حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية ، دراسة ميدانية بمركب الجرافات و الرافعات CPG – على العمال المنفذين (بعين السمارة قسنطينة، حيث توصلت نتائج دراستها الى:

-هناك تأثير للحوادث المهنية على معنويات الافراد العاملين بنوعية ايجابية عند توفر الامن و غياب

حوادث العمل و سلبي عند وقعهم في احباطات الفشل المهني وترك العمل. الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل الروح المعنوية .

-يساهم توفر الامن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال " فلا بد للعامل أن يعمل في جو

-يسوده الاستقرار النفسي و الابتعاد عن الانفعالات كالتوتر و الخوف من الحوادث ، بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة و الارتياح أثناء العمل

الخاتمة:

مما سبق أو بالرجوع إلى التصورات النظرية لدراستنا المنهجية المتبعة في بحثنا " تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة شركة الاسمنت وتوزيع مواد البناء وتحليلات البيانات الإحصائية لدراستنا الميدانية للتقصي عن تأثير حوادث العمل تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة شركة الاسمنت

وتوزيع مواد البناء او للتأكد من الصدق الإمبريقي للفرضية العامة والمتجسدة في ثلاث فرضيات جزئية توصلنا إلى جملة من النتائج المتعلقة بالدراسة.

حيث تبين لنا أن حوادث العمل ناتجة عن إجمال عوامل بيئية وشخصية تؤثر على مردودية وفعالية المورد البشري في الإنتاجية، لهذا تضع مختلف المنظمات اهتمامها الكبير للحد من هذه الحوادث، وهذا بتوفير اجراءات الوقاية والأمن وإتاحة الظروف والبيئة المناسبة ورغم ما توصلنا إليه من نتائج إلا أن بحثنا حول حوادث العمل وأداء العاملين في المؤسسة الصناعية يمكن أن تكون من المبادرات التي تحتوي على عدة نقائص لهذا فإننا نضع نتائج هذه الدراسة كمنطلق لدراسات أخرى نظرا لأهمية الموضوع المركز على المورد البشري داخل المؤسسة باعتباره لب العملية الإنتاجية

* الاقتراحات والتوصيات::

- ضرورة توعية العمال حول حوادث العمل داخل المؤسسة ومسبباتها.
- ضرورة تحسين ظروف العمل وخاصة الفيزيكية وتوفير مناخ ملائم للعمال.
- مراقبة وصيانة الآلات بصفة دورية لتجنب الوقوع في الحوادث.
- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره لب العملية الإنتاجية، وهذا ما يجعله يقوم بأدائه على أحسن وجه.
- ضرورة القيام بالحملات التحسيسية والتوعوية لتوعية العمال من وقت لآخر حول حوادث العمل وأهم المخاطر والآثار السلبية التي تسببها ضمنا لصحة وسلامة العامل من جهة والمحافظة على الإمكانيات المادية للمؤسسة من جهة أخرى.

- الإهتمام بالعمال وانشغالهم والعمل على تنمية مهارتهم من خلال التركيز على التدريب المتواصلة لكل العمال.
- تحسين الظروف الفيزيكية التي يعملون فيها من أجل ضمان سلامة العاملين وزيادة الإنتاجية.
- الإهتمام بالعاملين من خلال تحسين أجورهم لأن أكثر شيء يعاني منه العمال داخل المؤسسة الإفريقية للزجاج هو انخفاض الأجر.
- 4- لا بد على المؤسسة أن توفر لعمالها وسائل الحماية و الوقاية من النوع الجيد وذلك لضمان سلامتهم داخل بيئة العمل.
- السهر على تحديد التصرفات الخاطئة وذلك من خلال تكليف المشرفين على العمال مسؤولية الرقابة الدائمة على مكان العمل وتصحيح الأخطاء المرتكبة من طرف العمال والحرص على عدم تكرارها أو تجنب الوقوع فيها.
- لا بد من الصيانة الدورية للآلات ومعدات العمل وذلك من أجل عدم تلف الإنتاج.
- لفت الجهات المعنية بمدى خطورة ظاهرة حوادث العمل من أجل تحسين اجراءات الوقاية والأمن داخل بيئة العمل.

قائمة المراجع:

1. ابو القاسم مسعود الشيخ .تخطيط الانتاجية . المجموعة الانتاجية للتدريب والنشر . القاهرة . مصر .2011
2. احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية(انجليزي-عربي)، مكتبة لبنان،ساحة رياض الصلح، ط1، بيروت 1977.
3. أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية،1999.
4. احمد يوسف عريقات واخرون . ادارة العمليات الانتاجية . اثراء للنشر والتوزيع . ط1 . عمان . الاردن 2012
5. انس عبد الباسط عباس:إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع،ط1،عمان،2011.
6. بوناب بلال،2014/2013، دور المحاسبة التحليلية في تحسين الرقابة على الإنتاج، دراسة الحالة شركة اسمنت حامة بوزيان، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص محاسبة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر.
7. بوهنة كلثوم 2006/-2005 تصميم دراسة وقياس العمل في المؤسسات الإنتاجية ، دراسة حالة مؤسسة النسيج للمواد الثقيلة(MANTAL)، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة الإنتاج والعمليات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة ابي بكر بلقايد الجزائر،
8. جمال معتوق، منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، د ط، القاهرة، 2012 ،
9. حبيب الصحف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، ط1،لبنان/1997.
10. حجاب عيسى، التسيير الأمثل للمحزون المؤسسات الصناعية باستعمال النماذج الكمية: دراسة الحالة شركة مطاحن الحضنة2006.2004 رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص اقتصاد تطبيقي ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر
11. حسن إبراهيم بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، ط1،لبنان، 2005.
12. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، الإسكندرية، 2004 .

13. حضروي لطفي، 2015/2014 مساهمة أنظمة تسيير الإنتاج المدعم بالاعلام الالي GPAO في تحسين تسيير وظيف الإنتاج ، دراسة حالة، مذكرة ماجستير غير منشورة ، تخصص نظم معلومات المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر.
14. خواجه عبد العزيز : مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل، دار العرب للنشر والتوزيع، ط1، وهران، 2005.
15. دراسة بنية عمر بعنوان ادره الموارد البشرية و دورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية-شركة توزيع المواد البترولية-نفطال-مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي ، فرع تحليل اقتصادي ، المعهد الوطني للتخطيط والاحصاء سنة 2006/2005
16. -دفيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى اعمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ، عبارة عن دراسة مكتملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، تحت إشراف الاستاذ الدكتور شبلي محمد ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006.
17. رمضان عمومن وحمزة معمري، حوادث العمل (أسبابها و أساليب خفضها) ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية. جامعة ورقلة، الجزائر، عدد خاص،
18. زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، ط1، الإسكندرية، 1972.
19. سامي محمد الختاتنة :علم النفس الصناعي، دار حميد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013.
20. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأف ا رد) ، دار وائل للنشر و التوزيع، ط3 ، عمان، 2007
- السعيد بلوم، أساليب الرقابة و دورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية "دراسة ميدانية"، الجزائر، جامعة منتوري
21. -سلامة أمينة ، الثقافة الامنية و دوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذج ، عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورا الطور الثالث LMD ، في علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع الإدارة و العمل ، تحت إشراف الاستاذ الدكتور دبله عبد العالي ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2017 / 2018
22. -سمير حديبي ، تحت عنوان حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية ، دراسة ميدانية بمركب الجرافات و الرافعات CPG - على العمال المنفذين)بعين السمارة قسنطينة (، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس ، العمل و السلوك التنظيمي ، تحت اشراف الدكتور رابح العايب ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008 / 2009

- صمويد عبود، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعي، ط1. 1982. ص 58
- 23.صمويد عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعي، ط2، 1982.
24. صونية محمد البكري .تخطيط ومراقبة الانتاج .الدار الجامعية للنشر والتوزيع . الاسكندرية .1997
- 25.طارق كمال: علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسات شباب الجامعة ط1، الإسكندرية،2007.
- 26.طارق كمال، علم النفس المهني و الصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية،
- 27.عاطف ا زهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار ال ا رية للنشر و التوزيع، د ط، الأردن، عمان،2010 ص
- 28.عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الرتب الجامعية، د ط، بيروت، لبنان، دون سنة النشر،
- 29.عبد الرحمن مخمد العيساوي: علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، ط1،الإسكندرية، 2003.
- 30.عبد الستار محمد العلي . التخطيط والسيطرة على الانتاج والعمليات . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة . عمان. الاردن .2007.
- 31.عبد الغفار حنفي:السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية،2007.
- 32.عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2010 ، ص496
- 33.عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، لبنان،1995.
34. عبدالرحمن عدس واخرون، البحث العلمي وادواته واساليبه , دار الفكر ناشرون والموزعون ,عمان, ط16, سنة2014
- عدون، ناصر دادي، الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية دراسة نظرية وتطبيقه ، دار المحمدية العامة،
- 35.عمر صريخ، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر،2003.
- 36.عويد سلطان المشعان . علم النفس الصناعي . مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع . الكويت
- 37.عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص114
- 38.فرج عبد القادر طه، سيكولوجيا الحوادث واصابات العمل، دار النهضة العربية، د ط، بيروت، 1993 ، ص25
- 39.محمد أزهر سعيد السماك، طرق البحث العلمي أسس و تطبيقات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، عمان،2011.

40. محمد العزاوي . الانتاج وادارة العمليات . دار البازوري العلمية . عمان . الاردن . 2006. ص 08.
41. محمد عبد المولي: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، دار العربية للكتب ، ط1، طرابلس، 1984.
42. -محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية ، ط3، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000.
43. مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية (من منظور إداري - تنموي - تكنولوجي - عولمي) ، مكتبة المجتمع
44. منير نوري ، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
45. نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسة الجامعية، ط1، بيروت، 2007.
46. نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان ، الأمن في إدارة المحطات ، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، عمان، ط2008 ، 1
47. نواف كنعان . القيادة الدارية . دار الثقافة . ط3. عمان. الاردن.
48. يمان خالد عبيدات . ادارة الانتاج والعمليات . دار المسيرة للنشر والتوزيع . ط1. عمان. الاردن .
49. يوسف حليم الطائي واخرون: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ط1 الأردن، 2006.
50. يوسف سعداوي، اساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2013.
51. يوسف مسعوداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، ط، الجزائر، 2013 .

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران -02-

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

استمارة بحث حول موضوع:

تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية
دراسة ميدانية بمؤسسة شركة الاسمنت وتوزيع مواد البناء

تحت اشراف:

• اعداد الطالبه:

د. زمام ربيع

بلجيلالي مختارية

في إطار تحضير أطروحة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل سنقوم بإجراء دراسة ميدانية حول تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية شركة الاسمنت لذلك نرجو منكم دعمنا في دراستنا و تقديم إجابتم الجديدة حول الموضوع و ذلك بوضع علامة (X) في الإجابة المناسبة ، مع العلم أن هذه المعلومات في إطار السرية و لا يتم استخدامها إلا لأغراض علمية لا غير و شكرا.

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

01-الجنس: - ذكر أنثى

02-السن:.....

03-الحالة الاجتماعية:

- أعزب

- متزوج

- مطلق

- أرمل

04-المستوى التعليمي:

- ابتدائي

- متوسط

- ثانوي

- جامعي

05-المنصب الحالي:

- عون تحكم

- عون تنفيذ

- اطار

06-الخبرة المهنية:

- اقل من 05 سنوات

- من 6 الى 10 سنوات

- من 11 الى 15 سنة

- 16 سنة فأكثر

المحور الثاني: تؤثر ظروف العمل على انتاج المؤسسة الاقتصادية.

07-هل سبق لك وتعرضت لحادث عمل؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ما هو سبب الإصابة؟

.....

08-كيف تقيم بيئة العمل من حيث:

- الانارة: جيدة متوسطة منخفضة
- الحرارة: مرتفعة متوسطة منخفضة
- التهوية: جيدة متوسطة منخفضة
- الضوضاء: عالية متوسطة منخفضة

09-كيف ترى الآلات التي تعمل بها من حيث:

- الخطورة: خطيرة متوسطة خطيرة جدا
- الحداثة: حديثة قديمة
- الصيانة: جيدة متوسطة سيئة

10-هل للضجيج القوي دور في تقليل من إنتاج المؤسسة؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم هل يكون ذلك:

دائما أحيانا أبدا

11- هل تركيزك في عملك يتوقف على درجة وقوعك في الحوادث؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم هل يزيد ذلك من رفع انتاج في المؤسسة؟

نعم لا

12-هل تكفل المؤسسة بالمصابين يزيد من رفع إنتاجية في المؤسسة؟

نعم لا

13-هل تحسين الفيزيقية البيئية يزيد من رضاك الوظيفي في المؤسسة؟

نعم لا

المحور الثالث: تؤدي إصابات العمل الى انخفاض الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية.

14-هل الإصابة أثناء العمل تؤدي الى تقليل الكفاءة الإنتاجية؟

دائما أحيانا أبدا

15- هل تقوم المؤسسة بعمل دورات تدريبية للعاملين بصورة منتظمة وذلك لتقليل الحوادث وزيادة الإنتاج؟

دائماً أحياناً أبداً

16- هل إصابة العامل اثناء العمل تؤدي الى غياب العامل عن العمل لفترات طويلة وبالتالي تؤثر على الإنتاج؟

دائماً أحياناً أبداً

17- هل استخدام الآلات الحديثة يزيد من الإصابات؟

نعم لا أحياناً

18- هل يحول العامل بسبب الإصابة الى قسم اخر اقل مجهوداً؟

نعم لا أحياناً

19- هل يتم دفع تعويضات الإصابة اثناء العمل بواسطة المؤسسة؟

دائماً أحياناً نادراً

20- هل قلة التدريب للعاملين بالمؤسسة يتسبب في تزايد الإصابات؟

دائماً أحياناً أبداً

المحور الرابع: نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة.

21- هل المرودية الإنتاجية للعامل تتوقف على مجهوداتك العملية؟

نعم لا

22- هل للإرهاق دور في التقليل من دورك في العمل؟

نعم لا

23- كيف تؤثر طبيعة وظيفتك على حالتك النفسية في العمل؟

إيجابي سلبي لا تؤثر

24- هل الزيادة في منح المكافآت تزيد من إنتاجيتك في العمل؟

دائماً أحياناً أبداً

25- هل الوظيفة التي تؤديها تحتاج الى التركيز في العمل؟

نعم لا أحيانا

26-كيف تقيم قدراتك في التكيف مع الحالات الطارئة في العمل؟

جيدة متوسطة ضعيفة

27-هل الالمام بكافة واجباتك المهنية يزيد من الرفع إنتاجية المؤسسة؟

دائما أحيانا أبدا

طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران
2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لطلبة الطالب (5):

التلقب و الاسم (5) :
تاريخ و مكان الميلاد : 1993 / 07 / 01
المسجل في :
تحت رقم : 11934420047250000

برسم السنة الجامعية: 2024 / 2023

الحامل (5) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11934420047250000

الصادرة عن: 2023 / 03 / 01 بتاريخ:

موضوع الدراسة الموسوم :
الموسسة :

تحت إشراف الأستاذ (5) :

نلتبس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (5) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على
المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير
رسائلته (ها) لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الاجتماع

محمد بوهران يوم: 2023 / 03 / 01

د. سحر شمس الدين
رئيسة قسم علم الاجتماع
والأنثروبولوجيا
جامعة وهران

استاذ المشرف على البحث

محمد بن أحمد

محمد بن أحمد

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôlé conjointement de son exécution par le département et l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du 24/12 au 31/03/24 inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois elle doit lui permettre de bénéficier de la restauration (si cela est possible) selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigné par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dès son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

ARTICLE/9 :

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

ARTICLE/10 :

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

ARTICLE/11 :

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

ARTICLE/12 :

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

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du 24/12/2023

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE



CHEF DE DEPARTEMENT



- ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الى الكشف عن تأثير حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول: كيف تؤثر حوادث العمل على الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية؟ حيث تكونت عينة الدراسة من 60 مفردة اذ تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية ، وتم الاعتماد على منهج الوصفي، كما تم استخدام أدوات الاستمارة، الملاحظة، المقابلة وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها :

- 1-تؤثر ظروف العمل على انتاج في المؤسسة الاقتصادية
- 2-تؤدي إصابات العمل الى انخفاض الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية.
- 3-نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة.

الكلمات المفتاحية : حوادث العمل، الإنتاج، المؤسسة الاقتصادية.

Résumé de l'étude : L'étude vise à révéler l'impact des accidents du travail sur la production dans l'institution économique algérienne. La problématique de l'étude tournait autour de : Comment les accidents du travail affectent-ils la production dans l'institution économique ? L'échantillon de l'étude était composé de 60 personnes sélectionnées à l'aide d'une méthode d'échantillonnage aléatoire. L'approche descriptive a été utilisée et des outils de questionnaire, d'observation et d'entretien ont été utilisés. L'étude a atteint un ensemble de résultats, notamment : 1-Les conditions de travail affectent la production dans l'institution économique 2- Les accidents du travail entraînent une diminution de la production dans l'institution économique. 3- Le manque de sensibilisation des employés a un impact sur la productivité de l'organisation. Mots-clés : accidents du travail, production, institution économique.