



جامعة 8 ماي 1945

- قالمة -



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص : إدارة أعمال

الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران
العمل

- دراسة حالة مصبرات عمر بن عمر -بوعاتي-

-قالمة-

تحت إشراف الاستاذ:

-مجلخ سليم

إعداد الطلبة:

- توأيمية إيمان.

- قواجلية لبنى.

الموسم الجامعي 2018-2019

المقدمة العامة:

أصبحت بيئة الأعمال التي تنشط فيها المؤسسات حاليا أكثر تغيرا و تعقيدا مما كانت عليه من قبل ، الأمر الذي يحتم عليها التكيف مع المتغيرات والتطورات التكنولوجية، المنافسة الشديدة ومختلف الأزمات الاقتصادية ،و ذلك من خلال تحديد مختلف الأنشطة والأهداف التي تسعى لتحقيقها والعمل على ترجمتها على أرض الواقع، والاستثمار الأمثل في مواردها وتحقيق الميزة التنافسية، فكان الاستثمار في رأس المال البشري هو سبيل الوصول إلى هذه الغايات باعتباره محور العملية الإنتاجية.

نتيجة لهذه التطورات وما أفرزته من آلات ومعدات جديدة وتعقد بيئة العمل بمختلف متغيراتها، توجب على العامل التأقلم الجيد بها وتفادي كل الأخطار والاصابات أثناء العمل، وتعد الحوادث المهنية واحدة من المواضيع التي لقيت اهتماما كبير من طرف الباحثين والدارسين في مختلف المجالات، خاصة وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر ، وتقع هذه الحوادث كنتيجة لجملة من الاسباب سواء كانت مرتبطة بالعامل نفسه أو بطبيعة العمل الذي يؤديه، وتختلف هذه الاخيرة خسائر وتحمل المؤسسة جملة من التكاليف الزائدة التي تكون في غنى عنها سواء كانت تكاليف اقتصادية، اجتماعية بالإضافة إلى الخسائر البشرية.

حيث بينت إحصائيات منظمة العمل الدولية أن ما يفوق 2.2 مليون عامل يفقدون حياتهم سنويا على المستوى العالمي، وأن 860000 عامل يموت يوميا، بسبب الحوادث والأمراض المهنية، وتقدر التكلفة المباشرة وغير المباشرة لهذه الأخيرة في العالم بـ 2.8 تريليون دولار في العالم 4% من الناتج القومي الاجمالي في العالم يضيع بسبب الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل¹.

تعد ظاهرة دوران العمل من بين الظواهر المستفحلة التي تعاني منها المؤسسة، لما يحملها من تكاليف عديدة، وهو يمثل حالة عدم الاستقرار والتوافق في المنصب، و تتضارب اسباب هذه الظاهرة والتي من بينها الحوادث المهنية.

يعد الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية من أولويات المؤسسة على وجه العموم وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، من خلال توفير كافة الاجراءات والبرامج الوقائية للحد والتقليص من الحوادث

¹ - ان علما دون حوادث مهنية مميته أمر ممكن ، المؤتمر العالمي العشرين للسلامة والصحة في العمل، جنيف ، 24 أكتوبر 2014.

والاصابات المهنية، كون الاهتمام بحماية العامل واشعاره بمدى أهميته في المؤسسة ،سيضمن الاستقرار الوظيفي ويكون من خلاله مؤشرا إيجابيا للحد من دوران العمل.

1-إشكالية الدراسة :

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية :

"مامدى مساهمة الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية وحدة بوعاتي -قائمة -؟"

وقصد تسهيل الدراسة وللإجابة على الإشكالية قمنا بتقسيم الدراسة مجموعة من الاسئلة الفرعية :

-ما المقصود بالحوادث المهنية ؟

-ماهي البرامج والإجراءات المتبعة بغية التقليل من الحوادث المهنية ؟

-كيف يمكن تعريف ظاهرة دوران العمل ؟ وماهي مختلف الآثار التي تنجم عن هذه الظاهرة ؟

-هل تساهم تحسين بيئة العمل في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات ؟

-هل تساهم اعتماد برامج الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات ؟

-هل يساهم الوعي الوقائي في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات ؟

-هل تطبق المؤسسة المعايير الدولية للصحة و السلامة المهنية ؟

وسعياً منا للإجابة على تساؤلات الدراسة ، توصلنا لصياغة الفرضيات التالية :

2-الفرضية الرئيسية :

"تساهم الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية -بوعاتي -"

وتتفرع عن هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية تتلخص في :

- تساهم تحسين بيئة العمل في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات .
- يساهم اعتماد برامج الوقاية من حوادث العمل في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.
- يساهم الوعي الوقائي في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات .
- يساهم اعتماد المعايير الدولية في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات .

3- أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من أهداف و التي تتمثل في ما يلي:

- تقديم نظرة شاملة حول مفهوم الحوادث المهنية وأسبابها ومختلف الأثار الناجمة عنها .
- تسليط الضوء على ظاهرة دوران العمل بمختلف من حيث الأسباب ، الأنواع ، وطرق التقليل منها.
- معرفة مدى مساهمة الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.
- التعرف على مدى اهتمام مؤسسة عمر بن عمر بجانب الصحة والسلامة المهنية وتوفير الحماية اللازمة للأفراد العاملين بها.
- إثراء رصيد المكتبة بإضافة مرجع .

-لفت انتباه المسؤولين للإهتمام بحوادث العمل داخل المؤسسة .

4- أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة قيمتها من أهمية الموضوع في حد ذاته ، نظرا للأهمية البالغة لموضوع حوادث العمل كونه من بين المواضيع الهامة التي استهدفها الدارسون في عدة مجالات ، كما تكمن أهمية الدراسة في حماية العنصر البشري من مخاطر العمل و معرفة كيفية الحفاظ عليه من خلال اتباع إجراءات الصحة و السلامة المهنية في بيئة العمل .

5-منهج الدراسة: انطلاقا من اشكالية وفرضيات الدراسة اعتمادنا على المنهج الوصفي التحليلي كونه

الأنسب لدراسة الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا حيث اعتمدنا في بناء الجانب النظري على العديد من المذكرات ،وبعض المجالات و المتلقيات، والكتب .

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تم التطرق من خلاله لدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وذلك باعتماد على أسلوب دراسة حالة باستخدام استمارة اسئلة تم توزيعها على العاملين، وقد قسمت استمارة الأسئلة إلى جزئين :

الجزء الأول: يوضح البيانات الشخصية للمبشرين من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية.

أما الجزء الثاني :فقد قسم إلى 4محور متعلقة بالحوادث المهنية و3 محور حول دوران العمل حيث يحتوي كل محور على مجموعة من العبارات ،وقد تم الاعتماد على برنامج الحزمة الاجتماعية الاحصائية spss لتحليل المعلومات المتحصل عليها احصائيا وتحليل النتائج .

6-حدود الدراسة: يتحدد البحث من خلال 3مجالات

-المجال الموضوعي :أنحصر هذا البحث في دراسة دور الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل.

-المجال المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات -بوعاتي محمود

قلمة- على عينة عشوائية من عمال ورشة الانتاج قدرت ب:322عامل.

-المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى شهر جوان 2018.

7-أسباب اختيار الموضوع: تختلف أسباب الموضوع بين ما هو ذاتي وما هو موضوعي:

-الأسباب الذاتية : تتمثل في :

*الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع.

*تماشي الموضوع مع طبيعة تخصص علوم التسيير .

*الاهتمام بالمواضيع الحديثة و رغبة البحث فيها .

-الأسباب الموضوعية :

*انعدام الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الوقاية من الحوادث المهنية وتقليص دوران العمل .

*إظهار أهمية الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية للعامل وانعكاساته على استقرار العاملين في المؤسسة.

-صعوبات الدراسة :

*قلة المراجع خاصة منها المتعلقة بدوران العمل .

*عدم الجدية في اجابات الاستبيان .

*صعوبة الحصول على الموافقة لإجراء الزيارة الميدانية .

*التكتم على المعلومات الإحصائية الخاصة بموضوع الدراسة من قبل المؤسسة.

9-هيكلية البحث : تم تقسيم هذه الدراسة إلى 3 فصول ، فصلين نظريين وفصل تطبيقي ، حيث

تناولنا في الفصل الأول الذي كان تحت عنوان الحوادث المهنية 3مباحث ، حيث خصص المبحث الأول

للصحة والسلامة المهنية ، أما المبحث الثاني فقد خصص للأدبيات النظرية للحوادث المهنية ، في حين

تعرضنا في المبحث الثالث للوقاية من الحوادث المهنية ، أما الفصل الثاني تطرقنا فيه لظاهرة دوران العمل،

وتم تقسيمه هو الآخر إلى 3مباحث ،المبحث الاول كان عبارة على مدخل لظاهرة دوران العمل ،أما

المبحث الثاني تطرقنا فيه طرق تحليل و قياس هذه الظاهرة ، أما المبحث الثالث فقد تعرضنا فيها للعلاقة بين الوقاية من الحوادث المهنية وتقليل دوران العمل .

9-دراسات سابقة

هناك مجموعة من الدراسات تناولت موضوع الحوادث المهنية من عدة جوانب ، ومن هذه الدراسات نذكر :

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. وكانت 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 ، 2018/2017.

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 ، 2009/2008

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 ".

وهدفت 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 ، و قام 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 وقوعهم 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 .

الفصل الأول : الحوادث المهنية

تمهيد

-المبحث الأول :الصحة و السلامة المهنية .

-المبحث الثاني : عموميات حول الحوادث المهنية .

-المبحث الثالث : الوقاية من الحوادث المهنية

خاتمة

تمهيد :

عادة ما يشهد مكان العمل وقوع جملة من الحوادث ، التي قد تشكل خطر على صحة وسلامة العاملين فيه، هذه الحوادث تكون نتيجة لتشابك مجموعة من الأسباب منها ما يرتبط بالعامل و منها ما يرتبط بطبيعة العمل بحد ذاته ، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة بمنأى عن هذه الحوادث إلا إذا اهتمت المؤسسة بجانب الصحة والسلامة المهنية ، و عملت على تطبيق مختلف البرامج والإجراءات التي من شأنها التقليل من احتمالية وقوع هذه الحوادث .

المبحث الأول: الصحة والسلامة المهنية.

تعد الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة خاصة في ظل الظروف الاقتصادية والصناعية الراهنة التي أولت العنصر البشري عناية كبيرة، فتواجه العامل في بيئة عمل معينة لأداء مهامه قد ينجر عنه مجموعة من المخاطر قد تؤثر سلبا سواء على العامل بحد ذاته أو على أي عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى ، لهذا تم اعتبار الصحة والسلامة المهنية مسؤولية اجتماعية و اقتصادية وأخلاقية يلتزم بها كل فرد المؤسسة وحتى خارجها.

1/ 1 - مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

يتكون مصطلح الصحة والسلامة المهنية من جزأين :هما الصحة المهنية والسلامة المهنية وقبل التطرق إلى مفهوم الصحة والسلامة المهنية يجب الإشارة إلى بعض المصطلحات الضرورية والتي لها علاقة بهذا المفهوم وهي:

الصحة: "هي حالة من التوازن النسبي لوظائف الجسم البدنية والعقلية والغياب الكلي للأمراض"¹.

-الصحة المهنية: "هي فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن، والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية ، و منع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل ووضع العامل والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية والنفسية، ويتلخص ذلك في تكيف بيئة عمل تلائم العامل وتكيف كل عامل مع عمله"².

-السلامة المهنية : تعرف بأنها "مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية والحد من خطر المعدات والآلات عليهم ، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير

¹ -Sabrina auduberteau et karine gavino ,la prévention des risques professionnels hygiène et sécurité au travail ,collection « les diagnostics de l'emploi territorial », hors n5,2003,p19.

² - عجيلة حاج محمد وبن جروة حكيم ،أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين -دراسة حالة أعوان الحماية المدنية -،مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ،المجلد 03،العدد،06،2018،ص92.

الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين عن العمل"¹.

تعددت التعاريف المقدمة لصحة والسلامة المهنية تبعا لاختلاف وجهات نظر الباحثين ومن هذه التعريفات نجد :

الصحة والسلامة المهنية: "بمجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو بعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه الأخطار، بشكل كبير يسمح للعاملين بالتمتع بصحة بدنية، نفسية و اجتماعية مناسبة"².

كما تعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها "العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المنظمات الصناعية وتكاليف الإصابة الناتجة عنها والتي تتناسب طرديا مع عدد تلك الحوادث والإصابات بهدف حماية الأفراد العاملين وزيادة إنتاجية العاملين"³.

وهناك تعريف آخر للصحة والسلامة المهنية يرى أنها "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة العامل، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الأمراض المهنية"⁴.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن السلامة والصحة المهنية هي " مجموع الإجراءات والتدابير والبرامج الوقائية ، وكذلك مختلف الوسائل التي تعتمد عليها الإدارة والعاملين على حد سواء ويكون الهدف منها توفير بيئة عمل مناسبة خالية من الأخطار التي تشكل عبئ على العاملين والمنظمة وذلك بتحميلها تكاليف زائدة".

¹ - فرست علي عثمان شعبان، تقييم إجراءات الصحة والسلامة المهنية لعدد من المنظمات الصناعية في محافظة دهوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 01، ب ت، ص100.

² - علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاية الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكره لنيل شهادة الماجستير في علوم التسير، جامعة منتوري قسنطينة، ب ت، الجزائر، ص21.

³ - أحمد علي حسين، إدارة الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر، مجلة تكريم للعلوم الاقتصادية، المجلد 05، العدد، 11، 2009، ص74.

⁴ - عطا الله محمد تيسير الشرعة وغالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، ط1، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص303.

-أركان السلامة والصحة المهنية :

إن تحقيق السلامة في أي موقع عمل يستوجب توفر أربع أركان أساسية هي¹:

- **التخطيط:** يقصد به تأمين أسس السلامة في تصميم البناء عند إقامة أي منشأة اعمال مثلا أما في حالة كون المصنع قائما فيجب إيجاد أفضل السبل لمنع الخطر عن العاملين؛
- **القوانين والأنظمة :** يقصد توعية وتعريف العاملين وأصحاب العمل بقوانين وأنظمة الصحة والسلامة في العمل مع إلزامهم بإتباع أسلوب العمل السليم لضمان عدم وقوع أي حادث نتيجة جهل وعدم دراية الأفراد بالقوانين والأنظمة سارية المفعول؛
- **المراقبة:** يقصد بها وجود دائرة تمتلك الكادر الفني والأجهزة المطلوبة لمراقبة تنفيذ أصحاب العمل والأفراد لقوانين والأنظمة المتعلقة بالسلامة المهنية؛
- **الدراسة والبحث:** يتطلب إجراء دراسات ميدانية لتشخيص المخاطر وذلك لأن لكل موقع خصوصية معينة بغية اتخاذ التدابير الوقائية الملائمة؛

2/1- أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني، فهي من أساسيات التنمية المستدامة، ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسية لصحة، فظروف العمل غير الآمنة قد تؤدي لكثير من المخاطر مما يؤثر سلبا على العاملين ووضعية المؤسسة ككل، لذلك فإن الصحة والسلامة المهنية تكتسي أهمية بالغة في بيئة الأعمال المعاصرة وتظهر هذه الأهمية من خلال²:

❖ **تقليل تكاليف الحوادث:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل

المتتمثلة في حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذه الحوادث تضيف على عاتق المنظمة الكثير من التكاليف سواء كانت مادية أو معنوية؛

¹ - زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار الراجحي للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 222.

² - أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، 2006، ص 17.

❖ توفير نظام عمل مناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات

النظامية حول أي إصابة ، أو حادث أمراض مهني؛

❖ توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: تعتبر الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب

والخالي من المخاطر المؤدية إلى إلحاق ضرر بالعمالين أثناء تأدية عملهم وهذه المسؤولية

أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المؤسسات الصناعية ومن ثم فإن

الإدارة تعمل على تقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض، إذ أن الحوادث لا

يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد أثرها إلى مشاعر العمالين داخل المنظمة

وكذلك الزبائن المتعاملين معها؛

❖ تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعمالين: حيث تخلق الإدارة الجيدة لسلامة المهنية

والصحية السمعة الجيدة للمنظمات اتجاه المنافسين ، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد

الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات؛

كما أن أهمية الصحة والسلامة المهنية تكمن في تحقيق المزايا الآتية¹:

- الأخلاقيات : إن الحفاظ على سلامة المنظمة بما فيها الأفراد العمالين والموجودات والمباني والآلات

هي مسؤولية أخلاقية كبيرة تقع على عاتق المسؤولين عن الصحة والسلامة المهنية في المنظمة؛

- التدريب : التدريب الجيد على برامج الصحة والسلامة في بيئة العمل سوف يعمل على تقليل

الحوادث و الاصابات والأمراض ويحافظ على الآلات والمعدات وكيفية استخدامها بصورة سليمة ؛

وكذلك تكمن أهمية الصحة والسلامة المهنية في²:

- زيادة الإنتاجية نتيجة لتقليل أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية؛

- تحسين الكفاءة والجودة، ويتحقق ذلك بوجود قوى عاملة صحية وسليمة؛

- خفض ت. كالتأمين والعلاج و التأمين وتعويضات العمالين؛

¹ - فرست علي عثمان شعبان، مرجع سابق، ص101.

² - حسين حريم، إدارة الموارد البشرية إطار مكمل، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص345، 346.

- تحسين سمعة المنظمة واعتبارها الاختيار الأفضل للعمل؛

3/1- أهداف الصحة والسلامة المهنية:

يمكن أن تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الاجراءات والاحتياطات الوقائية، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية، وفي ما يلي بعض من أهداف الصحة والسلامة المهنية¹:

- ✓ حماية العنصر البشري من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر والتقليل من التعرض لها، وكذلك حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والموارد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية؛
- ✓ توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسة الصناعية والمجاورين لها، وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة؛
- ✓ تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة الحوادث، الإصابات والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من سيحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم؛
- ✓ خلق وعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية والالتزام بقواعد السلامة، والتي من شأنها تدعيم الصحة والسلامة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة الثقة لديهم وبذلك رفع الإنتاجية؛

¹ - سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودرها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018، ص98.

-بالإضافة إلى أن¹:

- ✓ وجود نظام فعال لصحة والسلامة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة ، كما وأنه يساهم في استقرار العمالة أي زيادة درجة الرضا الوظيفي للعامل عن عمله مما يؤدي إلى تخفيض دوران العمل ؛
- ✓ تحقيق كفاءة إنتاجية عالية بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف؛
- ✓ تحقيق أهداف مباشرة للعاملين نحو حمايتهم من الأمراض والعاهات والحفاظ عليهم ، كما أنها تحقق لهم مكاسب مادية نتيجة زيادة الإنتاج ؛

ولكي تتحقق الاهداف سابقة الذكر لابد من توافر المقومات التالية²:

- التخطيط السليم والهادف لأسس الوقاية في المنظمات؛
- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط؛
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء ، مع توفير الأجهزة المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية؛

-وسائل تحقيق اهداف الصحة والسلامة المهنية:

من أجل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية وجب على المؤسسة توفير مجموعة من الوسائل لتحقيق هذه الاهداف وتمثل في³:

1-تحسين بيئة العمل: أصبح توفير ظروف العمل الجيدة للعامل داخل المؤسسة من الأمور المسلم بها لأنها تساعد على تحسين ورفع انتاجية العمل، وتساعد على الاستقرار الوظيفي فقد دلت الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل كالإضاءة والتهوية والضوضاء...،تؤثر في أداء و انتاجية الفرد وفي سلامته وصحته،إذا كلما كانت ظروف العمل

¹ - سيد محمد جاد الرب ،ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ،ب ن ،مصر، 2008-2009،ص402.

² - عطا الله محمد تيسير الشرعة و غالب محمود سنجق ،مرجع سابق، ص308.

³ - وسيم اسماعيل هاييل وعلاء محمد عايش ،تقييم مدى فعالية السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين - دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة - ،مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ،المجلد20،العدد2، 2012،ص ،ص42،43.

مناسبة ، كان استعداد الفرد للعمل أحسن وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية ، ومن أهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة الى تحسين ما يلي¹ :

- **البناء غير الصحي** : وهو البناء الذي يفتقر إلى فتحات كافية تسمح بدخول الهواء للبناء و تجديده، كما أنها لا يسمح بدخول أشعة الشمس والضوء الطبيعي إليه بشكل جيد وكافي ؛

- **عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء** : يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء مخاطر متنوعة على العاملين في مكان العمل ومن مؤشرات التصميم السيئ ما يلي:

- ضيق المساحات والممرات مما يسبب ازدحاما وتلوث في الجو الداخلي وخطورة التصادم ، إلى جانب أنه قد يسبب ضيقا نفسيا وعصبية لدي العامل و ارتفاعا في مستوى الضجيج و الضوضاء؛

- أرضية البناء غير المدروسة: التي قد تسبب في بعض أماكن العمل مخاطر الانزلاق وما ينتج عنها من كسور متنوعة؛

- عدم كفاءة الترتيب الداخلي للبناء : يقصد به عدم تويج تجهيزات العمل على المساحة الداخلية بشكل مدروس مما يسبب إصابات للعمال ؛

- **عدم كفاية فترات الراحة ومدتها أثناء العمل** : إن عدم وجود أو قلة فترات الراحة أثناء العمل وقصر مداتها يؤدي إلى وقوع حوادث العمل خاصة إذا كان العمل سريعا أو صعبا ، مما يعرض العامل للإجهاد والإعياء مما يزيد من إمكانية اصابته بالحوادث أثناء القيام بعمله؛

- **عدم كفاءة أعمال الصيانة**: تقع الكثير من الحوادث المهنية بسبب عدم كفاءة عملية الصيانة للألات والأدوات والمعدات المستخدمة في مكان العمل أو عدم صيانتها؛

¹ - عمر وصفي عقيل، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ، ط1، دار وائل لنشر ،عمان ، 2005، ص-ص580-582.

إضافة إلى ¹ :

- **الإضاءة** :تختلف الوظائف والأعمال من حيث حاجيتها لشدة الإضاءة فالإضاءة الشديدة أو الضوء الخافت يؤثران على بصر العامل مما يسبب له التعب في بصره، فالإضاءة تسبب الكثير من حوادث العمل، والظروف الحسنة والضوء المناسب للعامل تمكنه من تأدية عمله بشكل المطلوب ؛
- **الضوضاء** :إن معظم المصانع يوجد بها ولو قدر معين من الضوضاء ، سواء كانت متقطعة أو مستمرة بحيث يتعذر اتصال العمال ببعضهم البعض مما يعرضهم لأخطار واصابات العمل؛
- **الحرارة والرطوبة** : تختلف درجة الحرارة هي الأخرى باختلاف طبيعة العمل، فهناك بعض الأعمال أين يحتاج جو العمل إلى التبريد باستمرار ومكان العمل مرتفع الحرارة يسبب الإرهاق والتعب، وعليه لكي يمارس العامل عمله بطريقة جيدة لابد من توفير المناخ المناسب للعمال الذي يساعدهم على أداء عملهم ويحفظ سلامتهم وأمنهم؛
- **الاهتزاز**: حركة تذبذبية الجسم والكتلة بالنسبة إلى منطقة ثابتة ، ويمكن أن يصيب الأثر السلبي للاهتزاز بعض أجزاء الجسم أو الجسم ككل وفقا لطبيعة النشاط والمكانة أو المعدة المستخدمة، ويؤثر الاهتزاز في مستوى تدفق الدم في الجسم إضافة لتأثيره على العضلات والأربطة في الأعصاب، كما يمكن أن يؤدي إلى تمزق في الأعضاء الداخلية للجسم ، ويتسبب في تأخير سرعة رد الفعل لدى العامل هذا ما ينجر عليه وقوع حوادث²؛

2-تأمين وإنشاء أنظمة الأمن والسلامة التقنية: وتشمل أنظمة الإنذار والاطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل الحماية الشخصية؛

3-المراقبة والتفتيش: وتتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها ، و اتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء؛

¹ - فواز محمد الصويط، الاختبار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ب ت، ص، ص43،42.

² - نائر السمان واسلام يوسف شيت العبيدي، انعكاسات الهندسة البشرية في إقامة مواصفة ادارة الحصص والسلامة المهنية، دراسة استطلاعية في معمل الألبسة في الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل تنمية الراقدين، مجلد 34، ملحق العدد110،2012، ص17.

4-الدراسات والبحوث: يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كانت بحثا سيكولوجيا أو إحصائيا أو فنيا؛

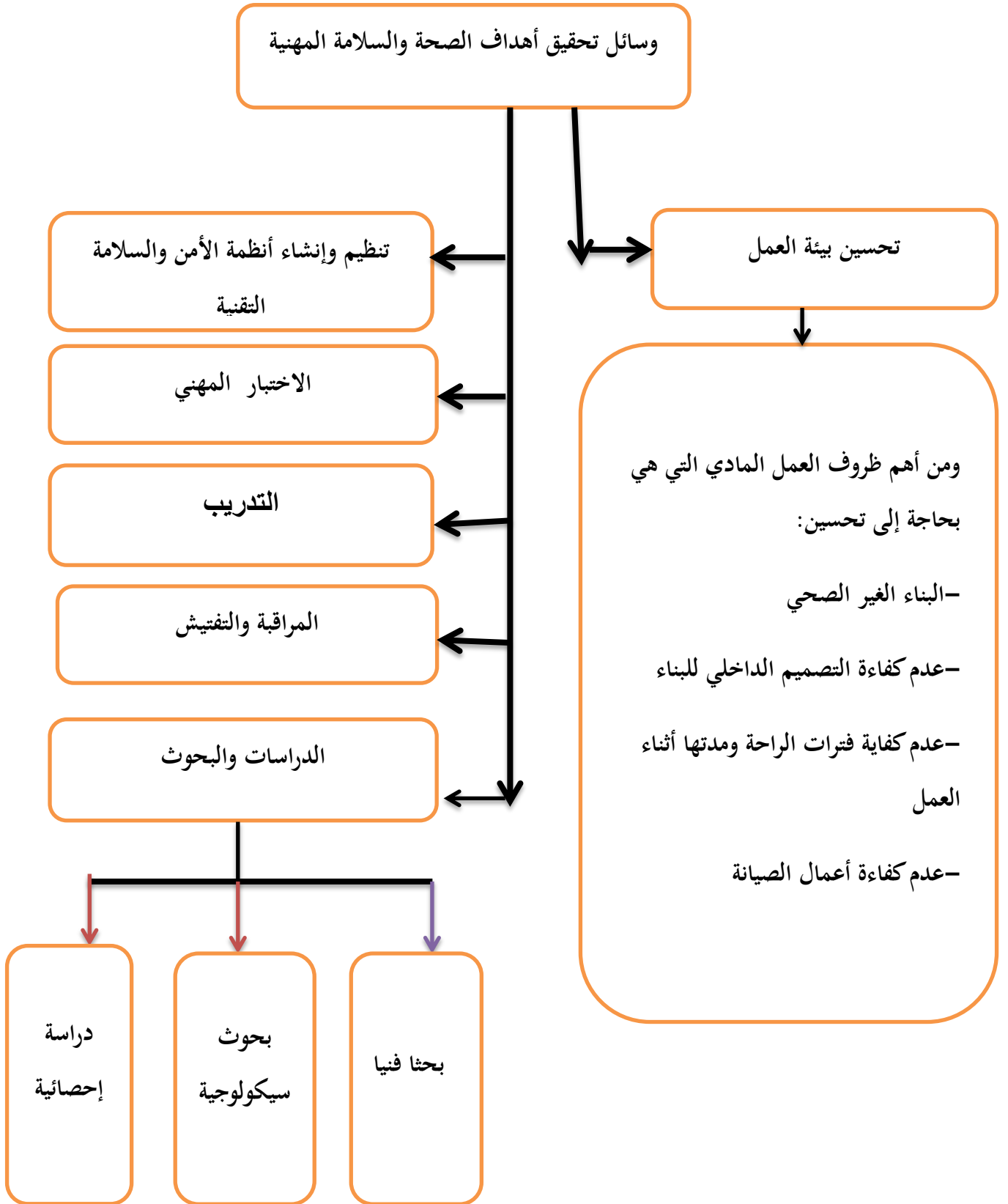
- **بحثا فنيا:** دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلافي الوقوع في الأخطاء، وكذلك دراسة مخاطر المعدات وإيجاد الوسائل الوقائية؛
- **بحوث سيكولوجية:** دراسة استخدام استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقتها بالحوادث؛
- **دراسة إحصائية:** دراسة الحوادث والإصابات وإعداد إحصائية عنها لمعرفة معدل الإصابات واقتراح أفضل السبل لتجنبها مستقبلا؛

5-الاختيار المهني: ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار، أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب؛

6-التدريب: لا يمكن إغفال وإهمال دور تدريب العاملين في تحقيق السلامة ، ولا بد من مشاركة العاملين في التدريب على إجراءات ووسائل الوقاية المختلفة ، وتفهم وكذلك أن يتعلموا الممارسات والسلوكيات الإيجابية التي تجنبهم الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ، ويجبي على المؤسسة تنظيم البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد ، وذلك لتقوية معارفهم لأداء العمل بطريقة آمنة وتوعيتهم بأهمية تطبيق السلامة لوقايتهم من الأخطار¹؛

¹ - حسين حريم ،مرجع سابق، ص 347.

الشكل رقم 1: وسائل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية .



-المصدر : من إعداد الطالبتين بإعتماد على عدة مراجع .

2- مسؤوليات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية:

1/2- مسؤوليات الصحة والسلامة المهنية:

تقع مسؤوليات الصحة و السلامة المهنية على عدة جهات سواء كانت داخلية أو خارجية ، كل حسب موقعه .

أولا : الجهات الداخلية:

يقصد بالجهات الداخلية الجهات التي تقوم بتوفير الصحة والسلامة داخل المؤسسة، حيث تقع مسؤولية تطبيق الصحة والسلامة المهنية على عاتق كل الأفراد الذين يعملون في المؤسسة كل فرد حسب موقعه كما يلي¹:

➤ **العاملون:** يقع عليهم جميعا الالتزام بأن يؤديوا مهماتهم في تحمل مسؤولية وأمن المؤسسة، وأن يكونوا على دراية ومعرفة بنظم وقواعد السلامة، وأن يبذلوا أقصى الانتباه حين يتعلق الامر بتطبيق لوائح وتعليمات السلامة المهنية بعد معرفتهم لها؛

➤ **الإدارة العليا:** وتعتبر هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية، ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل، وهي مسؤولة كذلك عن توفير الأفراد المناط بهم وضع تصميم برامج السلامة المهنية والعمل على تنفيذها؛

➤ **مدراء لإدارات والمشرفون:** تقع عليهم مسؤولية الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية الخاصة بموظفيهم، فعليهم مثلا التأكد من أن ظروف العمل توفر السلامة، وأن يدرّبوا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم، أما من الناحية النفسية فعليهم تشجيع موظفيهم على الالتزام بقواعد السلامة، ويعملوا على التقيد بها، وهذا يتطلب منهم التقيد شخصيا بقواعد السلامة حتى يكونوا قدوة لمرؤوسيههم؛

➤ **ضباط الصحة وضباط السلامة:** إن من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازمين سواء إلى الإدارة العليا أو إلى مدراء الإدارات أو المشرفين كما تقع عليهم مسؤولية مايلي:

أ- إعداد ووضع برامج الصحة والسلامة المهنية؛

¹ - محمد فالج صالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد لنشر، عمان، 2004، ص، 188، 187.

الفصل الاول : الحوادث المهنية

- ب- إجراء تحقيقات في المشكلات التي قد تنشأ عند تطبيق البرامج ؛
- ج- مراجعة البرامج من وقت إلى آخر والعمل على تعديلها بما يتماشى وظروف العمل المستجدة إذا تغيرت تلك الظروف؛
- د- المساعدة في تدريب كل من الإداريين والعاملين على استيعاب هذه البرامج؛
- هـ- بذل الوقت الكافي والجهد لمنع وقوع حوادث لعاملين أو ممتلكات المؤسسة؛

➤ **إدارة الموارد البشرية:** مما لا شك فيه أن على إدارة الموارد البشرية مسؤوليات كبيرة في هذا المجال لا تقل عن مسؤوليات الإدارات الأخرى فمن واجباتها التأكد من أن الأفراد الذين يعانون من حوادث والأمراض المهنية يتلقون العلاج اللازم والحماية المناسبة ، ويتم صرف التعويض المناسب لهم حسب ما يقرره القانون، كما أن من مسؤولية هذه الإدارة التأكد من حفظ السجلات الضرورية لرجوع إليها عند الحاجة ؛

ثانيا : الجهات الخارجية

تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنية على مجموعة من الأطراف الخارجية وهي¹:

- 1- مسؤولية الدولة:** تلعب الدولة الدور الرئيسي في تحقيق الصحة والسلامة المهنية من خلال مجموعة من اللوائح والأنظمة والقوانين ويتلخص دور الدولة في النقاط التالية:
- ❖ جمع المعلومات عن أسباب الحوادث والاستفادة من هذه المعلومات ؛
 - ❖ تشجيع البحث العلمي المتعلق بالصحة والسلامة المهنية ؛
 - ❖ تشجيع إنشاء معارض للسلامة والصحة المهنية ؛
 - ❖ تنظيم المؤتمرات الدورية بين هيئات التفتيش والحكومية وأصحاب العمل لاستعراض حالات الحوادث وبحث مقترحات تحسينه؛

كما أن الدولة تهتم بإنشاء مجموعة من المؤسسات والوزارات التي تهتم بتحقيق الصحة والسلامة

¹ - سلامة أمانة ،مرجع سابق ،ص 21 .

المهنية للعاملين والمتريدين عليا ونذكر منها¹ :

أ-وزارة العمل: تهتم وزارة العمل بتنفيذ تشريعات العمل التي نصت عليها القوانين من خلال أجهزة التفتيش المتابعة لها، التفتيش على شروط وظروف العمل المختلفة؛

ب-وزارة الصحة: تساهم في مراقبة ورعاية صحة العمال كما تقع عليها مهام إجراء الفحوص الطبية للعمال قبل التشغيل والفحوص الدورية؛

ج-وزارة البيئة: تساهم هذه الوزارة في سلامة البيئة العامة من أخطار التلوث الناجم عن النشاط الإنساني؛

د-وزارة الصناعة: تقع على هذه الوزارة مسؤولية تنفيذية في توفير شروط وظروف عمل ملائمة من حيث استخدام المواد ذات التأثير الضار على العمال ؛

هـ-وزارة الإعلام: تقع عليها مسؤولية التوجيه والتوعية والتثقيف ونقل المعلومات عن كل ما هو معروف أو مستجد في أمور الصحة والسلامة؛

و-البلديات: تساهم البلديات في مسائل توفير الصحة والسلامة المهنية من حيث إعطاء التراخيص لإقامة المنشآت الصناعية ، وكذلك تساهم في أعمال سلامة المدن وتخليصها من النفايات الصناعية ومخلفاتها مما يحفظ السلامة العامة للبيئة والسكان؛

2-الجهات والهيئات المستقلة ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية منها²:

- نقابة العمال: تقع عليها مهمة المساهمة في تقديم التوعية والتوجيه والتثقيف للعاملين من خلال نشر المعلومات العلمية الحديثة حول مخاطر العمل وأسس الوقاية والسلامة ، كما تسعى إلى دفع اصحاب العمل لتفاوض مع العمال حول شروط عملهم وإدارة العمل ؛

¹ - سلامة أمينة ، مرجع سابق ،ص22 .

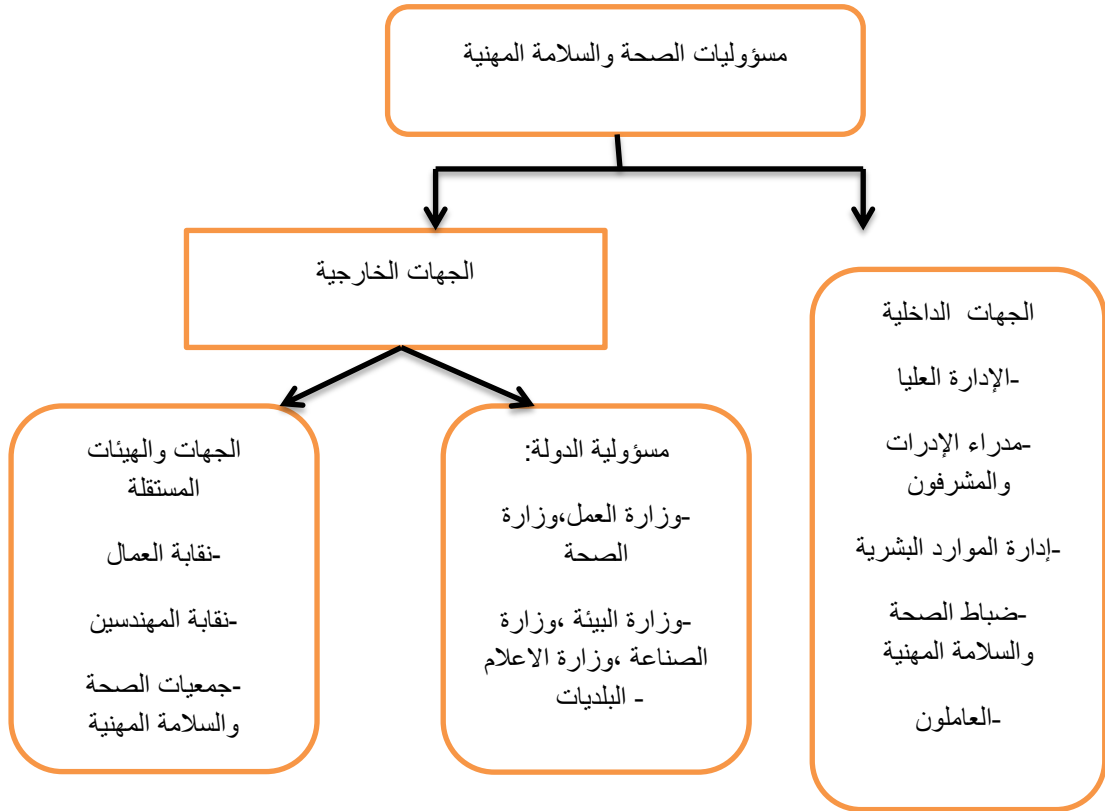
² - نفس المرجع ،ص23.

الفصل الاول : الحوادث المهنية

- نقابة المهندسين : تقع على المهندسين سواء في قطاع الإنشاء أو التشييد أو في المواقع الصناعية الحاوية على الآلات المختلفة مهمة التوعية والإرشاد وعمل الندوات و المحاضرات للتوعية وتحقيق السلامة والصحة المهنية ؛

- جمعيات الصحة والسلامة المهنية: من الضروري تشكيل جمعيات تضم مختلف المهتمين بصحة والسلامة المهنية ، حيث يتم من خلالها دراسة مختلف المشاكل المهنية بحيث تكون بعيدة عن الروتين الحكومي والمسؤوليات الادارية بحيث يكون العمل طوعيا، يحقق مالا يمكن تحقيقه في الاجتماعات واللقاءات الرسمية؛

الشكل رقم 2: مسؤوليات الصحة والسلامة المهنية .



من إعداد الطلبة بالاعتماد على سلامة أمينة ،الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، أطروحة دكتورا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2018/2017.

2/2- إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

لاشك أن هناك عدة اجراءات يلزم توفيرها لتطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية، ويتجسد من خلال ما تنص عليه التشريعات من ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال ، وذلك من خلال إجبار كل من أرباب العمل والعمال أنفسهم على إتباع برامج وإجراءات الصحة والسلامة المهنية ، يقصد بإجراءات الصحة والسلامة المهنية مجموعة الأساليب والتدابير والتي تستعمل لحماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم الحوادث المحتملة في مكان العمل كالكسور والجروح، والاختناق ، والحروق .
ومن بين هذه البرامج والإجراءات ما يلي¹:

-تحسين ظروف العمل:

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط ببيئة الأعمال والذي يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال ، وتشمل ظروف العمل المادية نواحي متعددة من اضاءة ، حرارة ، رطوبة الضجيج، الغبار، الأتربة، الغازات الضارة؛

-تحسين ظروف العمل الاجتماعية:

وهي بموازاة الظروف المادية للعمل ، حيث لا بد من إعطاء أهمية للجانب الاجتماعي السائد في المنظمة كالإشراف ، القيادة ، نمط الاتصال، جماعة العمل؛

-ادماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف:

إن تورط العامل وتسببه في وقوع حوادث العمل دفع بالعديد من الخبراء إلى اقتراح إجراءات احتياطية وقائية لتجنب الحوادث المهنية عن طريق اختيار يد عاملة أقل عرضة للحوادث ، وذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للميزات المطلوبة ،ومن بين هذه الاختبارات نجد اختبارات الاستقرار النفسي ،اختبارات المهارات البصرية و التناسق العضلي؛

¹ - هيشور محمد لمين، النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في تحسين الأداء- دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية- ، جامعة فرحات عباس، سطيف، فعاليات الملتقى الدولي حول الأرغنونيا ودرها في الوقاية و التنمية بالدول السائرة في طريق النمو ، مخبر الوقاية والأرغنونيا 29-30أفريل2012، ص157.

-إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

تؤدي مشاركة العمال إلى إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأشياء التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم ، بمعنى آخر أنه إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يضعون أنفسهم موضع المسؤولية وسوف يقبلونها لأنها تكون نابعة من انفسهم؛

-التدريب على منع الحوادث:

يهدف التدريب إلى خفض أخطار الحوادث من خلال تعليم الأفراد لبعض الجديدة لسلوك السليم في الوظيفة ، وتصدر الاشارة أنه من الافضل أن يقوم بتدريب اشخاص من داخل المؤسسة نفسها الذين يعلمون عن الاحداث اليومية التي تقع أثناء العمل ،وقد يكون مهندس السلامة المهنية أو المشرف المباشر على العمل كونه واحد من أفراد المؤسسة العارفين بالأوضاع التي تعترض العمال أو تشكل لهم صعوبة في الأداء ؛

كما يمكن أن نذكر أيضا من بين الإجراءات الوقائية استعمال الاعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية ، توفير الاسعاف الأولي والمساعدة الطبية (طب العمل)من قبل أطباء مختصين وذوي كفاءة عالية، إضافة إلى اتباع أنظمة تحفيزية وتأديبية خاصة بالسلامة المهنية.

3-المراحل النموذجية لبرامج الصحة والسلامة المهنية وعوائق التطبيق:

1/3- المراحل النموذجية لبرامج الصحة والسلامة المهنية:

من أجل توفير الصحة والسلامة المهنية وتحقيق الأمن يستوجب الامر العناية والاهتمام بإجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة بحيث تكون هذه البرامج سليمة وتساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة ويتم ذلك من خلال وضع برامج وإجراءات تمر بمجموعة من المراحل هي¹:

¹ - أميمة صقر المغني، مرجع سابق، ص- ص، 32-38.

1. تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

تشكل التشريعات القانونية المختلفة الإطار القانوني لإجراءات الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المنشآت حيث أن القوانين والأنظمة الصادرة تتضمن الكثير من القواعد والاجراءات الواجب اتباعها لتوفير الصحة والسلامة المهنية في المنشآت المختلفة حيث يعتبر كل ما جاء فيها عناصر لتخطيط وتنفيذ ومتابعة .

حيث يمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تضمنها القوانين والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج الصحة والسلامة المهنية ومنها:

- وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية من اجل توفير السلامة للإنسان والآلة والممتلكات وحماية الاقتصاد؛
 - تنظيم العمل : بإعداد قواعد وشروط العمل السليم لجعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية؛
 - تحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات استراحة خلال العمل؛
 - اختيار موقع المصنع : إن شروط البناء السليم ومراعاة الاشتراطات التي تحددها المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تنجم من سوء التصميم مستقبلا؛
 - الرعاية الطبية ،تقديم الاسعافات الأولية ،الفحوص الدورية والمعالجة الطبية؛
- حيث أن ذكر كل هذه القواعد والأسس في قوانين والأنظمة لا يكفي إن لم تقم الإدارة بصياغتها في شكل خطة متكاملة ، يقوم العاملون بتطبيقها من أجل حمايتهم ووقايتهم من أي أخطار يتعرضون لها ؛

2. تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج الصحة والسلامة يصبح جاهز لتنفيذ حيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ حيث أن هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تقوم بذلك؛

3. تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية :

إن المرحلة الثالثة من مراحل برامج الصحة والسلامة المهنية هي متابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلافيها خاصة أن التوعية والتدريب في هذا المجال لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من جهات مختصة وذلك من أجل التأكد من تطبيق التعليمات بشكل سليم ومعرفة المخلفات والابلاغ عنها واجراء التحقيق فيها؛

-أسباب إتباع إجراءات الصحة السلامة:

إن ما يدفع المؤسسة للاهتمام بالسلامة المهنية للعاملين فيها هو مصلحة تلك المؤسسة والتي

تتمثل في¹:

- ✓ محافظة المؤسسة على سمعتها ،سواء أمام جمهورها الداخلي من العاملين فيها أو جمهورها الخارجي من أفراد المجتمع الذي تعيش فيه؛
- ✓ إن السلامة المهنية تؤدي إلى تقليل الحوادث والتوقف عن العمل ،مما ينعكس في صورة تخفيض في النفقات وزيادة في الإنتاج ؛
- ✓ يتم ذلك الاهتمام أيضا تمشيا مع اللوائح والقوانين والتشريعات الحكومية التي تفرض متطلبات السلامة لكافة العاملين؛
- ✓ استجابة للضغوطات التي تواجهها المؤسسات من النقابات والاتحاد العالمية في البلاد؛
- ✓ نتيجة لضغوطات العاملين أنفسهم؛

2/3- عوائق برامج السلامة والصحة المهنية :

- ✓ لا يتم تطبيق برامج السلامة الموضوعة تطبيقا كاملا للأسباب التالية²:
- ✓ بفعل مقاومة ذاتية لدى الأفراد للالتزام بتلك البرامج ؛
- ✓ الاعتقاد السائد بين العاملين أن مالا تحمد عقباه يحدث فقط للآخرين؛
- ✓ كره العاملين لاحتياطات السلامة لشعرهم أنها تحد من حرياتهم ؛

¹ - محمد فالخ صالح ،مرجع سابق،ص186.

² - نفس المرجع،ص190.

✓ عدم ارتداء العاملين ملابس الوقاية ومعداتها لإحساسهم بأنها تزعجهم وتقلل من مستواهم الوظيفي ؛

المبحث الثاني : الحوادث المهنية :

تعتبر الحوادث المهنية في بيئة العمل من القضايا الأساسية والهامة ، التي تأخذ حيز كبير من اهتمام مسؤولي المؤسسات والوحدات الإنتاجية والخدمية ، ويزداد الاهتمام بتناول هذه الظاهرة يوماً بعد يوم نظراً للأثار السلبية والنتائج الخطيرة التي تخلفها سواء على الفرد أو على المؤسسة .

1- ماهية الحوادث المهنية :

1/أ- مفهوم الحوادث المهنية :

قبل التطرق لمفهوم الحوادث المهنية ارتأينا إلى أنه يجب الإشارة لبعض المصطلحات ذات علاقة بالمفهوم :

-الأمن الصناعي"مجموع الاجراءات والتدابير الوقائية التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة المهنية وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية "1 .

-الأخطار المهنية:" هي كل ما يهدد سلامة وآمن وطمأنينة العامل في موقع عمله"2 .

الخطر المقبول " هو خطر محتمل تم تقليله الى الحد الذي يمكن احتماله بواسطة المنظمة الملتزمة بالقوانين التشريعية وسياسته"3 .

مصدر الخطر:" هو مصدر أو موقف أو فعل يحتوي على ضرر كامن يسبب أذىً للإنسان أو مرض لصحته أو الاثنين معاً"4 .

¹ - بكرابي عبد العالي وحفص مباركي ، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية ،مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد بن أحمد وهران ،العدد32،2018،ص267.

² - نفس المرجع ،ص268.

³ - Occupational Health and Safety Assessment Series, Terms Definitions, OHSAS 18001,2007.

⁴ -نفس المرجع.

الفصل الاول : الحوادث المهنية

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب التعرض لها من عدة نواحي سواء الناحية التشريعية أو الصناعية وغيرها .

-نجد أن التشريع الجزائري عرف الحوادث المهنية بموجب القانون رقم 13/83 المعدل و المتمم ،بموجب الأمر 19/96 المتعلق بالأمراض المهنية و حوادث العمل ثم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن التعرض لها أثناء العمل أو بسببه.

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في لإطار علاقة العمل"¹ .
ويفسر كل حادث عمل الحادث الواقع أثناء² :

-القيام خارج المؤسسة بعمل استثنائي ، أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم .

-ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .

-مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل .

كما و أن المشرع الفرنسي عرف الحادثة المهنية في قانون الحماية الاجتماعية بكونه "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم ، مهما كان منصبه أثناء ،أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب بغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه"³ .

كما نجد أن هناك عدة تعاريف أخرى للحوادث المهنية ،تعرض لها العديد من الكتاب و المؤلفين في عدة مجالات نذكر منها :

-حوادث العمل "هي أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبدول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل و المؤسسة على حد سواء"¹ .

¹ -المادة 6 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 24 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل ،الجريدة الرسمية العدد 28 .

² - المادة 7 ، نفس المرجع .

³ - وفاء برهان بركاوي، ادارة الموارد البشرية المفهوم الوظائف و الاستراتيجيات ، ط1، دار اليازوري ، عمان ، 2013، ص 407 .

- حوادث العمل هي "كل واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق غير آمنة ، قد تؤدي إلى ضرر أو خسائر اقتصادية ، أو حدوث إصابة للعامل ، أو العاملين تلحق ضرر جسدياً أو نفسياً ، أو تلف آلة أو ضياع وقت ، أو كل هذه الأمور مجتمعة ، ولكل حادث سبب و نتيجة"².

- كما عرفت حادثة العمل على أنها "تلك التي تنشأ في موقع العمل ، إما بسبب العمل نفسه ، أو بسبب الأجهزة و المكائن المستخدمة ، أو بسبب الفرد نفسه لسوء أداءه أو لسوء استعداده"³.

هناك من يفرق بين حادثة العمل و إصابة العمل ، ومعيار التفرقة هو إصابة العامل من عدمها ، فإذا نجم عن الحادث إصابة فرد أو مجموعة من الأفراد سميت بإصابة عمل ، وهناك من يذهب إلى أبعد من ذلك حيث أكدوا على ضرورة اقتران الحادثة بإصابة الفرد لكي يطلق عليها حادثة ، معتبرين أنه لا يكفي أن يقع الفعل الضار بسبب العمل ، أو أثناء القيام به من أن يوصف بأنه حادث عمل ، مؤكداً أنه يجب أن ينتج عن الحادث أضرار تصيب جسم الإنسان حتى يكتسب هذا الوصف⁴.

● **الامراض المهنية :** هي الامراض التي تنتج عن مزاوله مهنة معينة لمدة من الزمن ، اذ يظهر في صورة اعراض مرضية تلازم العامل في هذه المهنة"⁵.

● **الفرق بين الامراض المهنية و حوادث العمل :** ان التميز بين الحوادث المهنية والامراض المهنية يستوجب تبيان أوجه التشابه والاختلاف القائم بينها وهذا ما يمكن اختصاره في الجدول التالي :

الجدول رقم 1: الفرق بين حوادث العمل و الامراض المهنية

أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
--------------	---------------

¹ - بحري صابر ، مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر ، مجلة تنمية الموارد البشرية ، مجلد6، العدد2، 2016، ص140.

² -محمد عبد الرضا الشميري ، السلامة المهنية و الامن الصناعي ، ط 1 ، دار الصف لنشر و التوزيع ، عمان ، 2009، ص15.

³ - عادل حرحوش و صالح مؤيد سعيد السالم ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، ط2، عالم الكتب الحديث لنشر و التوزيع ، الاردن ، 2006، ص252 .

⁴ - نفس المرجع، ص252 .

⁵ -وسام عداد ، الامراض المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى مدرءاء التعليم المتوسط و الثانوي -دراسة ميدانية في ولاية ام البواقي ، أطروحة دكتورا في علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، 2016/2017، ص41.

<p>-الحادث يكون فجائي أما المرض المهني يتكون ببطأ و يتطور تدريجيا</p> <p>-التعويض يشمل جميع الحوادث المهنية على</p> <p>في حين يشمل التعويض الامراض المهنية تلك</p> <p>الامراض المنصوص عليها في اللوائح التشريعية</p> <p>-التصريح بالأمراض المهنية يقع على عاتق</p> <p>العامل المصاب على عكس الحادث المهني</p> <p>الذي يصرح به المستخدم</p>	<p>- كل من المرض المهني و حادث العمل يجمعهما عامل مشترك ألا وهو كل منهما ناتج عن العمل وظروفه</p> <p>- يشتركان في حاجة المصاب إلى العلاج و المساعدة</p> <p>-تظهر آثار كلاهما على جسم العامل</p>
--	---

المصدر : من إعداد الطلبة بالإعتماد على زناقي نورة ،التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2015/2014.

1/ب-أسباب الحوادث المهنية :

كأول خطوة للوقاية من الحوادث المهنية ومنع تكرارها، يجب البحث أسباب هذه الأخيرة ،لأن تحديد هذه الأسباب يعتبر أهم عوامل نجاح أي برنامج للوقاية ،وبصفة عامة يمكن إرجاع أسباب الحوادث المهنية إلى مجموعة من العوامل منها ما هو متعلق بالفرد نفسه ، أو بيئة العمل ، إضافة إلى أسباب عوامل فنية ، وفي ما يلي إيراد لبعض هذه الاسباب و العوامل :

1-أسباب مرتبطة بالفرد العامل :

هي مجموع الخصائص و السمات المرتبطة بالفرد العامل نفس، ويمكن لهذه الخصائص و السمات أن تكون سببا رئيسيا في الحوادث المهنية، ومن هذه الخصائص نذكر¹:

-الموقف و الاتجاه الغير سليم والذي يتضمن:

- الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث عند تأدية العمل ؛
- عدم الولاء و التفاني في العمل؛

¹ - سلمى لحر ،تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية -محمد الصديق بن يحي جيجل - مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، في تسيير الموارد البشرية ، كلية التسيير و الاقتصاد و علوم التجارة ، قسم علوم التسيير ، جامعة قسنطينة ، 2012/2013، ص89.

- سرعة الانفعال في المواقف الحرجة ؛
- النفور و الخوف من تأدية العمل ؛

-نقص المعرفة والمهارة والتي تنتج عن:

- عدم إحاطة العامل بالمعلومات المتعلقة بالعمل المكلف به ؛
- سوء فهم الأوامر و التعليمات ؛
- نقص أو انعدام الخبرة ؛

2-أسباب و عوامل فنية : هي تلك الأسباب الناتجة عن عدم اتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع المشروع ،تصميمه وعدم الاختيار السليم للأجهزة و المعدات و غيرها و يمكن إدراج هذه الاسباب في ¹ :

- عدم اختيار موقع المناسب لإنشاء المصنع سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة؛
- سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المصنع ؛ مما يؤدي إلى ارتطام الأشخاص و المعدات ؛
- عدم اتباع المواصفات الهندسية في التأسيس وبناء ، و ارتفاعات ، و أطوال المصنع ؛
- عدم اتباع نظم سليمة للإضاءة و التهوية و الرطوبة الملائمة لطبيعة العم؛

3-أسباب مرتبطة بمكان العمل: تضم كل من ²:

- أسباب فيزيائية: تشمل أي نقص أو قصور في تهيئة ظروف العمل الفيزيائية من درجة حرارة ، التهوية ، الرطوبة ، الضوضاء ، النظافة ، ترتيب المكان ؛
- أسباب ألية : هذه الاسباب ناتجة عن سوء استخدام الآلات ، و المعدات ؛

بالإضافة إلى هذ نجد :

¹ -محمد جاد الرب ، مرجع سابق ، ص412.

² -يوسف حجيم الطائي و آخرون ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1، دار الوراق لنشر و التوزيع ،عمان، 2006، ص460.

■ أسباب تنظيمية : التنظيم لا يعد هدف في حد ذاته ، بل هو اداة لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وكل تنظيم لا يسعى لتحقيق أهداف العاملين مآله الفشل لامحالة ، وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي سببا رئيسيا في زيادة حالة التوتر و الصراع ، و ما يتسبب عن ذلك من حوادث و إصابات تصل لحد الوفاة أحيانا ومن بين الاسباب التنظيمية التي تؤدي إلى حوادث العمل نذكر¹ :

✓ اختلال الهيكل التنظيمي و عدم وضوح العلاقات التنظيمية ؛

✓ الإهمال و اللامبالاة في عملية الاختيار و التعيين ؛

✓ التركيز على المواقع التنظيمية العليا و إهمال المشرفين و الملاحظين و العاملين على

مستوى الإدارة الوسطى ؛

✓ الافتقار إلى الامن الوظيفي خاصة في ظل اتباع سياسات التشغيل المؤقت ؛

وهناك من يرى أنه توجد ثلاث أسباب رئيسية تؤدي لوقوع الحوادث المهنية² :

1-ظروف العمل الغير آمنة : تتمثل في :

✓ عدم وضع إشارات تحذيرية و تواجد العمال في أماكن خطرة؛

✓ عدم مراعاة النظافة والترتيب ؛

✓ عدم ملائمة الظروف الفيزيائية و التخزين الخطر؛

✓ التصميم السيء و عدم توفر معدات الوقاية ؛

2-تصرفات العمال الغير آمنة : و المتمثلة في :

✓ رفع المواد بشكل غير آمن و صيانة الآلات أثناء عملها ؛

✓ الاستعمال الغير مناسب لمعدات الوقاية الشخصية ؛

✓ استخدام الآلات و المعدات دون حواجز ؛

3-الاسباب الشخصية : و تنقسم إلى :

¹-رمضان عمومن وحمزة معمري،الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص، ص5.

²-أميمة صقر المغني،مرجع سابق،ص5.

✓ عيوب في الحواس وقصور مثل ضعف البصر ،ضعف السمع ؛

✓ الحالة النفسية :التوتر و الانفعال ؛

✓ أسباب مهنية : الخبرة و المهارة و طبيعة الوظيفة ؛

2/النظريات المفسرة للحوادث المهنية والأثار الناجمة عن هذه الحوادث:

2/أ- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

حاول العديد من المختصين وضع نظريات تساعد على تفسير الحوادث المهنية و مسبباتها

بهدف تجنب الحسائر المادية و البشرية، ومن بين هذه النظريات نذكر¹:

1-النظرية القدرية : ترى هذه النظرية أن الناس نوعان ، نوع يحظى بالسعادة والهناء ،ونوع يحظى بالكأبة والبؤس الدائم ،وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من لا يملكها وهذا ما يجعل إمكانية تعرضه للحوادث أكبر ،وهذه النظرية ترجع التعرض المستمر للحوادث إلى الصدفة وسوء الحظ ،بالتالي فهي تنفي عن الانسان كونه شخصية واعية تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية ، ويفكر و يتأقلم مع مختلف المواقف التي تعترض حياته ، إذا فهو ليس مرتبطا بالصدفة و سوء الحظ إضافة إلى هذا فهي تنفي نهائيا الجانب المادي للحوادث المهنية .

2-نظرية علم النفس التجريبي : حسب هذه النظرية هناك أسباب عديدة للحوادث المهنية ،فالعامل هنا يكون تحت تأثير ظروف عمله ،وعلاقاته ،وهذا التأثير يمتد ليشمل مختلف الوظائف النفسية للفرد العامل ،كما ترى أن هناك عدة دوافع ، فبعض الحوادث يكون الدافع منها الحصول على تعويض مادي أو معنوي .

3-نظرية الاحتمالات الخاطئة : تقوم هذه النظرية على فكرة مفادها أن تعرض العامل لحادث مهني يجعل من احتمال تعرضه لنفس الحادث في المستقبل أكبر أو أقل من تعرض الآخرين له ، لكن لن يكون

¹ -عز الدين سليمان ،الامن الصناعي و الوقاية من حوادث العمل ،مجلة الحقوق و العلوم الانسانية ، العدد الاقتصادي ، المجلد1، العدد32، 2017، ص34.

مساويا له بأي حال ¹.

4-نظرية الحرية ، الاهداف ،اليقظة : وفقا لهذه النظرية فإن الحوادث المهنية سلوكا رديئا ، ينتج عن بيئة عمل غير مشجعة ، أي أن العامل لا يتلقى فيها مكافآت نظير أدائه ، وترتبط هذه النظرية بين التحفيز و الحوادث المهنية معتبرة أنه كلما زاد تشبع بيئة العمل بالفرص النفسية و الاقتصادية الملائمة كلما ابتعد سلوك العامل عن الحوادث إذ أن المناخ الصحي يوفر المكافآت و الجزاء على ما يبذله من جهد يعطيه فرصة لوضع الأهداف البعيدة و القريبة ، مثل هذه الفرصة تدفعه نحو تشكيل الحيلة ، الحذر و اليقظة ².

5-نظرية الضغط و التكيف : ترجع هذه النظرية وقوع العاملين في الحوادث المهنية و الاخطاء إلى الضغوطات و التهديدات المختلفة و المتغيرة هذا كعامل أساسي ، وتركز هذه النظرية على الظروف المادية في بيئة العمل كالإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة ، و تؤكد على توفير المناخ المطلوب وتحسين الأوضاع لما لهذا من مساهمة في تكيف العامل و سلامته من التعرض للحوادث المهنية ³.

6-نظرية الميل لاستهداف الحوادث : تعتبر أقدم النظريات المفسرة للحوادث المهنية من الناحية السيكولوجيا ، إضافة إلى أنها أشهر النظريات ، فالعاملين الذين يتعرضون للكثير من الحوادث المهنية وبصورة متكررة يطلق عليهم "مستهدفي الحوادث " ويرجع ذلك إلى بعض السمات الوراثية الخاصة ، لأن هذا النوع من الأفراد يقحمون أنفسهم في السلوكيات الخطرة المؤدية للحوادث ، و قد يكون ذلك لإشباع بعض الرغبات و الدوافع داخل الفرد عينه ⁴.

7-النظرية الاجتماعية : تعتبر واحدة من النظريات التي ربطت بين الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله بالظروف الاجتماعية الغير ملائمة التي يواجهه ، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل والمتمثلة في المشاكل المرتبطة بالأسرة ، السكن ، و المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه ، تولد جملة من

¹ - سمير صلحايوي ،الحوادث المهنية و اثرها على تنافسية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة بسكرة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص تنظيم الموارد البشرية ، كلية التسيير و الاقتصاد ، جامعة الحاج لخضر ،باتنة ، 2009/2008، ص 81.

² - نفس المرجع، ص81.

³ -عزالدين سليمان، مرجع سابق، ص 34 .

⁴ -سمير حديبي ، حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية -دراسة ميدانية بمركب الحارث و الرافعات cpg قسنطينة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2009/2008، ص-ص 51-54.

الانفعالات و الاضطرابات المستمرة و التي بتفاعلها مع ظروف العمل تكون سببا في وقوع الحوادث ، و لتفادي ذلك يجب أولا تحسين الحالة الاجتماعية و الاقتصادية للعمال و معالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذه الاسباب ¹.

8- النظرية الوظيفية : تتصف هذه النظرية خلاف على غيرها من النظريات بالشمول و التكامل في تفسيرها للحوادث المهنية ، إذ أن أغلب النظريات السابقة تربط الحوادث المهنية بسبب واحد ، في حين ترى هذه النظرية أن هذه الظاهرة لها أسبابها و عواملها المرتبطة فيما بينها ، بحيث لا يمكن ارجاعها إلى عامل واحد بل لمجموعة من العوامل و الاسباب الانسانية و التنظيمية .

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج تلك التي قام بها h-heinrich إذ توصل إلى أن العوامل الانسانية تتسبب في 88 % من الحوادث ، أما الظروف البيئية تتسبب في 12 % من هذه الحوادث .
- كما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الامن القومي بالولايات المتحدة الامريكية إلى ² :

- 18% من الحوادث ترجع إلى عوامل تقنية غير آمنة ؛
- 19% من الحوادث ترجع إلى عوامل انسانية غير آمنة ؛
- 63 % من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية و الانسانية الغير آمنة ؛

2/2- الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية :

كثيرة و مختلفة هي النتائج و الآثار التي تخلفها الحوادث المهنية على المستوى الفردي ، الجماعي ، و التنظيمي فهي تلقي بضررها على أكثر من جانب و تظهر الآثار السلبية من خلال ³ :

1- البعد الاقتصادي: ينعكس هذا البعد على:

- المنظمة : و يتجلى هذا البعد من خلال :

أولا- من خلال التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل:

¹ - سمير حديبي ، مرجع سابق ، ص 55.

² - نفس المرجع ، ص 60.

³ - عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق ، ص 574، 575.

- ✓ علاج الحوادث و اصابات العمل؛
- ✓ رواتب و اجور المصابين خلال فترة العلاج؛
- ✓ تعويضات العجز الدائم و الوفيات؛
- ✓ خسارة انتاجية ، وقت عمل ضائع بسبب الحوادث ؛
- ✓ خسارة قوة يجب تعويضها ؛

ثانيا -على ربحية المؤسسة :إذ تؤثر مجمل التكاليف السابقة على التكلفة النهائية ، و بالتالي على هامش الربح و هو ما يؤثر سلبا على موقع المؤسسة و على قدرتها التنافسية .

- الاقتصاد الوطني : و تظهر آثار هذا البعد من خلال :

أولا من خلال انخفاض الناتج الوطني نتيجة لما تدفعه مختلف الوحدات الاقتصادية لتحمل تكاليف الحوادث و الامراض المهنية .

ثانيا من خلال تأثيرها على القوة العاملة لدولة وهو ما يسبب تدهور الطاقة الانتاجية .

2-البعد النفسي : تؤثر الزيادة في الحوادث المهنية على الحالة النفسية و المعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تخلفه حوادث العمل الخطرة من مخاوف و توترات تؤثر سلبا على صحة العمال النفسية و البدنية ، و يترجم هذا البعد في مستويات متدنية من الرضا الوظيفي و سيادة جو من التوتر و العدائية.

3-البعد القانوني و النقابي : يحتل موضوع السلامة المهنية في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الاجور ، حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى من أجل تحسين بيئة العمل و تعزيز موقعها من خلال مختلف القوانين التي تشدد على السلامة في بيئة العمل .

إضافة إلى أن الحوادث المهنية تؤثر سلبا على أداء العاملين و ذلك من خلال¹ :

- بما أن حادث العمل هو كل ضرر غير متوقع يحدث في مكان العمل بسبب طبيعة اعمل أو

¹-سلمى لخم، ، مرجع سابق ، ص99.

- العتاد المستخدم أو حتى العامل نفسه ؛ فنجد أن العامل الذي يؤدي عمله في ظروف غير مهيأة يشعر بعدم الرضا نتيجة لعدم تمكنه من اشباع رغباته في مكان العمل ، و عدم الرضا هذا ينعكس على الحالة النفسية للعامل و احساسه تجاه عمله ؛
- ينتج عن الحوادث المهنية أضرار على مستوى الآلات أو العمال ، فالحوادث الذي يمس الآلات و يتسبب في توقفها عن العمل يؤثر سلبا على اداء العامل و المؤسسة إذا ما كان عمله يعتمد كليا على الالة التالفة ، حيث أن عمله يتوقف إلى غاية إصلاح الالة أو اقتناء غيرها وبالتالي تؤثر مثل هذه الحوادث على سير العمل بالمؤسسة و تقلل من انتاجيتها ، و أدائها ناهيك عن تأثير ميزانية المؤسسة نتيجة تحمل تكاليف إضافية عند اصلاح الآلات و إعادة اقتنائها ، مما يجد من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها .

3- تكاليف الحوادث المهنية و طرق القياس :

1/3- تكاليف الحوادث المهنية :

تخلف الحوادث المهنية أضرار مباشرة بعناصر الإنتاج سواء المادية و البشرية و بالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار و هي المؤسسة الانتاجية ، العامل ،الاقتصاد الوطني و يمكن ايراد ذلك في ما يلي¹ :

1- تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة :

تعتبر حوادث العمل مصدرا أساسيا من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الانتاجية ، و تظهر آثارها على عناصر الانتاج في شكل اصابات يتعرض لها العمال إضافة إلى خسائر و أضرار تصيب وسائل الانتاج المادية هذه الاضرار تؤدي إلى توقف العملية الانتاجية .

كما و ان الخسائر و الامراض التي تنتج عن الحوادث المهنية تؤدي إلى زيادة تكاليف الانتاج و تدني الانتاجية ما يؤثر سلبا على ربحية المؤسسة ، عموما تحمل حوادث العمل المؤسسة الانتاجية مجموعة من التكاليف سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة؛

¹ - شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل -دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، 2008/2009، ص ، ص76،75.

أ-التكاليف المباشرة للحوادث المهنية: ويقصد بالتكاليف المباشرة تلك التكاليف الظاهرة و التي يمكن تقديرها مباشرة و المتمثلة في:

➤ التعويضات المدفوعة للعمال المصابين ؛

➤ تكلفة استبدال و اصلاح معدات الانتاج المتضررة ؛

➤ تكلفة المواد و المنتجات التالفة ؛

ب- التكاليف الغير مباشرة للحوادث المهنية: هي تلك التكاليف المرتبطة بالأفعال و الاجراءات التي تتخذ في حال وقوع حادث (تكاليف التسيير ،تكاليف الاجور)وتتمثل في :

➤ تكاليف تتحملها المنظمة تبعا للحدث (تكاليف في الانتاج ،تكاليف مادية ،حسابية)

➤ تكاليف ناتجة عن غياب العامل المصاب أو نتيجة تعرضه لعقوبة ؛

➤ الفقد في وقت المشرفين و المراقبين و المسؤولين و ذلك بسبب التحقيق في الحادث ؛

➤ الاضطرار لدفع أجور إضافية لضمان استمرار المستوى المطلوب من الانتاجية ، إضافة إلى

تكاليف أخرى مرتبطة مثلا بالجانب التجاري ،بسبب تدني صورة المؤسسة التي وقع فيها

الحادث .

2-تكاليف الانتاج : وتشمل¹ :

➤ تكلفة تعطل الانتاج عند حدوث الاصابة ؛

➤ تكلفة المواد التالفة و مواد التنظيف ، والتسوية بعد الحادث ؛

➤ تكلفة المعدات التالفة ؛

➤ تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة التأخر في التسليم ؛

➤ تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب؛

3 -تكلفة الحادث بالنسبة للعامل: يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل لإصابات المختلفة

والتي تخلف أثار متفاوتة يصعب معالجتها و هي¹ :

¹-عادل حرجوش و صالح مؤيد السالم ،مرجع سابق ، ص 254.

-الأثار البدنية : ونعني بها كل مخلفات و تكاليف الاصابة الخطيرة التي تؤدي بالعامل إلى احدى الحالات التالية :

- عجز جزئي يقلل من انتاجيته و يؤثر على صحته ؛
- عجز كلي يقعه نهائيا ؛
- الوفاة حيث تقضي على حياته نهائيا ؛

4-تكاليف الحوادث المهنية بالنسبة للاقتصاد الوطني : تكلف حوادث العمل الاقتصاد الوطني خسائر ضخمة أهمها :

- تكلفة فقدان اليد العاملة و المدربة سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية و التقدم ؛
- التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الاجر ، أو نفقات العلاج ؛
- تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث و خاصة تلك المشتريات المستوردة من الخارج ؛
- تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الانتاج في المؤسسات ؛

2/3-طرق قياس الحوادث المهنية :

تعتبر معادلتى معدل تكرار الحادث ، و معدل شدة الحادث من أبرز المعادلات المستخدمة لقياس حوادث العمل التي شاع استخدامها من طرف المؤسسات وهي² :

- معدل تكرار الحادث: عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة إجمالاً في المؤسسة أو في قسم معين فيها ، قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للمؤسسة ككل أو القسم المهني خلال نفس الفترة مضروباً في مليون .

(عدد الحوادث خلال فترة معينة / عدد ساعات العمل الفعلية خلال نفس الفترة)*مليون

¹-شعلا مختار ، مرجع سابق، ص 77.

²- عادل حرجوش وصالح مؤيد السالم ، مرجع سابق ، ص 233.

- معدل شدة الحادث: (فداحة الحادث) يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية مضروب في مليون .
(عدد الايام المفقودة بين الحوادث في فترة زمنية معينة / عدد ساعات الفعلية ف نفس الفترة) * مليون

المبحث الثالث: الوقاية من الحوادث المهنية.:

تعتبر بيئة العمل ذلك المجال الذي يقوم فيه العامل بمختلف المهام المنسوب إليه لذلك وجب على المؤسسة توفير بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار و التهديدات، ومن هذا المنطلق جاء مفهوم الوقاية من الحوادث المهنية .

الوقاية من الحوادث المهنية هي توفير ما يلزم من الشروط و المواصفات الفنية و الاجراءات التنظيمية في بيئة العمل ، لجعل هذه الأخيرة مؤمنة وصحية ، أي أنها بيئة لاتقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها اصابات مهنية وذلك لحماية مقومات الانتاج المادية و البشرية .

1-أهداف الوقاية من الحوادث المهنية : تسعى المؤسسات من خلال الوقاية من الحوادث المهنية لتحقيق جملة من الاهداف نذكر منها¹:

- الهدف الانساني :يعتبر الهدف الاساسي للوقاية من الحوادث المهنية هو حماية العنصر البشري ، من تعرضه للحوادث بشتى أنواعها على اعتبار العنصر البشري أهم مقومات العملية الانتاجية و تسعى الوقاية لتحقيق جملة من الاهداف الانسانية نذكر منها :
 - ✓ منع أو تقليل ما تخلفه الحوادث المهنية من آلام و معاناة للعنصر البشري ؛
 - ✓ الحوادث المهنية قد تترتب عنها آثار غير مستحبة: بتر ساق، فقدان عين، عجز كلي لذلك يتوجب الوقاية من هذه الحوادث؛
 - ✓ لأسباب اجتماعية تدعو لحماية أسرة العامل المصاب من التشرد و الضياع بسبب فقدان عائلها أو انقطاع مورد الرزق؛

¹-عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية ، 2007، ص - ص 512-514.

بالإضافة إلى ما تسببه الحوادث من آثار للمجتمع و تتمثل في فقدان عامل ماهر و ما يترتب عن ذلك من دفع تعويضات كبيرة تحمل لأفراد المجتمع على شكل زيادة في الأسعار .

- خفض التكاليف: يعتبر الدافع الأساسي لكثير من المؤسسات من تطبيق الوقاية من الحوادث المهنية تخفيض التكاليف بغرض زيادة الأرباح تجنب التوقفات في الانتاج ؛
- رفع معنويات العاملين: يخلق تكرار الحوادث المهنية عن بيئة عمل غير مؤمنة أو لتقصير الادارة حالة نفسية غير ملائمة ، وبالتالي التأثير على معنويات العمال و استيائهم من لامبالاة الادارة بهم و تركيزها فقط على الربح ، و هذا ما يخلق حالة من عدم الرضا ،
- تحسين العلاقات العامة : تسعى الادارة في مجال العلاقات العامة إلى تحقيق الرفاهية للعاملين و الاتصال بالرأي العام ، وذلك عن طريق الحملات الاعلانية لتعريف بالجهود التي تبذلها الادارة لتخفيض معدل تكرار الحوادث و ما تحققه المؤسسة من منافع ،لأن هذا من شأنه تحسين العلاقات العامة ،

2- استراتيجيات و وسائل الوقاية من الحوادث المهنية :

1/2 - استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية :

توجد مجموعة من الاستراتيجيات التي تساهم في الوقاية من الحوادث المهنية و التي نذكر منها¹ :

- 1- استراتيجيات دراسة أسباب الحوادث : تنص هذه الاستراتيجية على اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوع الحوادث ، و ينصح الخبراء بدراسة اسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة ، و الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن ، الخبرة ، الظروف النفسية المحيطة به ساعة وقوع الحادثة ، وهل الحادثة راجعة لإهمال من العامل أو شرود ذهنه ، أ بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في اجراءات الامن الصناعي .

¹ - دوباخ قويدر ، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية -دراسة ميدانية صناعة الكوابل بيسكرة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص سلوك التنظيمي و الموارد البشرية ، جامعة منتوري، قسنطينة ،2009/2008، ص55.

2- استراتيجيه تصميم بيئه العمل : وذلك من خلال تهيئة بيئه عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة ، و الاضاءة الكافية و أن تكون بيئه العمل نظيفة من الاشياء التي تلحق خطر بالعامل ، كما و أ صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة .

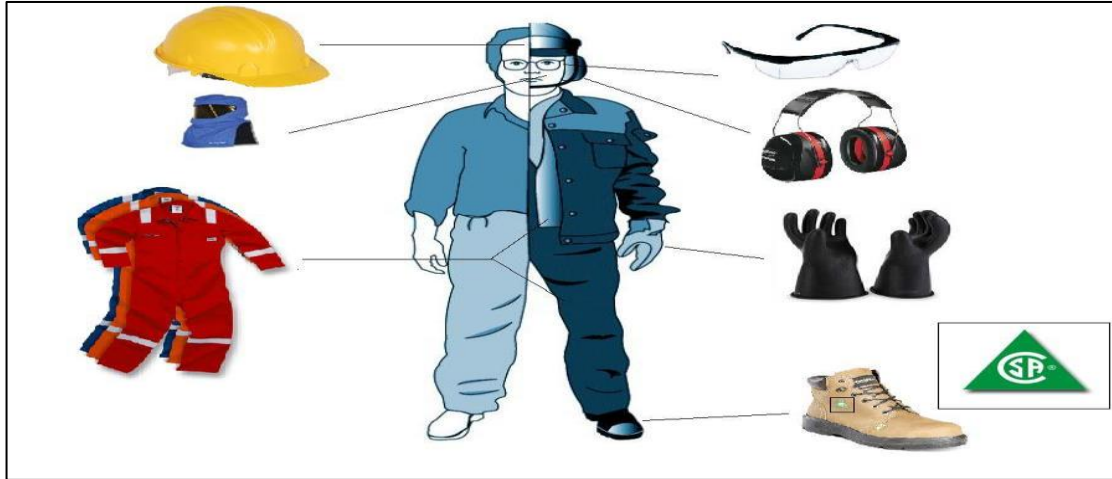
3- استراتيجيه الجو التنظيمي : للجو التنظيمي اثر نفسي كثير على العمال من حيث التورط في الحوادث ، وهناك عدد كبير من الدراسات التي تؤكد على الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين التورط في حوادث العمل .

4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي : يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من وقوع الحوادث ، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل ، و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها ، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المختصة .

2/2- وسائل الوقاية من الحوادث المهنية : هناك مجموعة من الوسائل و الاجراءات التي يكون الهدف منها الوقاية من الحوادث المهنية ، و الحد من الاخطار الناتجة عن هذه الاخيرة .

1/ وسائل الوقاية الشخصية من الحوادث المهنية : يقصد بها مجموعة من المعدات والوسائل التي يستعملها العامل من اجل تغطية وحماية جزء من جسمه أوكل جسمه لتقليل أو منع اصابته بحوادث

العمل أثناء القيام بعمله.



- يجب توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة لكل نوع من الأخطار وتدريب العامل على استخدامها، وأن تلتزم المؤسسة بإجراءات الصيانة الدورية لها، بحيث تكون صالحة للاستخدام دائما، وأن تكون ملائمة للعامل ولا تعقه في أداء عمله، كما يجب على العامل الالتزام باستخدامها والحفاظة عليها، وتمثل وسائل الوقاية الشخصية في¹:

1معدات وقاية الرأس(الخوذة): تستخدم لوقاية الرأس من عدة صدمات وحوادث وتختلف في صنعها تبعا لظروف العمل، حيث نجد أن الخوذة المستخدمة لمقاومة الصدمات تصنع من مواد عازلة كهربائية، أما الخوذة المستخدمة لوقاية الرأس من تطاير المعادن المنصهرة فتصنع من الألمنيوم، و تستخدم الخوذة أيضا للوقاية من أشعة الشمس والصدمات، و للحماية من خطر سقوط الأجسام الثقيلة وهي أنواع

¹ - ناصر منصور الروسان وأخرون، لأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010، ص-140-136.

:خوذة البلاستيك خوذة الالمنيوم ؛خوذة النحاس إلخ...



-ولحماية الاذن والعين نستعمل ما يلي:

2معدات وقاية العين: هي المعدات التي تحمي العين ويشترط فيها أن تؤمن الحماية المطلوبة والرؤية الواضحة، وتمنع وصول الغبار والمواد الضارة إلى العين، ويجب أن تكون من الزجاج أو البلاستيك الشفاف، و أن تكون مقاومة للصدمات، وهي مهمة للوقاية من الإشعاعات الحرارية وأعمال اللحام...



3معدات وقاية الأذن: تقوم بحماية الأذن وتخفف درجة الضوضاء في مكان العمل إلى حد أقل من الحد المسموح التعرض له، ويكتب على كل معدة منها قيمة التخفيض في شدة الضوضاء التي يمكنها أن تخفضها وهي :

-أغطية الأذن: تغطي الأذن الخارجية وتكون حاجز لصوت، وهي توفر حماية للأذن من خطر التعرض للضوضاء العالية، حيث تقوم بتقليل شدة الضوضاء في حدود 15 إلى 35 ديسيبل وتستعمل عندما تكون شدة الضوضاء في مكان العمل 90 إلى 120 ديسيبل .

-سدادات الأذن: توضع داخل قناة الأذن وتصنع من البلاستيك أو المطاط، ويمكنها تقليل الضوضاء التي تصل إلى الأذن في حدود 20 إلى 30 ديسيبل، وتستعمل في الأماكن التي تبلغ شدة الضوضاء 85 إلى 115 ديسيبل.

ويتم ارتداء سدادات الأذن مع أغطية الأذن حيث يتم تقليل الضوضاء في هذه الحالة إلى 50 ديسيبل. ولحماية الجهاز التنفسي والأقدام نستعمل¹:

4معدات وقاية الجهاز التنفسي: تستعمل أجهزة التنفس المختلفة لتمكين الشخص الذي يرتديها من العمل في الأماكن التي تكون نسبة الأكسجين فيها غير كافية لعملية التنفس، وتسبب خطر على الحياة أو أماكن بها غازات سامة أو أتربة تضر بالصحة، ويتم اختبار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون ودرجة خطورتها وبعد إجراء القياسات اللازمة لنسبة الأوكسجين.

5/حذاء الأمان: تتعرض القدم في الصناعة إلى العديد من المخاطر كسقوط الأجسام على القدم أو الدهس على الأجسام الحادة والمواد الحارقة، ويلزم العاملون بحماية أقدامهم وذلك باستعمال احذية مناسبة ومعدة خصيصا حسب الشروط و مزودة بمعدن حماية ومواد عازلة وحافظة للحرارة وذلك حسب ظروف ومتطلبات الحركة والتعرض اثناء الشغل ونوعية العمل.

6/واقيات الأيدي أو القفازات: تتعرض ايدي العاملين في الصناعة إلى العديد من المخاطر عند التعامل مع الات مكشوفة، أو درجة حرارة عالية أو مواد كيميائية مثل المواد السامة والعضوية والأملاح

¹ - مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ط1، فريدريش إيبيرت، مصر 2016، ص -ص، 85-87.

وغيرها التي تلزم العمال باستعمال قفازات خاصة معدة علميا وعمليا عند التعرض لكل الظروف الخطرة
مثال:

- استعمال القفازات الوقاية عند التعامل مع الات مكشوفة أو اجهزة متحركة.

- استعمال القفازات الوقاية عند التعامل مع درجة حرارة عالية أو منخفضة.

- استعمال القفازات المبطنه بالرصاص المقاومة للإشعاعات.

- استعمال القفازات المعقمة عند التعامل مع الميكروبات وناقلات الأمراض .

7/أحزمة الأمان: تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتنقلة أو الهبوط منها ، و كذا أماكن

العمل المرتفعة مع مجموعة أدوات أو عدد أو أي شيء آخر¹.

إن وسائل الوقاية الشخصية لا تكفي لوحدها من الوقاية من الحوادث المهنية ، بل يجب تدعيمها بطرق
الوقاية الهندسية و المتمثلة في²:

1- استبدال المواد السامة بمواد أقل سمية كاستبدال القصدير والباريوم بدلا من الرصاص؛

2- العزل والاقفال : يقصد به عزل المواد السامة المستعملة في الصناعات للتقليل من إضرارها على العمال
ويتم العزل باستخدام حواجز عازلة للصوت أو أن تكون العملية مغلقة تماما ويتم السيطرة كليا عن طريق
الكمبيوتر؛

3-7 الترطيب لتخلص من الأتربة والغبار المتصاعد في جو العمل و خلال رش الماء؛

4- تغيير طريقة العمل مع المادة إذ أن ظروف العمل أحيانا تتطلب تعديل طريقة العمل لتقليل من
الأبخرة والغبار الناتج وغيرها وبالتالي التقليل من الخطورة،

5- التهوية المحلية باستخدام أجهزة التهوية التي تعمل على إزالة الملوثات من أتربة وغازات وأبخرة موجودة
في جو العمل؛

¹ - عجيلة حاج محمد وبن جروة حكيم ، مرجع سابق ، ص93.

² - ناصر منصور الروسان وآخرون ، مرجع سابق ، ص-ص156-157.

6- التهوية العامة باستخدام الشبائيك والأبواب ومداخل الهواء ومخارجه و الأنابيب الناقلة ؛

7- الاهتمام بجانب النظافة العامة ووضع برامج لإزالة و لتخلص من الفضلات والنفايات أولاً بأول وإعداد فريق عالي الخبرة في حالة وجود نفايات خطرة كنفيات الكيمائية من أجل تحقيق النظافة في بيئة العمل؛

8- الوقاية الادارية وتعتمد على معالجة ظروف العمل الصعبة من حيث تقليص ساعات الدوام ومعالجة بيئة العمل الصعبة وتأمين ظروف ملائمة للعمل؛

بالإضافة إلى هذه الوسائل هناك مجموعة من الاجراءات التي من شأنها تقليص الحوادث المهنية ومن هذه الاجراءات نذكر¹ :

1/الدقة في تحديد مواصفات و مؤهلات العاملين :تتمكن المنظمة من تقليل الاصابات و الحوادث عن طريق التحديد الدقيق لمواصفات و مؤهلات العاملين ، ويتجلى ذلك من خلال توصيف الوظيفة ، لكي تضمن اختيار العاملين المناسبين و تزويدهم بالتدريب المناسب و هذه الطريقة مناسبة للحد من الحوادث و الاصابات الناجمة عن الاسباب الشخصية ؛

2/التأكد من أن بيئة العمل آمنة و صحية : و هذا يتطلب تحديد مصادر الخطر و التهديد الخاصة بعمل المنظمة و تحديد سبل الوقاية منها ، و اتخاذ الاجراءات الوقائية لكل مصدر تحديد محتمل ، و التأكد من تمتع البيئة بالمواصفات الازمة لتكون آمنة و صحية ، مع ضرورة اصدار تعليمات لسلامة تلتزم العاملين بسلوك يمنع حدوث الاصابات ؛

3/الوقاية المتشددة : على المنظمات التي يتعرض فيها العاملون لمخاطر العمل ، ومعالجة ذلك من خلال فرض رقابة شديدة و ممارستها لتأكد من تعليمات السلامة المهنية ؛

4/خفض الاعمال الغير آمنة من خلال الملصقات : تساعد وسائل الدعاية على غرار ملصقات الامان في خفض الاعمال الغير آمنة ، فإحدى الدراسات أكدت أن تزايد استخدام هذه الملصقات زاد من نسبة السلوكيات الامنة ب 20 بالمئة ، ولكن يجب تغيير الملصقات باستمرار ؛

¹ -راغدة الحريري ، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري ، عمان ، ص، ص288، 290.

7/ خفض الاجراءات و الافعال الغير آمنة من خلال التدريب : يساهم التدريب إلى حد كبير في خفض معدلات الحوادث المهنية وهو يناسب الموظفين الجدد الذين يجب ارشادهم لإجراءات الاعمال الآمنة ، و تحذيرهم من المخاطر المحتملة ، و العمل على تطوير مدى تحملهم المسبق من المخاطر و ميلهم لأمان؛

8/ التحكم في عبيء و ضغط العمال : بينت احدى الدراسات التي اجريت في مجال الامن و السلامة بأن العبء الزائد أو الدرجة التي يرى فيها أن أداء الموظف قد تأثر عندها بوقت غير ملائم و موارد غير مناسبة مرتبطة بالسلوكيات غير الآمنة ، واقترح بعض الباحثين أنه مع زيادة عبء العمل يكون العمال ميالين لاستخدام نظم عمل تنطوي على مخاطر ، ويجب على اصحاب العمل ومشرفيهم مراقبة الموظفين و الاشراف عليهم لاسيما الذين يعملون في مهام خطيرة ، لتحديد علاقات الخطر و العبء الزائد من العمل و التوتر ؛

-الشروط الواجب توفرها في وسائل الوقاية : ان وسائل الوقاية تستعمل لغرض وقائي معين لذلك يجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط من أجل أن تؤدي أعمالها الوقائية على أكمل وجه ومن بين هذه الشروط نذكر¹ :

- أن توفر الحماية اللازمة لأعضاء الجسم المعرضة للإصابة ؛
- أن لا تسبب إزعاجا و عدم الراحة لاستخدامها؛
- أن يكون حجمها مناسب و شكلها مقبولا؛
- أن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة؛
- أن لا تسبب أي أعراض مرضية جانبية لمستخدميها ؛
- تمكن أعضاء الجسم من القيام بالحركات و المهام الضرورية ؛
- أن تتصف بسهولة الاستعمال ؛

¹ - حامدي عبد الحق ، إدارة الجودة الشاملة و دورها في تقليل من حوادث العمل -دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع،التنظيم و العمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر ، 2010/2011، ص 39.

3-مراحل برامج الوقاية من الحوادث المهنية :

يتم إعداد برنامج الوقاية من الحوادث المهنية عبر مجموعة من المراحل كالتالي¹ :

أولاً : مرحلة الاعداد : يتم خلال هذه المرحلة

✓ تحديد أهداف البرنامج : حيث تعد هذه الخطوة مهمة جدا حيث يتوقف عليها إلى حد كبير نجاح أو فشل هذا البرنامج ، ويتم تحديد هذه الاهداف بناءا على تحليل معمق لحوادث العمل السابقة ، فيسمح إلى حد ما بتقدير قيمة الاجراءات المتخذة سابقا ، إضافة إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الاهداف الواجب تحقيقها و الوسائل المطلوب استعمالها ؛

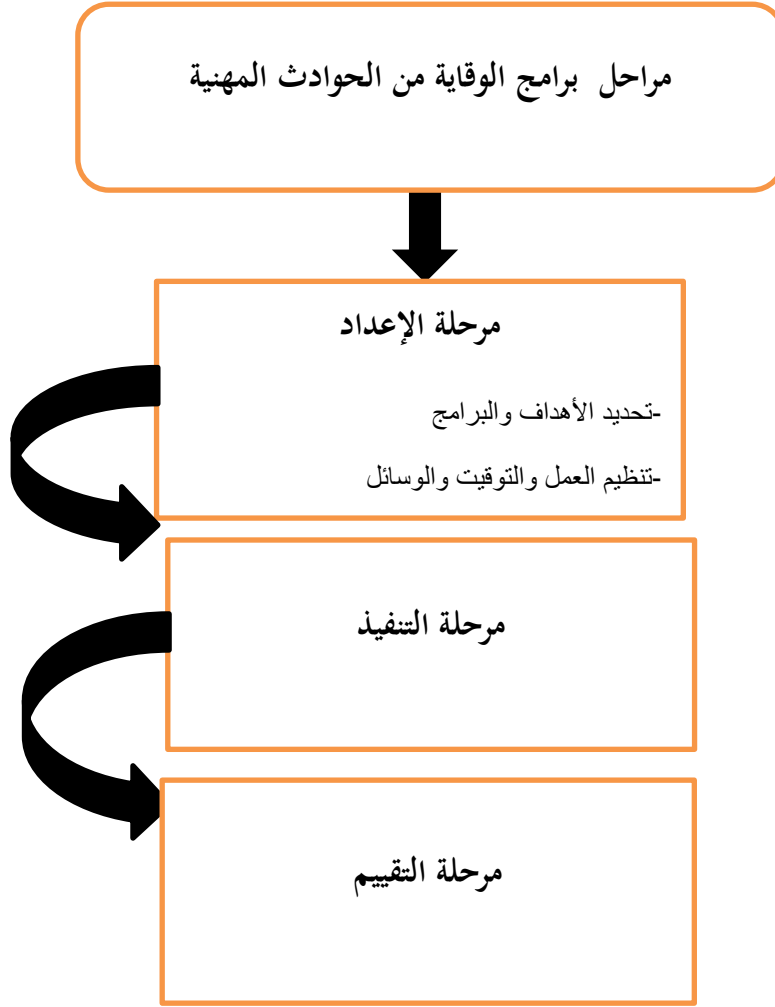
✓ تنظيم العمل والتوقيت والوسائل :بعد تحديد الاهداف المراد تحقيقها ،من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطة الثانية والمتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الاهداف ،إضافة إلى اتخاذ جميع الاجراءات التنظيمية المناسبة بمساهمة مختلف الاطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة ؛

ثانيا : مرحلة التنفيذ : يتم الشروع في تنفيذ برنامج الوقاية حسب الخطة المسطرة ، حيث تستمر مصلحة الوقاية من خلال مشرفها أو تقن الوقاية بالمؤسسة الترجمة العملية للبرنامج الذي يتوقف التنفيذ الجيد له على مدى واقعية أهدافه و مدى توفر الوسائل اللازمة لنجاحه ؛

ثالثا :مرحلة تقييم البرنامج :بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له ، وبصفة خاصة تقييم آثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة ، كما يجب إعطاء فترة زمنية كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية ؛

¹-سلامة آمنة ، مرجع سابق ، ص، ص83،82.

-الشكل 3: مراحل برامج الوقاية من الحوادث المهنية



من اعداد الطلبتين بالإعتماد على سلامة سلامة أمينة ،الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، أطروحة دكتورا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة،

2018/2017

خاتمة الفصل

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن لحوادث المهنية واحدة من الظواهر المتفشية والتي لا يمكن الحد منها بصورة كلية، ما جعلها تشكل هاجس كبير للكثير من المؤسسات، خاصة وأنها تعتبر مصدر لتكاليف من شأنها أن تمس بمكانة المؤسسة وقدرتها البقاء والاستمرار في خضم شدة المنافسة، لذا نجد أن أغلب المؤسسات تلجأ لكافة السبل الكفيلة بتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أداء مهامهم المختلفة قصد التحكم بها ولو جزئياً، تجسيد لمقولة "درهم وقاية خير من قنطار علاج".

الفصل الثاني : دوران العمل .

تمهيد

المبحث الاول : مدخل إلى دوران العمل.

المبحث الثاني : طرق قياس وتحليل دوران العمل .

المبحث الثالث : أثر الوقاية من الحوادث المهنية على تقليص

دوران العمل .

خاتمة

تمهيد :

يعد الاهتمام بالموارد البشري والمحافظة عليه أحد أهم أهداف المنظمات باختلاف أنواعها، باعتباره العنصر المحرك لها، وأحد أهم ثرواتها وأصلا من أهم الأصول التي تمتلكها ،فلا يمكن لها أن تحقق أهدافها بدون هذا المورد ،فهي في غيابه ماهي إلا مجموعة من الأصول الثابتة ،التي لا تستطيع لوحدها أن تتطور وتزدهر ،وقد زاد الاهتمام به في الآونة الأخيرة مع تزايد أهمية اقتصاد المعرفة .

لكن المورد البشري شديد التأثر بظروف العمل على خلاف باقي الموارد الأخرى ،فإن لم يسمح له بالإبداع والمشاركة ،ولم يخلق له الجو الملائم للعمل ولم تلجى طموحاته وحاجاته ،ولم يتمكن من استغلال مهارته وقدراته ،فسيترك عمله وينطلق للبحث عن مؤسسة أخرى وهو ما يعرف بدوران العمل ،والذي يعد من أخطر المشاكل التي تواجه المؤسسة .

المبحث الاول : مدخل إلى دوران العمل

1/1- مفهوم دوران العمل :

من الصعب إيجاد مفهوم واضح و شامل و محدد لظاهرة دوران العمل كون هذه الاخيرة مرتبطة بالسلوك البشري ،وما يخضع له من متغيرات وتقلبات في البيئتين الداخلية والخارجية ،خاصة وأن هذه المتغيرات تؤثر على سلوك الفرد واتجاهاته .

وبالرغم من ذلك فقد عرف دوران العمل من قبل العديد من الكتاب و الباحثين و المهتمين بمختلف العلوم سواء اقتصادية ،ادارية ، واجتماعية وفي ما يلي ايراد لبعض هذه التعاريف :

-يعرف دوران العمل على أنه حركة الموظفين والعاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة ، وتشتمل هذه الحركة على الموظفين الخارجين من المؤسسة سواء بإرادتهم أو بفصل ، نقل من قبل المؤسسة نفسها أو حتى لأسباب قهرية مثل : حالات العجز ، الوفاة ، أو التقاعد بقوة القانون ، كما تشمل الحركة على الموظفين الداخلين إلى المؤسسة أو المنقولين إليها ، والموظفين القدامى العائدين إلى المؤسسة¹.

كما يعرف دوران العمل على انه "التغيير الحاصل في عدد الافراد العاملين في المنظمة خلال فترة زمنية معينة، وهذا التغيير في العدد يحصل نتيجة خروج أفراد من المنظمة ودخول أفراد آخرين إليها لسد حاجاتها"².

ويقصد كذلك به : "خروج بعض العاملين من المنظمة خلال فترة زمنية معينة بسبب انتهاء أو إنهاء خدمتهم ، بسبب العجز ، الوفاة ، أو الإجازة أو الإقالة"³.

كما يعرف على أنه "جميع التحركات التي تسجلها المؤسسة من دخول وخروج للأفراد خلال فترة زمنية معينة ، عادة ما تكون سنة واحدة ، إن مفهوم الدخول والخروج ينعكس من خلال تيارات التوظيف أو

¹- إبراهيم أحمد داوود أحمد ، أثر فوائد الاستقطاب الالكتروني على معدل الدوران الوظيفي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الاوسط ، 2016/2015، ص27.

²- أحمد طاهر العنزي ، دوران العمل بالقطاع العام في دولة الكويت الواقع و المعالجة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، إدارة أعمال ، جامعة الكويت ، 2013/2012، ص35.

³ - ربيعة بن منصور ، الاستقرار الوظيفي و علاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الغازية -سطييف -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2014/2013، ص 74 .

التسريح النهائي أو المغادرة الإرادية"¹.

وهناك من يرى أن دوران العمل بشكل عام هو : تعيين أفراد بدلا من الأفراد الذين فقدتهم المؤسسة في فترة زمنية معينة².

وبصفة عامة يمكن القول أن دوران العمل " هو حركة دخول وخروج العاملين من و إلى المنظمة التي يعملون بها خلال فترة زمنية معينة".

2/1 أهمية دراسة دوران العمل :

تحظى دراسة ظاهرة دوران العمل بأهمية كبيرة جدا في حياة المنظمة وتظهر هذه الأهمية من خلال عدة نقاط نذكر منها³:

-لابد لإدارة أن تتعرف على معدل دوران العمل ذلك لتشخيص مواطن الضعف في علاقات العمل ، واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة لتفادي الاثار السلبية الناتجة عن ارتفاع معدل دوران العمل الذي عادة ما يؤدي إلى عدم استقرار القوى العاملة وشعور الأفراد بعدم الرضا عن عملهم ، و منظماتهم .

-تدفق العاملين إلى خارج المنظمة يفرض عليها اختيار عاملين جدد ، وما يتبع ذلك من إعداد برامج تدريبية لهم ، إضافة إلى أن المنظمة تفقد أفراد ذوي خبرات ومهارات يتعذر توفرها في الاجل القريب ، لذا يجب على المنظمة أن تولي موضوع دوران العمل أهمية بالغة و ذلك بإخضاعه لدراسة و التتبع لحصر حالات الدخول و الخروج على مستوى التقسيمات الرئيسية خلال فترة معينة ، و تحديد التقسيمات التي تعاني من هجر العاملين و البحث في أسباب هجرهم لها .

ومن ناحية أخرى تظهر أهمية دراسة دوران العمل من خلال متابعة خروج بعض الافراد بسبب كبر سنهم حيث لا ضرر في ذلك ،لأنه يؤدي إلى حلول عناصر أقل سنا محلهم ، وهم عناصر مزودة بالرغبة

¹ - صالح محمد يزيد ،التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية ،ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ،عمان ،2016،ص159.

² -عوني هلسا و زكي الصراف ، العوامل المؤثرة على دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة ، مجلة كلية الرافدين الجامعية للعلوم ،العدد 32، 2013،ص26.

³ -ممدوح ختلان محمد ، العوامل المؤثرة على استقرار العاملين ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية ، جامعة تكريت ، المجلد 17،العدد2010،10،صص،372،371.

الفصل الثاني: دوران العمل

لتحقيق النجاح ، كما و أن خروج بعض الأفراد لأسباب تأديبية يكون مفيدة لسيادة روح الانضباط بين العاملين .

ولعل ما يزيد من أهمية دراسة دوران العمل أنها لا تقتصر على التنبؤ بحركة العاملين ، بل تتعداه إلى قياس معنويات العاملين ، إضافة إلى المقارنة بين معدل دوران العمل بين مختلف أقسام المنظمة.

2/أنواع دوران العمل :

تصنف ظاهرة دوران العمل من حيث الترك أو الدخول إلى أربع أنواع رئيسية¹ :

-النوع الأول الترك الطوعي : وهي عملية الترك التي ترتبط بالفرد نفسه بمبادرته الشخصية لأسباب مختلفة قد تكون تنظيمية أو أسباب شخصية ،وقد أشارت الدراسات و البحوث التطبيقية التي تناولت موضوع الترك الطوعي إلى تعددية العوامل التنظيمية وتشعبها ، إلا أن أبرز هذه الأسباب هي التي ترتبط بمعدل الأجور و المكافآت المادية بشكل عام ، والترقية ، و أسلوب الإشراف ، وروتينية العمل و غيرها .

أما الأسباب المرتبطة بوضعية الفرد ذاته فهي لا تقل تأثيرا على العوامل السابقة في دفع الأفراد لترك منظماتهم ، ومن أهم تلك الأسباب هي التي لها علاقة بالناحية الصحية للفرد أو العمر ، أو العودة لدراسة ، أو الانتقال للمسكن ، إن هذا النوع من دوران العمل يعد أكثر شيوعا و تأثيرا على المنظمات لذا فقد حظي بالاهتمام الأكبر من الإداريين كون أغلب دوران العمل هو الطوعي .

-النوع الثاني الترك الاجباري (غير الطوعي) : يرتبط هذا النوع من الدوران بحركة العاملين غير الطوعية من داخل المنظمة إلى خارجها بمبادرة ،أو قرار ليس للأفراد العاملين وخلافه، ويمكن تصنيف هذا نوع إلى مجموعتين رئيسيتين : الأولى تلك المتعلقة بقرارات الإدارة العليا كحالات الطرد ، التسريح الدائم أو المؤقت .

أما المجموعة الثانية فهي التي لا يمكن السيطرة عليها اداريا كحالات المرض ، الوفاة و التقاعد الإلزامي بحكم العمر ، أو أي سبب آخر .

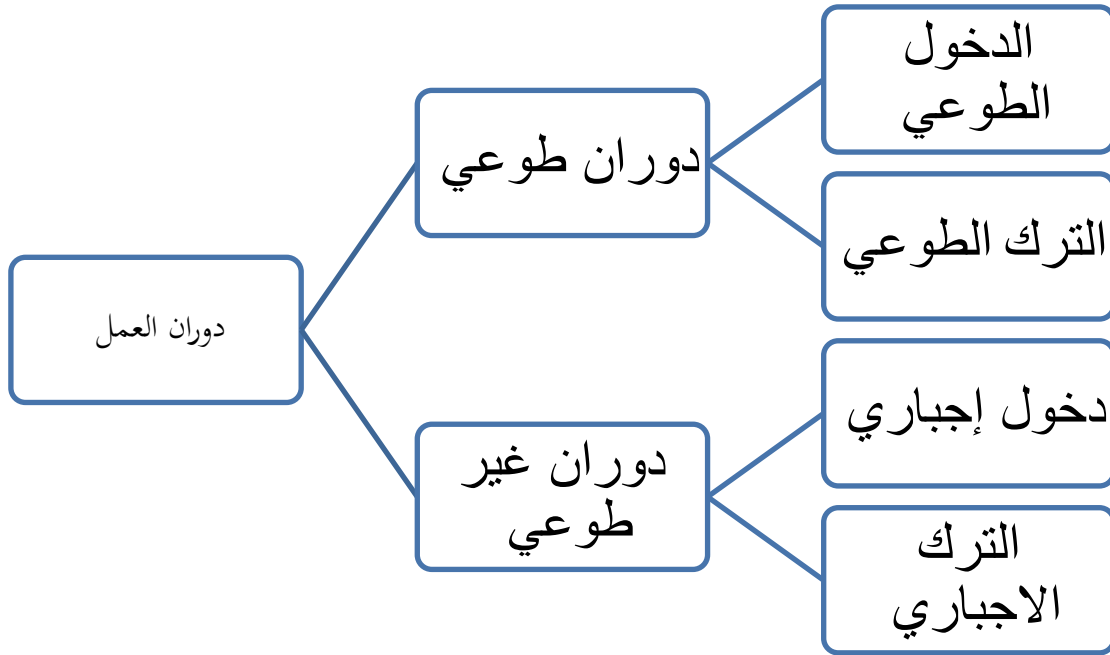
¹-ممدوح ختلان محمد ، مرجع سابق ، ص،372.

الفصل الثاني: دوران العمل

-النوع الثالث الدخول الطوعي : و يشمل هذا النوع من دوران العمل كل حالات الاستخدام للعاملين الجدد نتيجة لمبادرة و رغبة شخصية لهؤلاء العاملين ، كما يشمل أيضا حالات إعادة التعيين نتيجة لقرار ذاتي من قبل هؤلاء بإعادة الارتباط بمنظماتهم السابقة ، أي أنه عملية ينجم عنها حصول الأفراد على عمل نتيجة لرغبتهم الذاتية و قرارهم الشخصي .

-النوع الرابع الدخول الإجباري : يتمثل في عملية دخول الأفراد المعنين إلى المنظمة بصورة إجبارية بحكم قانون ، أو إجراء ، و من أبرز الامثلة الشائعة على هذا النوع من دوران العمل :الخدمة العسكرية الإلزامية ، أو التعليم الإلزامي و التوزيع المركزي للخريجين¹ .

الشكل رقم 4: خطط يوضح أنواع دوران العمل .



-من إعداد الطالبتين بالاعتماد على ممدوخ ختلان العوامل المؤثرة على استقرار العاملين ومنذر مرهج الاثر معدل دوران العمل على جودة الخدمات السياحية.

1 منذر مرهج وآخرون، الاثر معدل دوران العمل على جودة الخدمات السياحية -دراسة ميدانية على منشآت سياحية في الساحل السوري-، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العليا سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 37، العدد 1، 2015، ص 377.

3/أسباب دوران العمل:

هناك العديد من الأسباب المؤدية إلى دوران العمل في المؤسسة ، فقد يكون سبب واحد أو أكثر ومن بين هذه الاسباب :

1-أسباب شخصية: قد يترك الفرد عمله نتيجة لأسباب شخصية وتتمثل في التالي¹:

- ❖ **القيم:** قد يحدث دوران العمل نتيجة اخلاف وتعارض قيم ومبادئ المنظمة مع قيم ومبادئ العامل ،فقد تختلف هذه القيم باختلاف الافراد والمجتمعات ،فقد تكون سياسية أو دنية كتعارض عمل البنوك التي تعمل بنظام الفائدة مع أحكام الشريعة؛
- ❖ **العمر وطول الخدمة:** تربط كل من العمر ومدة الخدمة بدوران العمل علاقة عكسية حيث كلما كان الموظف صغير السن ومدة خدمته قصيرة يكون احتمال تركه للوظيفة اكثر من الموظف الذي مدة خدمته طويلة وكبير في السن؛
- ❖ **أخلاقيات الوظيفة :** وهي مجموعة المبادئ والقيم الأخلاقية التي تنفرد بها ثقافة معينة من التراث الثقافي الذي يتعامل مع الصالح والطالح ، مع واجبات والالتزامات الأخلاقية ومنها المعاملة المنصفة للعاملين والتمفرقة بينهم الرشاوي ...، التي قد تعتبر من العوامل التي تدفع العاملين لترك وظائفهم لأنها لا تتطابق مع ثقافتهم ؛
- ❖ **المسؤولية الاجتماعية الأسرية:** فكلما زادت المسؤولية والأسرية للموظف ، كلما كان ذلك دافعا له للبحث عن وظائف بديلة أفضل من ناحية الأجر والموصلات وغيرها ،وفي هذا الصدد يشير البعض أن المرأة قد يكون لها أسباب إضافية إلى ما سبق وهي عدم الاستمرار في بسبب تربية الأطفال ؛

¹ - الشيخ محمد الخضر محمد ،أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الاختياري بالتطبيق على بعض الجامعات السودانية (2009-2012)، أطروحة دكتوراة في إدارة الأعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014، ص93.

❖ **الطموحات** : يترك العاملین وظائفهم بسبب طموحاتهم في توفير رفاهية افضل لهم، وبغية تحقيق أحلامهم وتحقيق الانجازات التي لم يتمكنوا من تحقيقها في إطار بيئة العمل التي يعملون فيها ؛

2-أسباب تنظيمية : وهي مجموعة الأسباب الناشئة عن تغير ظروف العمل في المنظمة أو التغير في المنظمة نفسها سواء من حيث الإدارة أو الأنشطة أو التكنولوجيا المستخدمة أو الموقع الجغرافي.

ومن الاسباب التنظيمية المؤدية لدوران العمل نذكر :

-طبيعة الوظيفة وظروف العمل : يمكن تعريف ظروف العمل الطبيعية على أنها الظروف المادية والمكانية المحيطة بالفرد في عمله وهذه الظروف هي أول ما يوجه الفرد عند دخوله للمؤسسة ،وهي بذلك من الأمور ويمكن تقسيم ظروف العمل إلى عدة أقسام وهي ظروف العمل المادية والتي تتمثل في الأجهزة والمعدات ،ومكان العمل ، التهوية ،والإضاءة والنظافة وغيرها وظروف العمل الوظيفية هي الظروف المتعلقة هي الظروف المتعلقة من ناحية التنظيم الرسمي وهي مجموعة الأنظمة واللوائح التي تسنها المؤسسة لتحكم بها علاقات العاملين وتعين بها حدود الإدارات والأقسام وتعرف الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات والصلاحيات ،والتنظيم غير الرسمي الذي يقدر به مجموعة العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ وتتمو بين العاملين بين نتيجة اجتماعهم واتصالهم في العمل ،ومن منظور الهيكل التنظيمي للمؤسسة فهناك علاقة طردية بين المركزية وزيادة معدل الدوران الوظيفي، وتكمن هذه العلاقة في شعور الموظف التسلط وسيطرة الإدارة وعدم المشاركة في صنع القرار¹؛

ومن بين المشكلات التي تنجر عن طبيعة الوظيفة وظروف العمل²:

❖ **مشكلات تتعلق بظروف العمل**: هناك بعض الوظائف تتطلب مواصفات وظروف خاصة لا

تناسب مع كل الموظفين ومثال ذلك:

● اضطراب الموظف إلى التنقل المستمر خارج المدينة أو الدولة؛

¹- إبراهيم عمر أحمد بشير ، دور الترقية الوظيفية في خفض دوران العمل ،مجلة الجامعة الاسلامية ،العدد الأول، 2018،ص،ص122،121.

²- محمد احمد اسماعيل ،نصائح عملية لتقليل معدل دوران الموظفين بشركتك ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، الاصدار الثاني ، يوليو 2010. تاريخ الاطلاع :2019/06/02.

الفصل الثاني: دوران العمل

- مكان العمل لا يتوفر على التهوية الصحية والاضاءة؛
 - عدم توفر مستلزمات الأمن الصناعي والسلامة المهنية؛
 - نقص الأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز الوظيفة أو وجود خلل بها ؛
- ❖ **عدم الاختيار الجيد لشاغل الوظيفة:** تختلف القدرات والمؤهلات التي يمتلكها الفرد عن تلك التي تتطلبها الوظيفة وبالتالي فإن الموظف سرعان ما يتوقف عن العمل أو يستقيل لعدم التوافق بينه وبين الوظيفة ؛
- ❖ **عدم كفاءة برامج التوجيه والإرشاد:** في بداية التوظيف يخضع الموظف الجديد لفترة توجيه وإرشاد تستغرق عادة 3 أشهر وهذه المرحلة يتعرف من خلالها الموظف على كافة المعلومات اللازمة لأداء عمله كما يتم تزويدهم بأفضل الممارسات التي يجب عليه تقديمها لنجاح في عملهم الجديد وذلك من خلال برنامج متكامل للإرشاد والتوجيه وعلى ذلك فإن كفاءة هذا البرنامج تحدد بشكل كبير النتائج المترتبة عليه من استمرار وبقاء العامل في وظيفته أو الاستقالة نظرا لعدم نجاح البرنامج في تأهيل الموظف بالشكل الذي يتناسب مع متطلبات تلك الوظيفة؛
- ❖ **الأجور:** هي جميع اشكال العوائد التي يحصل عليها الموظف بسبب عمله بوظيفة معينة، ويعرف علماء النفس أن الأفراد لديهم العديد من الحاجات فهناك حاجات يتم اشباعها من خلال النقود أما الحاجات الأخرى مثل الحاجة للإنجاز والانتماء والحاجة لتأكيد الذات، فجدها تحفز الفرد على إتباع سلوك معين ولذلك فهي تشبع بشكل غير مباشر من خلال النقود، فقد يكون سبب ترك الموظف لعمله ناتج عن عدم حصوله عن الأجر المناسب الذي يستحقه مقابل الأداء الذي يقدمه وعدم قناعته به¹؛
- ❖ **ضغوط العمل:** تتمثل بعض ضغوط العمل بحجم العمل الزائد ، وضغوط الوقت والصراع مع الزملاء والرؤساء ،والضغوط الناتجة عن طول ساعات العمل ،وغموض الدور، والمخاطر المرتبطة ببيئة العمل؛
- ❖ **طبيعة المؤسسة :** تعتبر طبيعة المؤسسة بشكل عام من أهم الأسباب التي تؤدي إلى التأثير في معدل دوران العمل في الزيادة أو النقصان، وتشمل طبيعة القطاع الذي تتبع له المؤسسة

¹ - جاري ديسلر ،إدارة الموارد البشرية ،ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال ،دار المريخ ،المملكة العربية السعودية، ب ت ،ص378.

الفصل الثاني: دوران العمل

والأهداف العامة للمؤسسة ربحية كانت أو غير ربحية، وإدارتها وهيكلها التنظيمي من حيث نشاطاته ووظائفه وتقييمها من حيث الفساد أو الصلاح الإداري، وسمعتها فهي تلعب دورا مهما في التأثير في الروح المعنوية للموظفين وبالتالي نسبة ثباتهم في الوظيفة التي تؤدي في النهاية إلى التأثير على معدل الدوران في المؤسسة؛

❖ ضمانات العمل : عند توفر ضمانات للفرد للاستقرار والبقاء في عمله مدة أطول

، سيشعر أنه موضع اهتمام وثقة بالنسبة للمنظمة، وبالعكس في حالة حصول عملية انهاء الخدمات والاقالات والعقوبات الغير عادلة، ففي هذه الحالة يشعر الفرد العامل بعدم وجود ضمانات لمستقبله في تلك المنظمة مما يؤدي به إلى ظهور اتجاهات سلبية حول المنظمة ويبحث عن فرص عمل أخرى؛

إضافة إلى الأسباب التنظيمية توجد أسباب أخرى¹:

- **الظروف الاقتصادية العامة:** يساهم النشاط الاقتصادي في قرار الفرد بإختيار بدائل المنظمات المنافسة ليحقق من خلالها طموحه وأهدافه، وفي حالة الركود الاقتصادي وانسحاب بعض المنظمات من السوق فهذا يؤدي بدوره إلى التقليل الفرص امام الفرد العامل لاتخاذ قراره بترك عمله والبحث عن عمل آخر؛
- **حركة الأفراد :** الأفراد الذين يمتلكون مهارات وقابليات عالية غالبا ما يسعون إلى الانتقال من عمل لأخر بهدف الاستثمار هذه المهارات والقابليات، والحصول على مردود أعلى فضلا عن أن الطلب على هذه الأخيرة يكون أعلى من قبل المنظمات نظرا لأهميتها الكبيرة بالنسبة للمنظمة؛
- **العوامل الديمغرافية :** اشارت الأبحاث إلى أن معدل دوران عمل النساء أكثر ارتفاعا من الرجال، كما اشارت الأبحاث أيضا أن معدل دوران عمل الرجال المتزوجين أكثر ارتفاعا من غير المتزوجين وذلك لكثرة التزاماتهم العائلية؛

وهناك من يصنف أسباب دوران العمل إلى¹:

¹ - زينب شكري محمود ندم، اثر عملية الاختيار والتعيين في انخفاض معدل دوران العمل -دراسة حالة في مصرف الشرق الاوسط العراقي للاستثمار، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، 2008، ص، 18، 17.

الفصل الثاني: دوران العمل

أ-أسباب يمكن تجنبها: وهي مجموعة الأسباب والعوامل الناشئة عن البيئة الداخلية للعمل ومن الممكن أن تقوم إدارة المنظمة بتلافيه وهي:

- ✓ العلاقة الاجتماعية مع العمال الآخرين؛
- ✓ افتقار التدريب أو ضعفه ؛
- ✓ تدني الخدمات والحوافز المقدمة للعاملين مقارنة بالمنظمات الأخرى أو عدم وجودها ؛
- ✓ تسلط الإدارة العليا و استبدادها بالسلطة وعدم مراعاة ظروف العاملين ؛
- ✓ الصورة السيئة للمنظمة والمنافسة من قبل المنظمات الأخرى ؛

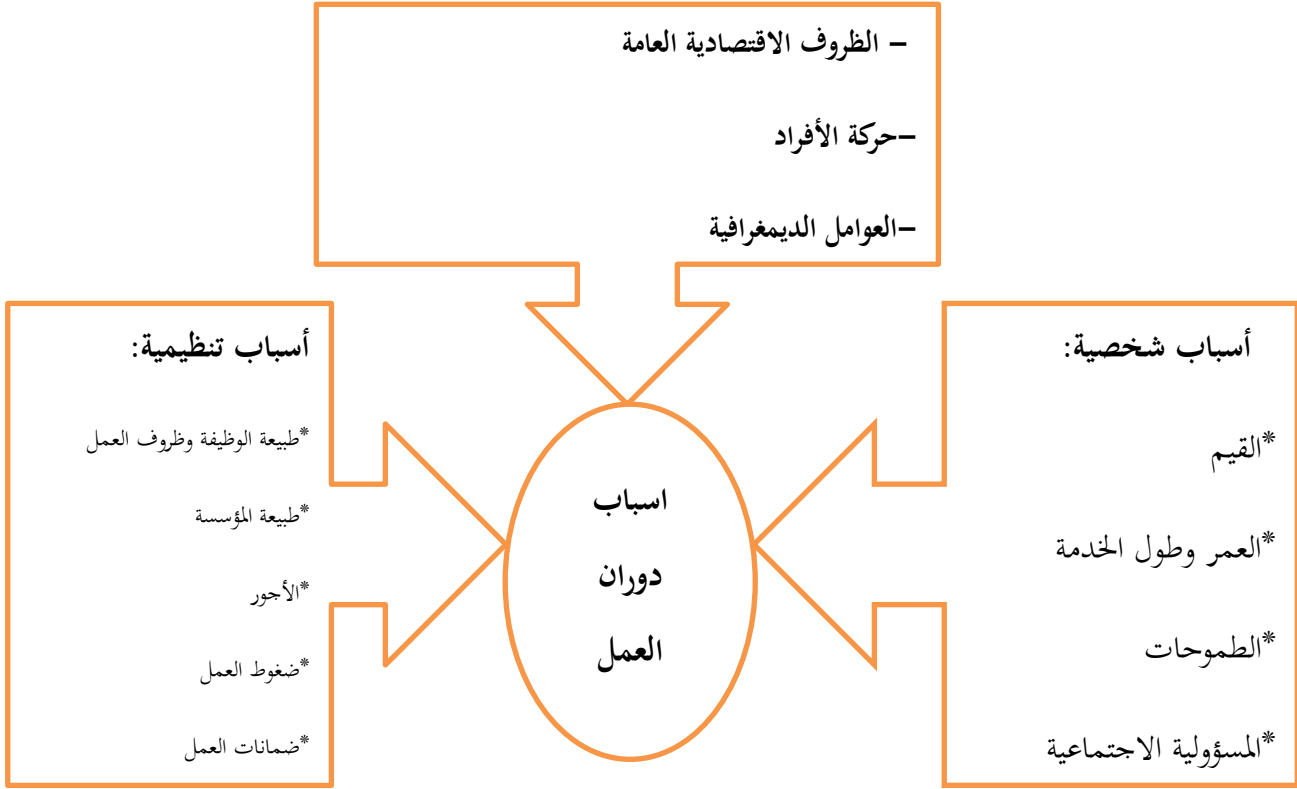
ب- أسباب التي لا يمكن تجنبها: وهي أسباب خارجة عن إدارة المنظمة، ولا يمكن التحكم فيها وتتعلق بأمور قانونية أو صحية أو ظروف طارئة تتعلق المنظمة أو العامل نفسه سلوكه أو نفسيته أو صحته وتمثل في:

- ✓ الوفاة؛
- ✓ بلوغ سن الإحالة إلى التقاعد؛
- ✓ التخفيض في القوى العاملة؛
- ✓ السلوك الغير جيد للعامل ، كزيادة معدل الغياب والتأخر المستمر عن العمل؛ وسوء التصرف كالخداع ، التمرد والتضليل ؛

¹ - منذر مرهج وآخرون، مرجع سابق، ص378.

الفصل الثاني: دوران العمل

الشكل 5: أسباب دوران العمل .



- من إعداد الطلبة بالإعتماد على عدة مراجع.

المبحث الثاني: طرق تحليل وقياس دوران العمل

1- الأثار الايجابية و السلبية لدوران العمل: إن دوران العمل كغيره من الظواهر يخلف آثار إيجابية وسلبية .

1/1- الأثار الايجابية لدوران العمل :

إن دوران العمل يحمل مزايا وفوائد عديدة من ضمنها¹:

القضاء على بعض الصعوبات التي يتعرض لها العاملون من الملل والروتين ، و التوتر الوظيفي الذي يؤدي إلى دوران العمل ، وكذلك التخلص من بعض العمال غير المرغوب فيهم ، ودخول أشخاص جدد ونشطين مما يساعد المنظمة على الابتكار والتغيير ، ويجنبها السلوكيات السلبية الناتجة عن عدم استطاعة الموظفين ترك وظائفهم مثل الغياب واللامبالاة والتخريب وأداء نوعية رديئة من العمل كما أن

¹ - الشيخ محمد الخضر محمد ، مرجع سابق ، ص 83، 82.

الفصل الثاني: دوران العمل

دورتن العمل قد يكون الحل الأخير لإنهاء عملية النزاع التنظيمي حول الأداء والقيم والمعتقدات الأساسية للمنظمة.

وأن هنالك من الأشخاص من يقوم بترك الوظيفة للحصول على مزايا شخصية لا علاقة لها بالعمل، كالحصول على وثيقة من دولة أخرى أو الانتقال إلى مكان عمل يستطيع أن يحصلوا على عمل أفضل أو الحصول على الراحة النفسية .

كما أن دوران العمل يؤدي إلى رفع معنويات باقي العاملين لزيادة فرص الترقية والتدريب، ومن إيجابيات دوران العمل بالنسبة للمؤسسة التخلص من الموظفين ذوي الأداء الضعيف وإيجاد فرص لترقية الأكفاء و أيضا فرص لإدخال تكنولوجيا حديثة للمؤسسة، وكذلك توفير التكاليف التي تحدث من إلغاء بعض الوظائف أو تبديها وإدخال تكنولوجيا حديثة مكانها بعدما أصبحت الوظيفة شاغرة. من خلال ما ورد في الفقرة أعلاه فإن دوران العمل يحمل أثر إيجابية بالنسبة للموظف والمؤسسة نستعرضها في النقاط التالية :

- القضاء على الملل والروتين والتوتر الوظيفي ؛
- احلال موظفين جدد يتمتعون بأداء أفضل والتخلص من بعض العمال غير المرغوب فيهم؛
- زيادة عملية الإبداع والابتكار في المنظمة ؛
- القضاء على السلوكيات الغير مرغوب فيها مثل الغياب والتخريب واللامبالاة؛
- زيادة فرص الترقية والتدريب ؛
- إلغاء بعض الوظائف وتعديلها مما يوفر التكاليف ؛
- تحسين الحالة الاجتماعية للموظف وحصوله على مزايا اضافية؛

2/1- الآثار السلبية لدوران العمل: تعتبر ظاهرة دوران العمل أكبر عائق في نجاح وتطور المؤسسة إذا أنها تعتبر عقبة أمام تقدم وتطور المؤسسة خاصة في ظل البيئة المتغيرة واحتدام المنافسة لما تحمله من أثر سلبية عديدة منها¹:

¹ - ماجد محمد صالح، العلاقة بين دوران العمل والرضى الوظيفي، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد2، العدد3، 2006، ص، ص32، 31.

الفصل الثاني: دوران العمل

-التعطيل الأداء الوظيفي في المجالين هما:

أ-التعطيل الناشئ عن فقدان الكفاءات الجيدة من العامل نتيجة لتركهم المنظمة ؛

ب-التعطيل الناشئ عن الفراغ الوظيفي نتيجة لعدم الكفاءات أو صعوبة عليها الحصول خاصة إذا كانوا الأفراد التاركون لعملهم يتمتعون بكفاءات عالية، فضلا عن التعطيل نتيجة الناجم عن عملية البحث وما يحمله من تكاليف ؛

-الارتباك في الانماط الاجتماعية والاتصالات عندما يكون تاركو العمل يملكون مهارات عالية من حيث الأداء والاتصال والمشاركة فإن تركهم للعمل يؤثر على هذه المزايا مما في ذلك زعزعة تماسك أفراد المجموعة وثقتهم في منظماتهم وانخفاض إنتاجيتهم ؛

- انخفاض الروح المعنوية للعاملين ،عند ترك الأفراد العاملين للمنظمة قد يؤدي ذلك إلى انخفاض إنتاجيتهم وارتفاع التكاليف وتراجع البناء التنظيمي؛

- ارتفاع التكاليف المترتبة على شغل الوظائف كتكاليف الإعلان عن الوظائف الشاغرة وتكاليف الاختيار وتدريب العاملين الجدد، فضلا عن تكاليف التكيف والتأقلم مع بيئة العمل الجديدة ؛

- زيادة أعباء العمل وتبرز هذه السلبية بشكل كبير عند البحث عن البدائل ولحين إيجادهم فإن الأعباء الإضافية ستزداد على الأفراد المستمرين في العمل الأمر الذي ينعكس على إرهابهم وإجهادهم و استنزاف قدراتهم وطاقاتهم مما قد يولد ضغوطات قد تدفعهم لتفكير في لترك الوظيفة والبحث عن فرص عمل في المنظمات الأخرى ؛

إن من أهم الأعباء التي تتحملها المنظمة من ترك العامل لها ما يلي¹:

- تكاليف توظيف فرد بديل وتشمل تكاليف الاستقطاب والاختيار والتعيين وتكلفة الوقت؛
- تكاليف التدريب والتطوير والتنمية؛
- أجر الموظف الجديد في فترة تربصه وتدريبه يكون أعلى من مخرجاته وإنتاجيته ؛

¹ - إبراهيم أحمد داوود أحمد، أثر فوائد الاستقطاب الإلكتروني على معدل الدوران الوظيفي دراسة حالة شركة أمنية للاتصالات ،جامعة الشرق الأوسط ،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الأعمال الالكترونية ،2016،ص28.

الفصل الثاني: دوران العمل

- الأثر النفسي لدوران العمل يؤدي إلى تكلفة اختلال في التوازن الاجتماعي؛

وكذلك¹:

- تكلفة انخفاض الإنتاجية وذلك في فترة خروج العمل القديم وتعين غيره؛
- تدهور الحالة النفسية للموظفين فعند خروج أحد العمال من مجموعة العمل يسبب ذلك فراغا نفسيا لأعضاء المجموعة، و يحدث اثرا نفسيا سيئا كما يتطلب ذلك من المجموعة أن تعد نفسها لاستقبال عضو جديد يتوجب عليه أيضا أن يكون مستعد لتأقلم مع المجموعة الجديدة ؛

2- قياس وتحليل معدل دوران العمل:

1- قياس دوران العمل : هناك طريقتين مختلفتين لحساب معدل دوران العمل ، وفي الغالب فإن جميع الطرق تأخذ في الحسبان العمال التركين للمؤسسة مقارنة بمتوسط عدد العمال الأخرين خلال نفس الفترة²:

- الطريقة الأولى : تعتمد على مقارنة عدد العمال المنضمين والتاركين للمؤسسة مقارنة بمتوسط عدد العمال.

- معدل دوران العمل = معدل الانضمام + معدل الانفصال / متوسط عدد العمال.

حيث:

- معدل الانضمام = العمال المعينين خلال نفس الفترة / متوسط عدد العمال خلال نفس الفترة

- معدل الانفصال = العمال المنفصلين خلال الفترة / متوسط عدد العمال خلال نفس الفترة

أما متوسط عدد العمال فهو العدد الموجود في بداية الفترة بالإضافة إلى العدد الموجود في نهاية الفترة مقسما على اثنين.

- متوسط عدد العمال = عدد العمال في بداية الفترة + عدد العمال في نهاية الفترة / 2.

¹ - إبراهيم عمر أحمد بشير ، مرجع سابق، ص118.

² - نور الدين مولود، دوران العمل وتأثيره على المؤسسة، مجلة المالية والأسواق، المجلد4، العدد8،،2018، ص24، ص25.

الفصل الثاني: دوران العمل

- الطريقة الثانية: تعتمد هذه الطريقة في حساب معدل دوران العمل على حساب عدد العمال المغادرين خارج المؤسسة مهما كان السبب ويحسب كما يلي :

• معدل دوران العمل = عدد العمال المغادرين / متوسط عدد العمال .

إن المشكل في حساب المعدل أعلاه هو أنه لا يحدد أسباب ترك العمل فأحسن طريقة هي تقسيم أسباب المغادرة إلى ما يلي :

• عدد الاستقالات / متوسط عدد العمال

وتسمح هذه الطريقة بإعطاء عدد العمال الذين تركوا المؤسسة بإرادتهم

• عدد العمال المغادرين خلال فترة التجربة / عدد العمال الإجمالي الذين تم توظيفهم

وتسمح هذه النسبة بإعطاء عدد العمال الذين تركوا المؤسسة خلال فترة التجريب وتفيد هذه النسبة المؤسسة في تحسين برامج الاختيار والتعيين.

• عدد العمال المسرحين / متوسط عدد العمال

تعبّر هذه النسبة عن عدد العمال المفصولين بقرار من المؤسسة سواء لأسباب اقتصادية أو غير اقتصادية (تأديبية) .

2- تحليل دوران العمل: إن حساب المؤشرات فقط دون تقديم تحليل أو تفسير لها ينقص من قيمتها، لذا فإنه من الأفضل عند حساب معدل دوران العمل تقديم مجموعة من التحليل مثل المقارنة الزمنية أي مقارنة معدل دوران العمل في المؤسسة للسنة محل الدراسة بمعدلات السنوات السابقة أو التحليل الخارجي وهو مقارنة معدل دوران العمل للمؤسسة المعنية بالدراسة مع معدلات مؤسسات أخرى من نفس القطاع ويمكن إيجاز طرق تحليل معدل دوران العمل في النقاط التالية¹:

○ تحليل المعدل السنوي لدوران العمل : يتم حساب معدل دوران العمل للمؤسسة ثم يتم مقارنته مع المؤسسات الأخرى في نفس القطاع ، فإذا وجدوا أن معدل دوران في المؤسسة أعلى من

¹ - نور دين مولود، مرجع سابق، ص، ص، 25، 26.

الفصل الثاني: دوران العمل

- متوسط معدل دوران العمل في فرع آخر يجب اتخاذ الاجراءات اللازمة لتخفيض هذا المعدل مع البحث عن أسباب هذا المعدل المرتفع؛
- تحليل معدل دوران العمل من حيث الجنس: مقارنة قيمة بين الذكور و الإناث ، من حيث الصنف الاجتماعي والمهنة... الخ؛
 - تحليل معدل دوران العمل بمقارنته بين مختلف المراحل المهنية ، فيمكن تقسيم الحياة المهنية إلى مراحل وهي : مرحلة التدريب ،مرحلة ما بعد التدريب مرحلة ما بعد الترقية... الخ ، فإذا وجدوا مثلا أن العمال يتركون العمل بمعدل كبير في مرحلة التدريب في هذه الحالة يجب إعادة النظر في الطرق المعتمدة في تدريب العمال ؛
 - التعمق في تحليل أسباب ترك العمل خاصة الترك الاختياري؛
- 3/ طرق المتبعة لتقليل دوران العمل:** توجد مجموعة من الطرق التي تهدف أساسا إلى التقليل من معدل دوران العمل نذكر منها:

1- التوجيه المهني والاختيار : وتعني كلمة التوجيه في معناها العام ، تلك الخدمات التي تقدم للفرد بقصد مساعدته على التكيف وإيجاد التوافق بينه وبين بيئته وتحقيق ذاته في مختلف المجالات التي يتفاعل معها.

يتضح من خلال هذا التعريف أن التوجيه المهني هو تقديم مجموعة من الخدمات إلى الفرد بهدف مساعدته في اختيار المهنة أو الوظيفة التي تلائمه ، والتي تتوافق مع مهارته وقدراته، وكذلك مساعدته على في الاعداد والتكيف معها والابداع فيها¹.

وفي الغالب يعتمد الاسلوب في الموافقة بين الفرد والوظيفة على تقدير أو تقويم المؤسسة للفرد بالنسبة لمتطلبات الوظيفة ويعتمد في التوجيه المهني على ما يلي:

أ- التحليل والوصف الوظيفي : يلعب تحليل الوظائف ووصفها دورا كبيرا في اختيار الفرد المناسب للوظيفة فهو يساعد على البناء التنظيمي السليم، وعلى القيام باتخاذ القرارات إدارية جيدة .

فتحليل الوظائف يعني تحديد معالم كل وظيفة من خلال تحديد الواجبات والمسؤوليات ، وتحديد مستوى ونوع المهارات المطلوب توفرها ، فعملية التحليل هي عملية تتطلب معرفة مكونات العمل بحيث

¹ - نور دين مولود، مرجع سابق، ص، ص233، 231.

تستطيع الوصول إلى إعداد وصف وظيفي يمكن الاعتماد عليه في إرساء نظام أجور فعال وعادل لجميع الوظائف، كما يساعد على إعداد برامج تدريبية جيدة يعتمد عليها لرفع كفاءة العاملين ووضع اليات التخطيط الجيد والسليم للأفراد لتحقيق النجاح في العمل الإداري وتحقيق أهداف التنظيم.

ب-دراسة سلوك الفرد: لكي تكون الوظيفة أكثر ملائمة للفرد، يجب أن يشترك كل من المؤسسة والفرد، فدراسة الفرد تكمل التحليل الوظيفي، فتحليل موصفات الفرد هي إبراز الصفات التي يتمتع بها الفرد، والتي هي ضرورية لأداء العمل بصورة فعالة وهذه الصفات تتمثل في: المعرفة المطلوبة، المؤهلات العلمية، والخبرة المهنية، والصفات الشخصية، القدرة العقلية، وكل الصفات التي تتطلبها الوظيفة¹.

2- الإشراف والاتصال:

-الإشراف: إن حسن الإشراف ينتج عنه تحسين العلاقات الإنسانية، مما يؤدي إلى تخفيف درجة الصراع الذي يمكن أن ينتج بين العمال من جهة، وبين العمال والإدارة من جهة أخرى ولهذا يجب على المشرفين الاهتمام بشؤون الموظفين، وذلك بتهيئة ظروف عمل جيدة، فعلاقات الصداقة القوية بين العاملين ووجود الحوافز تساعد على الاندماج السريع في العمل، فيحدث استقرار في المؤسسة، وتصبح نية العامل في ترك العمل ضعيفة؛

-الاتصال: إن نقل المعلومات من فرد إلى آخر في أي مؤسسة مهما كان نوعها، يعتبر من الضروريات الجوهرية، فبواسطة هذا الاتصال يمكن تعديل السلوك، وإحداث التغييرات وتحقيق الأهداف²؛

3-الخدمات الاجتماعية وظروف العمل: يمكن أن تساهم الخدمات الاجتماعية و ظروف العمل في تقليل دوران العمل كما يلي³:

أ-الخدمات الاجتماعية: تساعد هذه الخدمات على خلق بيئة عمل اجتماعية للعامل، والتي تتمثل في التغذية والسكن والخدمات الترويحية والتعاون...، تساهم هذه الخدمات في جذب الموظفين، وتحافظ على بقائهم في المؤسسة، ولهذا يجب أن توزع بعدل ومساواة؛

¹ - موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، ط1، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، 2002، ص69.

² - نور الدين مولود، مرجع سابق، ص233.

³ - نفس المرجع، ص 234.

ب-تهيئة ظروف العمل: ويقصد بتهيئة ظروف العمل مجموعة الدراسات و الاجراءات التي تمكن توفير الظروف الملائمة التي تساهم في زيادة الدافعية للعمال، وتكون تهيئة ظروف العمل في المجالات التالية:

✓ تهيئة ظروف العمل الفيزيائية؛

✓ تهيئة ظروف العمل التنظيمية؛

المبحث الثالث : أثر الوقاية من الحوادث المهنية على تقليص معدل دوران العمل :

1-تحسين بيئة العمل : أصبح لزاما على المؤسسات في الوقت الراهن العمل على خلق بيئة عمل آمنة

تنطوي على جميع الظروف والمعدات اللازمة لتأدية المهام على أتم وجه وبذلك الحفاظ على القوى العاملة ، ومختلف معدات ووسائل الإنتاج لضمان استغلالها استغلال امثل بغية تحقيق أهداف المنظمة. ويتم توفير بيئة عمل آمنة من خلال :

-الصيانة الدورية للآلات و المعدات و ذلك لتفادي الاعطال المؤدية إلى الكوارث ؛

-هناك معدات تنطوي على درجة خطورة عالية ،خاصة إذا لم يتم صيانتها بصورة جيدة وأغلب هذه المخاطر تنتج عن الأجزاء المتحركة وخاصة المتحركة بسرعة عالية ، لذلك يجب الاهتمام بوضع حواجز واقية مصممة بصورة صحيحة لتفادي إلحاق الضرر بالعامل وتزويد هذه الآلات بأنظمة حماية مناسبة ؛

- توعية العمال وإرشادهم للاستغلال السليم للآلات والمعدات خاصة الخطيرة منها ؛

-تقليل مواد الانتاج وعدم تحميل الآلات فوق طاقتها وترشيد في استغلال الطاقة ؛

-احترام احتياطات وإجراءات السلامة في استعمال الآلات ، واحتياطات السلامة بالنسبة لمواد العمل من حيث مواصفاتها أو طريقة نقلها ، و خزنها وطبيعة خطورة المواد وتأثيرها الصحي للعاملين؛

-تحسين الأسباب الفيزيائية: بما فيها التهوية والإضاءة ، الحرارة ، والغبار¹ :

¹ -محمد عبد الرضا الشميري ، مرجع سابق ، ص،ص،19،20.

الفصل الثاني: دوران العمل

- التهوية ضرورية لتحديد الاكسجين وتوفير الهواء الصحي والتخلص ما من شأنه أن يكون ضار للإنسان من غبار وغازات سامة وروائح وأبخرة ولذلك يجب أن تصمم البنايات وفق حركة الرياح وذلك لإدخال الهواء النقي أو طرد الأتربة والغبار والغازات ؛
- توفير درجة حرارة مناسبة للعمل :حيث هناك العديد من التجارب التي توصلت إلى أن درجة الحرارة المناسبة للعمل هي (22درجة)، مع رطوبة نسبية 45%، مازاد عن ذلك أو قل تسبب مشاكل صحية ونفسية للعاملين ، أو تسبب في إرهابهم و الشعور بجو غير طبيعي يساعد على وقوع الحوادث، فالحرارة الشديدة تؤثر سلبا على أداء العاملين وتعيقهم في أداء مهامهم لذلك يجب التنبيه على ارتداء الملابس الواقية للحرارة ، كما وأن الرطوبة العالية تسبب التعب والإرهاق وضيق التنفس ، لذلك يجب العمل على توفير الرطوبة الجيدة والمناسبة لتأدية المهام ؛
- توفير الاضاءة المناسبة : تؤثر الاضاءة الغير ملائمة سواء المرتفعة أو المنخفضة على العين والجهاز العصبي ، وعليه يجب اختيار ما يناسب العاملين في فترة العمل ،ويستحسن توفير الاضاءة الطبيعية ؛
- الضوضاء :تؤثر الضوضاء سلبا على الجهاز السمعي وحتى على القلب ، حيث تسبب إجهاد سريع وضعف القدرة على التركيز من حيث نقل واستخدام الاوامر ، لذلك يجب العمل على تقليص الضوضاء إلى أقصى حد ممكن ، وذلك من خلال الاعتماد على الانظمة ومعدات عزل الاصوات ، وطرق امتصاص الذبذبات ؛
- توفير معدات الوقاية الشخصية :تمثل معدات الوقاية الشخصية مجموع الأدوات والمعدات الاحتياطات تكفل التقليل أو الحد من احتمال وقوع الحوادث والأخطار، وبالتالي فإن ارتداؤها واستخدامها بوعي مسؤول وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الاخطار إلى أقصى حد ممكن ،وتعتبر هذه المعدات وسيلة لحماية جسم العامل وتمنع اصابته ، وتعرضه للأخطار إلى اقصى أثناء القيام بعمله ؛
- إن استخدام هذه المعدات من شأنه تقليص الحوادث والاصابات في المؤسسة ، ما يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين نتيجة شعورهم بالأمان والاطمئنان على حاضرهم ومستقبلهم ما يخلق رضا وظيفي لديهم ما يؤدي إلى استقرار العاملين في وظائفهم وبالتالي تقليص معدل دوران العمل

2- اعتماد برامج الوقاية من الحوادث : كي تستطيع المؤسسة تصميم برامج الوقاية من الحوادث المهنية يجب عليها أولاً تحليل الحوادث السابقة، ومن خلال هذا تستطيع أن تقيم الاجراءات السابقة، و تتعرف على الجهود المطلوب بذلها لتحقيق وقاية أنسب، بما في ذلك مختلف الوسائل الازم توفرها سواء كانت آلات أو أفراد، وبذلك تتمكن من اتخاذ مختلف الاجراءات التنظيمية اللازمة وهذا ما يشعره بالأمان وبذلك الاستقرار في عمله .

- إن التدريب الوقائي واحد من أهم برامج الوقاية من الحوادث المهنية ، فمن خلاله يتم تزويد العاملين بمختلف المعارف، المهارات والمبادئ العامة حول أسباب وقوع الحوادث، وتعليميه بصفة خاصة للأساليب الواجب اتباعها أثناء استعماله للآلات ، حيث يهدف هذا النوع من التدريب إلى توجيه سلوك العاملين وذلك بالابتعاد عن كل ما قد يؤدي وقوع الحوادث والاحطار ، وتحد من السلوكيات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح الاساليب الوقائية ، ويزيد من نمو الوعي لديهم ويكسبهم معلومات جديدة كفيلة بعزوف الفرد عن السلوكيات السلبية والخطيرة ، كما يجعل العاملين أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث ، حيث يمكنهم من التعرف على الاخطار ، وفهم ما يترتب عنها وكيفية التصرف عند وقوع الحوادث والاحطار ، وحتى يحقق هذا التدريب أهدافه الاساسية يجب تحديد الاحتياجات بصفة دقيقة و مراعاة الاختلافات بين الافراد العاملين¹ .

- كما أن المؤسسة من خلال وضع مختلف برامج الوقاية فإنها تشعر العامل بأهميته بالنسبة للمنظمة وذلك من خلال حمايته من مختلف الاخطار المحتملة، وهذا ما يعزز لديه شعور بالرضا يظهر من خلال استقراره في عمله وبذلك ينخفض معدل دوران العمل في المؤسسة .

3- الوعي الوقائي ودوره في تقليل دوران العمل:

التوعية الوقائية هي نشر الوعي لدى العمال من خلال توفير صورة كاملة عن فكرة الأمن ، كما تساعد على غرس روح الحيطة والحذر لديهم إضافة إلى أن العمل الدائم بضرورة الالتزام بالقواعد

¹ -عبد العالي بكرابي و ابو حفص مباركي، مرجع سابق،ص265.

الفصل الثاني: دوران العمل

والاجراءات الأمنية الموضوعة من طرف المؤسسة والتي تهدف أساسا إلى المحافظة على صحتهم وتوفير الراحة لهم¹.

تقع مسؤولية توعية العمل بمخاطر العمل الذي يمارسونه وعلمهم بطرق تفاديها على عاتق لجان الأمن والوقاية التي تقوم باعتماد وسائل توعية مناسبة وفعالة وملائمة، وتختلف هذه الوسائل باختلاف نوع وطبيعة العمال حيث نجد منها ما هو كتابي، شفوي، إضافة إلى السمعية البصرية وغيرها.

أ- الوسائل الكتابية: وتكتسي أهمية بالغة كونها تمكن المصالح المختصة من جمع المعلومات ذات الصلة بالأمن ليتم إيصالها بعد ذلك لمن يحتاجها، وتضم كل من المطبوعات والقراءات والبحوث لعل أهم الوسائل الكتابية نجد اللوائح والملصقات التي تعتبر أكثر الوسائل استخداما ذلك لسهولة فهمها فهي تعتمد أساسا على صور توضح بعض التصرفات السلبية التي يجب على العاملين تجنبها.

ب- الوسائل الشفاهية : تعتمد على المحاضرات والمناقشات بهدف تبادل الآراء حول الوقاية من الحوادث المهنية وخلق بيئة عمل آمنة .

ج- الوسائل السمعية البصرية : مثل الأفلام الإيضاحية والتي تعتبر من وسائل التوعية الجديدة التي تسهل تعليم الكثير من المهارات.

أصبح الاهتمام بالوعي الوقائي ضرورة حتمية خاصة في ظل بيئة الأعمال المعاصرة ، كون هذا الأخير من شأنه حماية صحة العاملين من مختلف الجوانب النفسية والجسمانية وذلك التأثير على سلوك العاملين وإكسابهم توجهات إيجابية تجعلهم أقل عرضة للإحباط والاضطرابات وبذلك توفر جو ملائم لأداء المهام ما يشعر العامل بالرضا عن عمله وبذلك يستقر فيه ولا يتخلى عنه ومنه فإن الوعي الوقائي يساهم في تقليص معدل دوران العمل.

4- دور اعتماد المعايير الدولية في تقليل دوران العمل:

أ- المسؤولية الاجتماعية : هي أخلاقية يتم من خلالها التزام المنظمة اتجاه المجتمع الذي تنشط فيه.

¹-دقيش خندودة ، مرجع سابق، ص 21.

الفصل الثاني: دوران العمل

وتتضمن المسؤولية الاجتماعية⁴ أبعاد جوهرية وفقا لطبيعة عمل المنظمة وهي¹:

البعد الاقتصادي: يقر هذا بضرورة الاستناد إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي في إطار يبين

المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وبما لا يلحق الضرر لا بالمنظمة ولا بالمجتمع .

البعد الأخلاقي: يستند هذا البعد إلى الأبعاد الأخلاقية التي تكفلها الأعراف والقيم الاجتماعية.

البعد الخيري: يرتبط هذا النوع بدرجة كبيرة بنوعية الحياة من خلال ضرورة الارتقاء بهذه الأخيرة ، وما

يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام مثل اللبس و النقل ...

البعد القانوني يضم هذا البعد حماية المستهلك ،حماية البيئة من خلال منع التلوث والاستخدام التعسفي

للموارد وصيانتها وتنميتها وتطويرها ،والتخلص من المنتجات بعد استهلاكها بطرق صحيحة وحماية

العاملين (السلامة والعدالة)من خلال منع التمييز بين بين العمال ،العناية بظروف العمل ومنع عمل صغر

السن ،تقليل اصابات العمل والقضاء عليها بشكل تام ،احترام قوانين التقاعد وخطط الضمان

الاجتماعي ،العناية بالمرأة وخصوصيتها في العمل ...

ب- OHSAS 18001: هو المعيار الرئيسي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وهو جزء من

سلسلة OHSAS 18000 يمكن أن يساعد الشركات في وضع السياسات والاجراءات والضوابط

اللازمة لتحقيق ظروف عمل مناسبة وجو يسده الصحة والسلامة ومن مزايا هذا النظام أنه يجدد

المخاطر ويضع الضوابط المناسبة لإدارتها أو التخلص منها والعمل على خفض نسبة الحوادث والأمراض

في موقع العمل لترشيد النفقات وشارك طاقم العمل وتحفيزهم من خلال توفير عمل أكبر وأكثر أمن² .

وبغية توحيد المعايير الدولية المعمول بها تم في 03/03/12 استبدال ال OH SAS ب ال ISO

45001، وقد بدء العمل على المواصفة القياسية ايزو 45001منذ سنة 2014، و تحدد هذه

المواصفة بعناية متطلبات نظام ادارة السلامة و الصحة المهنية لتمكن المنشآت بمختلف صورها لتوفير

¹ -عبد الغفور عادل و حفصي رشيد ،المؤسسة بين تحقيق التنافسية و محددات المسؤولية الاجتماعية و البيئية ، الملتنقى العلمي الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة و العدالة الاجتماعية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة مقاصدي مزاب ، ورقلة ، يومي 20-21 نوفمبر 2012، ص 409.

² - www.abs-group.com ,management systems certification oh sas 18001 ,date de lire lir02/06/2019,en 11:02.

الفصل الثاني: دوران العمل

اماكن عمل صحية وآمنة ، وذلك بتقديم منظومة متكاملة للوقاية من اصابات العمل ، و تناسب هذه المواصفة أي منشأة ترغب في انشاء و تطبيق نظام ادارة السلامة المهنية¹ .

إن تبني هذه المعايير من طرف المؤسسة يخلق بيئة عمل مثالية من جميع النواحي و في كافة المستويات داخل المؤسسة مما يزيد من تماسك العامل بمنصبه ويقلل من دوران العمل.

¹ - www.iso-tec.com ، ربيع زاوي ، نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية ايزو 45001 ، تاريخ النشر 2018/04/22 ، تاريخ الاطلاع 2019/06/02 ، 11:32 .

خاتمة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل التطرق لظاهرة دوران العمل التي تعاني منها المنظمات بمختلف أنواعها سواء كانت صغيرة أو كبيرة ، عامة أو خاصة ، صناعية أو خدمية ، إذ أن هذه الظاهرة تحدث نتيجة أسباب متنوعة منها ما هو تنظيمي ومنها ما هو شخصي مرتبط بالعامل بحد ذاته ، كما أنها تخلف مجموعة من الآثار منها ما هو إيجابي و ما هو سلبي . كما حاولنا إبراز العلاقة بين الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل .

الفصل الثالث : دراسة ميدانية في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

-بوعاتي -

- المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة مصبرات عمر بن عمر.

-المبحث الثاني: الإطار المنهجي لدراسة .

-المبحث الثالث: تحليل النتائج و اختبار الفرضيات

تمهيد الفصل

بعد الإنتهاء من الدراسة النظرية للموضوع والتي تضمنت فصلين تم التطرق فيهما للحوادث المهنية ودوران العمل ، سوف نحاول إسقاط ذلك على واقع مؤسسة مصبرات عمر بن عمر بوعاتي محمود ، لتكون مجالاً للدراسة الميدانية من خلال دراسة دور الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص معدل دوران العمل لذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وهي على النحو التالي:

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة مصبرات عمر بن عمر.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي لدراسة .

المبحث الثالث: تحليل النتائج و اختبار الفرضيات .

المبحث الأول : تقديم عام لمؤسسة المصبرات الغذائية عمر بن عمر -بوعاتي -

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى التعريف بمؤسسة المصبرات الغذائية عمر بن عمر وذلك بتقديم البيانات المتعلقة بها (بيانات عامة ، اقتصادية و مالية)، ثم تقديم الهيكل التنظيمي مع تبيان مهام الأقسام و المصالح الساهرة على سيرورة المؤسسة .

المطلب الاولي : لمحة عامة عن المؤسسة

يمكن تقسيم هذا المطلب إلى 3 فروع، أولها نتطرق فيه لتاريخ و نشأة المؤسسة، ونقدم في الثاني تعريفها بالبيانات ثم نبين الأهداف التي تسعى لتحقيقها .

الفرع الأول: نشأة المؤسسة

في 1984 ولد مجمع عمر بن عمر من وحدة صغيرة لتحويل الطماطم المصنعة بطاقة إنتاجية لا تتجاوز 240 طن يوميا ، وهذا لإنتاج المواد الأولية لأعمالها ، وبعد عقدين من الزمن و بفضل الجهود المبذولة والشوط الكبير ، أصبحت شركة عمر بن عمر رائدة في هذا المجال بطاقة إنتاج فاقه 7600 طن يوميا ، أي مايعادل 1500 طن من الطماطم المحولة ، ما جعلها تستحوذ على 50 بالمئة من السوق المحلية .

شهدت الطاقة الانتاجية لمصبرات عمر بن عمر منحي تصاعديا حيث تضاعف الانتاج بأكثر من 20مرة وهذا خلال الفترة الزمنية ما بين 1986-2011 مرورا من 3000طن إلى 67000طن ، ضمنته وحدات التحويل الموزعة على 3ولايات وهي : وحدة بوعاتي محمود ، ووحدة الفجوج (قالمه) ، وحدة بومعيزة (سكيكدة) ، ووحدة الخبانا (المسيلة) ، وعن قريب وحدة عين بن بيضاء (قالمه).

وفي حدود سنة 2017 أصبحت الطاقة الانتاجية للمصبرات تقدر ب9000طن يوميا مما ساهم في تحفيز الفلاحين على زراعة الطماطم الصناعية وتوسيع المساحات المزروعة .

الفرع الثاني : بيانات وتعريف مؤسسة بن عمر

تعرف مؤسسة بن عمر وفقا للقانون الاساسي الخاص بها والمسماة : مصبرات عمر بن عمر وهي شركة ذات مسؤولية محدودة SARL، تختص في الصناعات الغذائية . رأس ماله الاجتماعي يقدر ب 60000000000 دج، الكائن مقرها الاجتماعي بالعنوان التالي : بوعاتي محمود .. ولاية قلمة ،المسيرة من طرف السيد : بن عمر سامي . بصفته مدير عام أو الميسير للمؤسسة .

-وسائل الاتصال : رقم هاتف المكتب : 037.13.71.02 رقم الفاكس : 037.13.71.03

الفرع الثالث : أهداف المؤسسة

كغيرها من المؤسسات و مهما كان نوعها فإن مؤسسة مصبرات بن عمر تسعى لتحقيق جملة من الاهداف ، نذكر منها :

أولا : الاهداف الاقتصادية :

تتمثل الاهداف الاقتصادية للمؤسسة في النقاط التالية :

-من حيث الانتاج :

- ✓ تقليل تكاليف الانتاج مع المحافظة على الجودة.
- ✓ مواكبة التطور الحاصل في الآلات و المعدات بتخصيص مبالغ ضخمة لاقتنائها ؛
- ✓ تطوير وسائل الانتاج للوصول لأقصى جودة ممكنة ؛
- ✓ الوصول لانتاج كميات أكبر مما يتوقعه العملاء ؛
- ✓ تفادي ندرة المنتجات في المخازن للحفاظ على ثقة العملاء ؛

-من حيث التسويق :

- ✓ تحقيق رضا العملاء بشكل مستمر ؛
- ✓ إشباع رغبات العملاء و المستهلكين في مكونات المنتج و جودة التعليب ؛
- ✓ منافسة المنتجات المستوردة من الخارج ؛

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

✓ السعي لفتح أسواق جديدة في الخارج ؛

-من حيث التموين :

✓ تقريب المسافات بين مموني المواد الاولية و وحدات التحويل ؛

✓ زيادة عدد مموني المواد الأولية لتحقيق الاكتفاء و بالتالي زيادة الإنتاج ؛

✓ التقليل من تكلفة الشراء و التخزين ؛

✓ تحسين قدرة استقبال المواد الاولية الطازجة (طماطم ، فلفل ، مشمش ، فرولة)؛

✓ السعي وراء التقليل من مدة الانتظار في الطوابير للحفاظ على المواد الاولية من التلف ؛

-من حيث الإدارة :

✓ تحسين أداء الادارة من خلال تشغيل ذوي الكفاءات ؛

✓ مواكبة التطور التكنولوجي باستعمال أحدث الوسائل والمعدات ؛

✓ الحفاظ على سمعة المؤسسة بإعطاء تعليمات صارمة لتسهيل الامور على العملاء في عمليات

الشراء و التموين ؛

-ثانيا : الأهداف الشخصية :

مؤسسة بن عمر للمصبرات كغيرها من المؤسسات الخاصة تسعى لبلوغ جملة من الاهداف نذكر منها :

✓ زيادة ربحية المؤسسة ؛

✓ التوسع وزيادة وحدات الانتاج ؛

✓ المساهمة في السوق الداخلية ومنافسة المنتجات الاوروبية في الخارج؛

✓ تحقيق الاكتفاء في السوق الداخلي والقضاء على الاستيراد ؛

✓ الحفاظ على سمعة المؤسسة وضمان الاستمرارية ؛

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

تحليل الهيكل التنظيمي للمديرية العامة لمؤسسة المصبرات الغذائية عمر بن عمر

سنقوم هنا بدراسة تحليلية للهيكل التنظيمي للمديرية العامة لمؤسسة عمر بن عمر ، و التي تضم بدورها هياكل تنظيمية لكل وحدة من وحدات الانتاجية المذكورة سابقا .

1-المسير المدير العام :

تتمثل مهامه في الاشراف على الادارة العامة ، ويمثل المؤسسة عند السلطات القضائية و كل الهيئات الأخرى ويقوم بإمضاء على كل الوثائق الرسمية باسم المؤسسة خاصة المهمة منها ، والتي لا يمكن لأي سلطة أخرى مثل الصكوك البنكية .

2-نائب المدير العام :

يقوم بالإشراف على وحدات الانتاج ، وكذا الاشراف على المديرية العامة واستخلاف المدير العام في حالة غيابه .

3-السكرتارية (الأمانة) :

تكون مسؤولة على تنظيم العلاقات بين المدير العام ونائبه وبين الأفراد المتواجدين في المؤسسة ومن مسؤولياتها نجد :

-استقبال الرسائل البريدية أو البريد الالكتروني ، وتسجيلها ثم حفظها وتقديمها للمدير العام أو نائبه للاطلاع عليها وتوجيهها للمصالح المعنية بها .

-استقبال والرد على المكالمات الهاتفية وتحويلها للمصالح المطلوبة ؛

-حفظ أسرار العمل الخاصة بالإدارة ؛

4-المستشار الاداري :

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

تحدد مهامه في تقديم الاستشارات الخاصة بالجانب الإداري للمؤسسة خاصة في تحديد القانون الداخلي للمؤسسة، والموارد البشرية و عقود العمل الخاصة بالعمال ؛

5- قسم التجارة الخارجية :

يتكون هذا القسم من رئيس قسم و رئيس مصلحة وعوني مكتب حيث يتكلف هذا القسم بتنقلات خارج الوطن بتوكيل من المدير العام والاتفاق الاولي مع المؤسسات الاجنبية لشراء بعض المواد والآلات والمعدات التي تحتاجها سواء في عملية الانتاج أو الصيانة .

6- مديرية الموارد البشرية :

يسهر على تسيير هذه المديرية مدير الموارد البشرية ، إطار مكلف بتسيير الموارد البشرية وعون مكتب ؛

-تتمثل مهام مدير الموارد البشرية في أنه المسؤول الأول عن هذه المديرية وكل ما يتعلق بها ، ويعمل على متابعة مصالح الموارد البشرية في الوحدات الاخرى ، وكذا توظيف العمال حسب احتياجات المؤسسة بالإضافة إلى تكوين العمال .

-بينما يعمل الإطار المسير للموارد البشرية على تحضير أجور العمال بالمتابعة اليومية لساعات العمل لكل عامل على حدا وكذا حساب عطل العمل وتحضير الوثائق المطلوبة من طرف العمال التي تتعلق بالشؤون الاجتماعية لها مثل الشهادات وعقود العمل .

ويختص عون المكتب بمساعدة مسؤوله الاول والثاني وتنفيذ كل ما يطلبه منه مثل ترتيب الملفات .

7-مديرية المحاسبة و المالية :

تتمثل مهمتها في القيام بكل الاجراءات المتعلقة بالمحاسبة العامة و العمليات الجبائية وهذا من خلال :

- اعداد الميزانية وتسويتها والقيام بتحليلها ؛
- متابعة حسابات الخزينة ؛
- المتابعة المالية لمختلف الاستثمارات ؛
- إعداد المخطط المالي على المدى القصير والطويل ؛

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

ويتفرع من هذه المديرية رئيس قسم المحاسبة وهو المسؤول على كل الوثائق المحاسبية ورئيس قسم المالية وهو مسؤول على جميع المعاملات المالية النقدية و الصككية ويختص بالمعاملات ومراقبة الحسابات البنكية كما يضم هذين القسمين رئيس مصلحة لكل منهما و إطارين مكلفين بالمحاسبة والمالية على التوالي .

8-القسم التجاري :

تضم رئيس القسم التجاري و رئيس المصلحة التجارية والإطار المكلف بالدراسات التجارية وأمين مخزن تابع للمصلحة التجارية ، وتمثل مهام هذا القسم في حساب المنتج المصنع وإدخاله في المخزن ، ويهتم بالاستماع إلى الزبائن الحاليين وجلب زبائن جدد ، وتسعى إلى تحسين طرق البيع للمحافظة على الزبائن الحاليين وجلب زبائن جدد، كما تعمل على تسيير مختلف الاجراءات مع الزبائن ، ومتابعة مختلف التغيرات التي تطرأ على السوق .

وتتم عملية البيع بالتفاهم بين العميل ورئيس المصلحة على المنتج المطلوب والسعر والكمية وكذا طريقة التسليم ودفع المستحقات بعد تحضير الفواتير .

وفي نهاية كل سنة يقوم هذا القسم بإعداد إحصائيات لسنوات الماضية لمراقبة عملية البيع كل سنة ومدى تطورها وزيادة حجم المبيعات .

9-مديرية الدعم اللوجستيكي :

تتم المديرية بإمداد المديريات الأخرى بالتجهيزات اللازمة من خلال :

- التحكم في عمليات نقل البضائع بوسائل المؤسسة أو عن طريق إيجار وسائل نقل ؛
- ضمان نقل العمال ؛
- صيانة وسائل كل المؤسسة ؛
- تسيير قطاع الغير المستهلكة ؛

10-مصلحة تسيير شؤون الفلاحة : تضم هذه المصلحة رئيسا وإطارين مكلفين بشؤون الفلاحة ، كذا

عوني مكتب وتختص هذه المصلحة بتنظيم التعامل مع الموردين (الفلاحين والتجار) ، فيما يخص عمليات التمويل بالمواد الاولية الطازجة ودفع مستحقات الموردين في الآجال المحددة ، وكذا تحضير

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

ملفات الانخراط بين منتجي الطماطم الصناعية في المواسم الفلاحية والديوان المهني المشترك للخضر واللحوم للحصول على قيمة دعم طرفي الانخراط وهما الفلاحين والمحول (مصبرات بن عمر).



الهيكل التنظيمي للمؤسسة

المبحث الثاني : منهجية الدراسة

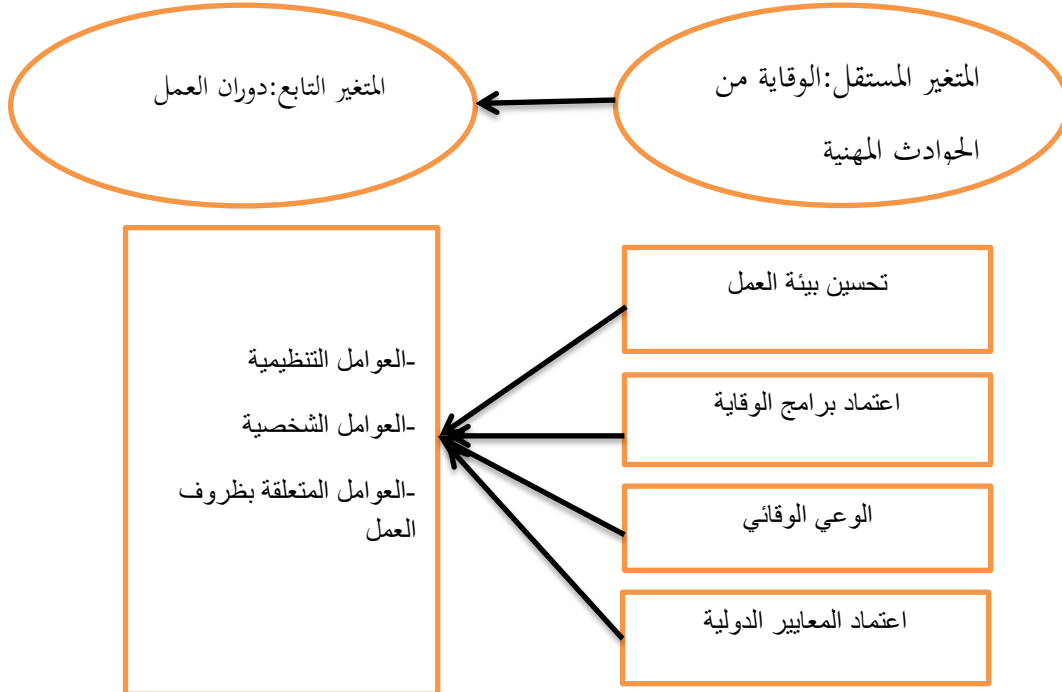
إنّ تحليل المعطيات لأية دراسة يتطلب معرفة البيانات الإحصائية المتمثلة في مجتمع وعينة الدراسة وأدوات القياس التي يعتمد عليها في استخلاص نتيجة التحليل من خلال مجموعة من الأدوات الإحصائية المناسبة، إضافة إلى البيانات الأخرى غير الإحصائية التي لها علاقة بالعينة، وهو ما سنعمل عليه في هذا المبحث .

أولاً: منهج الدراسة:

لتحقيق الهدف من الدراسة وللإجابة على أسئلتها اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي إضافة إلى المنهج الاحصائي، من خلال:

- البيانات التي جمعت عن طريق الاستمارة المعدة والموزعة على موظفي مؤسسة مصبرات عمر بن عمر -بوعاتي -.
- نموذج الدراسة: قمنا بإعداد نموذج الدراسة حيث تم وضع الوقاية من حوادث العم كمتغير مستقل، ودوران العمل كمتغير تابع، ويمكن توضيح متغيرات الدراسة من خلال النموذج التالي:

الشكل رقم 7: نموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة مصبرات عمر بن عمر $N=322$ ، أما بخصوص الطريقة والكيفية التي تم من خلالها حصر حجم عينة الدراسة، فإننا قمنا بإختيار عينة عشوائية من خلال توزيع 50 استمارة على ، ويوضح الجدول الموالي مجموع الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الاحصائي والنسب المئوية من اجمالي عدد الاستبيانات الموزعة.

الجدول رقم 2: الإطار العام لعينة الدراسة

العدد	الاستبيانات الموزعة على المبحوثين	الاستبيانات المستردة من المبحوثين	الاستبيانات الخاضعة للتحليل الاحصائي
50	40	40	40
% 100	% 80	100%	100%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على برنامج الوارد.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

تأتي أدوات جمع البيانات تلبية لطبيعة الموضوع وخصوصيته وتبعاً لما تقتضي له الحاجة للإجابة عن التساؤلات المطروحة وكذا من أجل جمع البيانات المراد الحصول عليها، ومنه فإن هذه المرحلة تكنسي أهمية خاصة من حيث اختيار الأداة بعناية ودقة، ومن ذلك نظراً لطبيعة الموضوع وخصائص أفراد العينة تم اللجوء إلى كل من المقابلة والملاحظة والاستبيان وذلك بغرض الاستفادة من مزايا كل أداة من هذه الأدوات.

1- المقابلة: تعتبر المقابلة من بين أهم الوسائل المستعملة في جمع البيانات وأكثرها استخداماً في البحوث العلمية، حيث تم الاعتماد على المقابلة الشخصية مع المدير العام للموارد البشرية السيد بن حبيس مهدي من أجل الحصول على اجابات أكثر دقة من خلال مختلف الأسئلة التي تم طرحها بشأن المؤسسة تعريفها وتطورها التاريخي وكذا مناقشة هيكلها التنظيمي، طبيعة نشاطها، بالإضافة إلى تقديم بعض الإحصائيات حول الحوادث المهنية في الفترة الزمنية 2015-2018.

2- تصميم الاستمارة: باعتبار الاستمارة أداة أساسية لجمع المعلومات، تم التأكد من مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات قمنا بتقسيم الاستمارة إلى قسمين :

● القسم الأول: خصص للتعرف على البيانات الشخصية والوظيفية مثل: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية).

● القسم الثاني: وقد خصص للحصول على آراء المبحوثين حول دور الوقاية من الحوادث المهنية في التقليل من دوران العمل ، من خلال مجموعة من المحاور وكل محور يضم عدة عبارات وفق الجدول أدناه:

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

- الجدول رقم 3: متغيرات الدراسة

رقم المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	الرمز
الوقاية من الحوادث المهنية			
1	تحسين بيئة العمل	8	8-1
2	اعتماد برامج الوقاية من الحوادث المهنية	6	14-9
3	الوعي الوقائي	5	19-15
4	اعتماد المعايير الدولية	5	24-20
-دوران العمل			
1	العوامل التنظيمية	5	29-25
2	العوامل الشخصية	4	33-30
3	عوامل متعلقة بظروف العمل	5	38-34

-المصدر : من إعداد الطلبتين بإعتماد على الاستمارة

- صدق الأداة وثباتها: بغرض تسيير معالجة الإستبيان تم تحديد مقاييس الإجابات بإستخدام مقياس ليكرت ذي خمس درجات، لقياس رأي أفراد عينة الدراسة بشأن العبارات التي تضمنها الإستبيان، بحيث تم تحديد مجالات الإجابة على العبارات، وأوزان الإجابات على النحو الآتي:

الجدول رقم 4: مجالات الإجابة على أسئلة الإستبيان وأوزانها.

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر : من إعداد الطالبين.

ليتم بعد ذلك حساب المدى ($5 - 1 = 4$)، ومن ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيحة أي ($4/5 = 0,8$)، بعد ذلك تم إضافة القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، ليتم بعد ذلك تحديد إتجاه الإجابة حسب قيم المتوسط الحسابي كما يلي:

الجدول رقم 5: معايير تحديد الاتجاه

المتوسط المرجح	[1,80-1]	[2,60-1 ,81]	[3,40- 2,61]	[4,20 -3,41]	[5 - 4,21]
اتجاه الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر : من إعداد الطالبين.

للتأكد من صدق بيانات الاستبيان وقدرته على تحقيق أهدافنا المرجوة منه، استخدمنا معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لقياس مدى ثبات أداة الدراسة من ناحية الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، حيث

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

بلغ معامل المحاور الثلاثة نسبة 73.6% وهي نسبة ذات إعتماذية مقبولة، وهذه النسبة تزيد عن النسبة المقبولة احصائيا و المقدرة ب 60%.

الجدول 6: قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة.

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,736	38

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

- الأساليب الإحصائية:

تم الإستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات، وتحديداً فإنه تم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- مقاييس الاحصاء الوصفي:

- الوسط الحسابي Mean: بهدف التعرف على تقييمات المبحوثين لكل فقرة.
- التمثيل البياني.
- الانحراف المعياري Déviation Standard: لقياس درجة تشتت قيم إجابات مجتمع الدراسة عن الوسط الحسابي لكل فقرة.
- النسب المئوية Pourcentages: لاستنباط اتجاهات البيانات المبوبة حسب كل فقرة من فقرات الدراسة، وذلك لتدعيم صحة الفرضيات الأساسية أو عدم صحتها.
- اختبار (One Sample t - test) إذ استخدم لاختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني : تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات

بعد الإنتهاء من عملية إعداد الإستبيان وتوزيعه وإستلام الإجابات من أفراد العينة محل الدراسة، سنقوم في هذا المطلب باختبار فرضيات الدراسة، عن طريق التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات المستخلصة من هذه الإجابات.

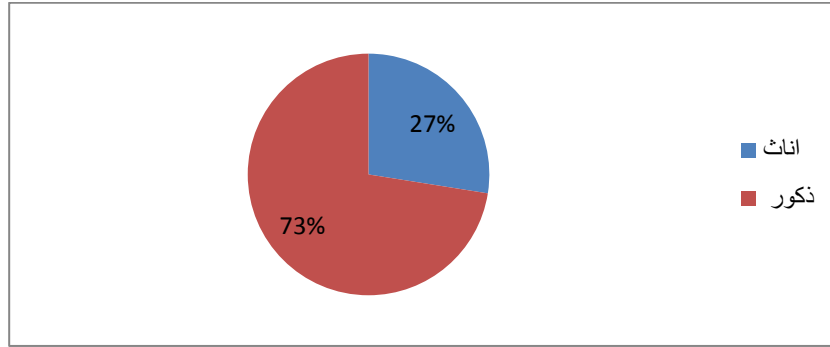
أولاً: التحليل الإحصائي للمتغيرات الديمغرافية:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (7): توزيع العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	البيان
72.5	29	ذكر
27.5	11	أنثى
100,0	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الإستبيان
الشكل 8: دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على excel

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم العاملين في هذه المؤسسة هم من فئة الذكور وذلك بنسبة 72.5% من أفراد العينة، بينما فئة الإناث فتمثل نسبة قليلة تقدر بـ 27.5%، وهو ما يترجم تركيبة المجتمع أي نسبة الذكور بالنسبة للإناث، وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة .

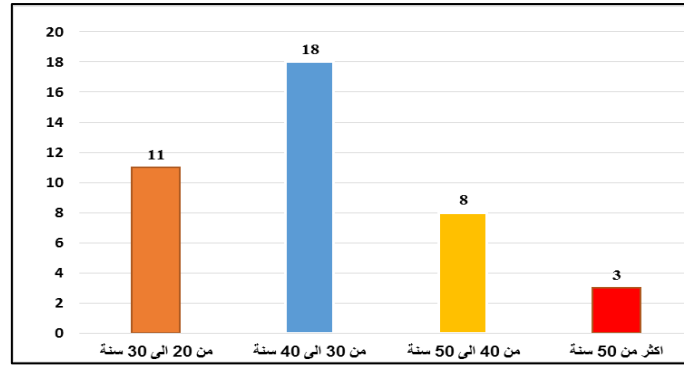
2- السن:

الجدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
27.5	11	من 20 إلى 30 سنة
45	18	من 30 إلى 40 سنة
20	8	من 40 إلى 50 سنة
7.5	3	أكثر من 50 سنة
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss .

شكل رقم 9: توزيع العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج ال exel.

من خلال الجدول أعلاه و المنحنى البياني نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة بنسبة بلغت 34%، وتليها فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة بنسبة 27.5%، في حين أن الفئة أكبر من 50 سنة تمثل بأصغر نسبة تقدر ب 7.5%، وهذا ما يدل على أن المؤسسة توظف أفراد في مقتبل العمر من أجل الاستفادة من خبراتهم و قدراتهم الجسمية خاصة وأن المؤسسة ذات طابع صناعي.

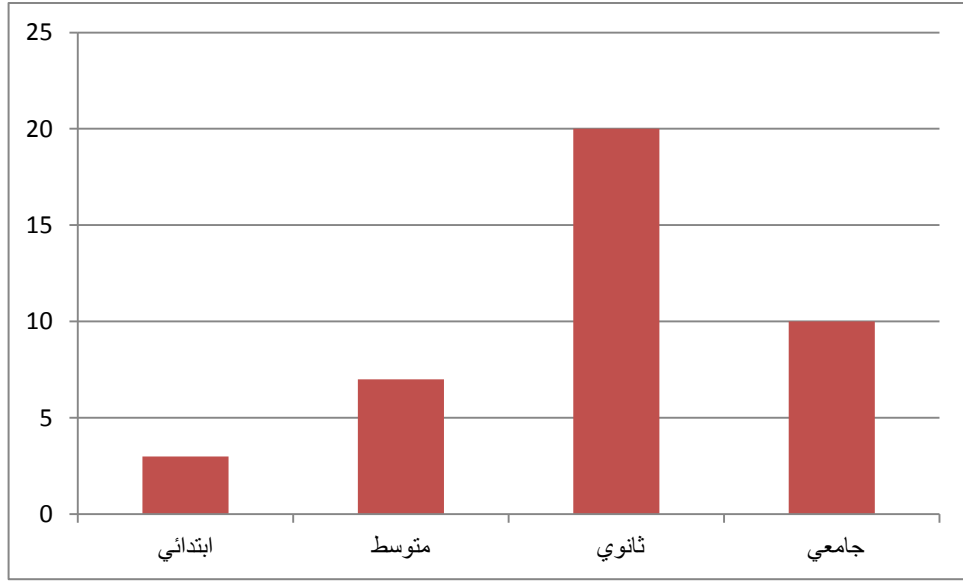
3-المستوى التعليمي

الجدول رقم (9) توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي .

النسبة المئوية	التكرار	البيان
7.5	3	ابتدائي
17.5	7	متوسط
50	20	ثانوي
25	10	جامعي
100%	40	المجموع

المصدر من إعداد الطلبة بالإعتماد على برنامج spss

الشكل 10: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي .



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج ال exel.

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة ذوي المستوى الثانوي بنسبة 50%، في حين بلغت نسبة ذوي المستوى الجامعي 25%، بينما كانت نسبة الأفراد الذين لديهم المستوى متوسط 17.5%، بينما حصل المستوى الابتدائي على أقل نسبة وقدرت ب 7.5%، أي أن المؤسسة تشتمل على موظفين من جميع المستويات التعليمية وذلك نظرا لتنوع وظائف ونشاطات المؤسسة .

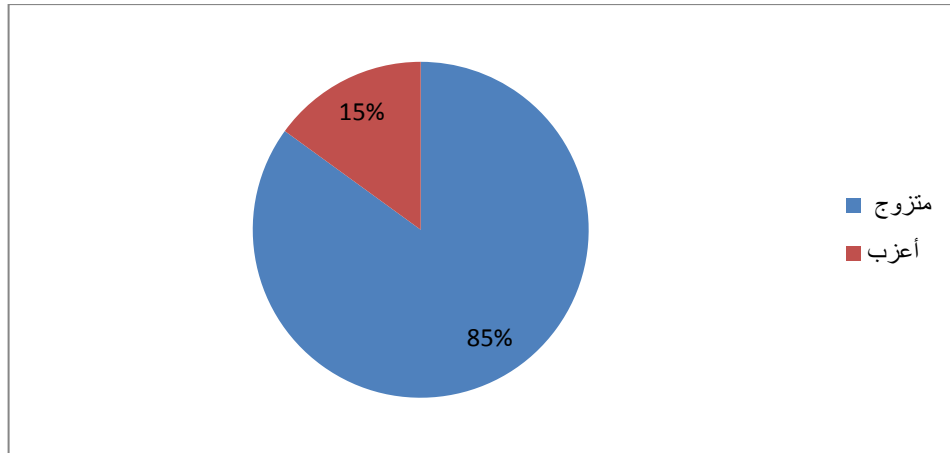
4-الوضعية الإجتماعية :

الجدول رقم (10) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية الاجتماعية .

البيان	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	6	15
متزوج	34	85
المجموع	40	100%

من إعداد الطلبة إعتمادا على نتائج ال spss.

الشكل رقم 11: دائرة نسبية تمثل الحالة الاجتماعية للعمال .



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على ال exel.

-من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة متزوجين حيث وصلت نسبتهم إلى 85%، يلي ذلك فئة العازبين بنسبة 15% من مجموع أفراد العينة .

ثانيا: الإتساق الداخلي لأداة الدراسة

ينعكس الإتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال مدى إرتباط عبارات الإستمارة ككل ومدى إرتباط العبارات التي توضع في مجال واحد من محاور الدراسة، وللتأكد من مدى ترابط العبارات مع بعضها البعض تم الإعتماد على برنامج **spss** لحساب معامل بيرسون والذي يعتبر من أهم وأكثر المعاملات إستخداما في دراسة العلاقة بين المتغيرات أو عبارات الإستمارة، حيث تم إستخدامه لقياس ترابط عبارات المحور الأول الذي يدرس الوقاية من الحوادث المهنية وهذا من خلال 4 أبعاد، بالإضافة إلى حساب معاملات عبارات المحور الثاني الذي تناول دوران العمل .

ثالثا : الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

يتكون محور الوقاية من حوادث العمل من أربع مجالات تمثلت في : تحسين بيئة العمل ، اعتماد برامج الوقاية، الوعي الوقائي ، اعتماد المعايير الدولية ، بالإضافة إلى محور دوران العمل و الذي يتكون من 3 مجالات : العوامل التنظيمية ، العوامل الشخصية ، وعوامل متعلقة بظروف العمل ، حيث تم

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل مجال من المحور ، والجداول التالية توضح نتائج معاملات الارتباطات .

الجدول رقم: (11) معاملات الارتباط بين عبارات تحسين بيئة العمل

رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8
معامل بيرسون للعبارة 1								
معامل بيرسون للعبارة 2	0,107							
معامل بيرسون للعبارة 3	0,303	0,449**						
معامل بيرسون للعبارة 4	0,403	0,472**	0,112					
معامل بيرسون للعبارة 5	0,117	0,255	0,180	0,241				
معامل بيرسون للعبارة 6	0,140	0,255	0,216	0,179	0,376*			
معامل بيرسون للعبارة 7	0,102	0,396*	0,298	0,356*	0,132	0,207		
معامل بيرسون للعبارة 8.	0,210	0,419	0,307	0,377*	0,141	0,277	0,218	

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية (0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن عبارات تحسين بيئة العمل مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب ويؤكد ذلك من خلال العبارات 7 و6 المرتبطة وهذا عند درجة

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

الحرية و0.05 والعبارات 3 و4 عند درجة الحرية 0.01 ويلاحظ أن أقوى إرتباط بين العبارتين 2 و 4 وهذا دليل قوي على إرتباط العبارة (يسمح تصميم المصنع بالتنقل والعمل بأريحية) والعبارة (تتتم ادارة المؤسسة بتحسين بيئة العمل المادية) بمقدار (0.449) عند درجة الحرية 0.01 (بمجال الخطأ 1%) وهذا يدل على أن المؤسسة تتهم بتحسين بيئة العمل المادية.

الجدول رقم (12) معاملات الارتباط بين عبارات اعتماد برامج الوقاية

14	13	12	11	10	9	رقم العبارة معامل بيرسون
						معامل بيرسون للعبارة 9
					0,179	معامل بيرسون للعبارة 10
				0,103	0,186	معامل بيرسون للعبارة 11
			0,321*	0,109	0,395*	معامل بيرسون للعبارة 12
		0,259	0,209	0,100	0,221	معامل بيرسون للعبارة 13
	0,236	0,477**	0,212	0,397*	0,206	معامل بيرسون للعبارة 14

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية (0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS.

من نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن عبارات اعتماد برامج الوقاية مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب ويؤكد ذلك من خلال العبارات 12 و14 المرتبطة وهذا عند درجة الحرية و0.05 و 0.01 ويلاحظ أن أقوى إرتباط بين العبارتين 12 و 14 وهذا دليل قوي على

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

ارتباط العبارة) تخضعون لتدريبات دوريا لتفادي الحوادث)والعبارة (تتخذ المؤسسة اجراءات ردعية في حالة عدم التزام العاملين بأساليب الوقاية) بمقدار(0.477) عند درجة الحرية0.01(بمجال الخطأ 1%)

الجدول رقم: (13) معاملات الارتباط بين عبارات الوعي الوقائي

رقم العبارة	15	16	17	18	19
معامل بيرسون					
معامل بيرسون للعبارة 15					
معامل بيرسون للعبارة 16	0,300				
معامل بيرسون للعبارة 17	0,205	0,505**			
معامل بيرسون للعبارة 18	0,188	0,101	0,112		
معامل بيرسون للعبارة 19	0,112	0,508**	0,436**	0,341*	

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية(0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

من نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن عبارات الوعي الوقائي مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب ويؤكد ذلك من خلال العبارات 17 و19 المرتبطة وهذا عند درجة الحرية و 0.01 ويلاحظ أن أقوى ارتباط بين العبارتين 16 و19 وهذا دليل قوي على ارتباط العبارة(تستخدم مؤسستكم دوريا اعلانات وملصقات لتحسيس والتقييد بإجراءات الوقاية)والعبارة (تنظم المؤسسة محاضرات دورية حول مختلف الأخطار) بمقدار(0.508) عند درجة الحرية0.01(بمجال الخطأ 1%)

الجدول رقم (14) معاملات الارتباط بين عبارات اعتماد المعايير الدولية

رقم العبارة	20	21	22	23	24
معامل بيرسون للعبارة 20					
معامل بيرسون للعبارة 21	0,213				
معامل بيرسون للعبارة 22	0,214	0,155			
معامل بيرسون للعبارة 23	0,396*	0,632**	0,157		
معامل بيرسون للعبارة 24	0,284	0,512**	0,126	0,539**	

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية (0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن عبارات اعتماد المعايير الدولية مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب و القوي ويؤكد ذلك من خلال العبارات 23 و24 المرتبطة وهذا عند درجة الحرية و 0.01 ويلاحظ أن أقوى ارتباط بين العبارتين 21 و23 وهذا دليل قوي على ارتباط العبارة (تحتزم مؤسستكم القوانين الخاصة بالأمن والسلامة) والعبارة (تحتزم مؤسستكم ظروف المرأة ومحيطها الاجتماعي) بمقدار (0.632) عند درجة الحرية 0.01 (مجال الخطأ 1%).

المحور الثاني: دوران العمل

أ-العوامل التنظيمية:

الجدول 15: معاملات الارتباط بين عبارات العوامل التنظيمية .

29	28	27	26	25	رقم العبارة معامل بيرسون
					معامل بيرسون للعبارة 25
				0,136	معامل بيرسون للعبارة 26
			0,223	0,244	معامل بيرسون للعبارة 27
		0,199	0,283	0,349*	معامل بيرسون للعبارة 28
	0,192	0,513**	0,407	0,243	معامل بيرسون للعبارة 29

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية(0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

من نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن عبارات العوامل التنظيمية مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب و القوي ويؤكد ذلك من خلال العبارات 28 و29 المرتبطة وهذا عند درجة الحرية 0.05 و 0.01 ويلاحظ أن أقوى ارتباط بين العبارتين 27 و 29 وهذا دليل قوي على ارتباط العبارة(المسؤوليات الملقاة على عاتقك كبيرة)والعبارة (تعاني مؤسستكم من كثرة النزاعات العمالية) بمقدار(0.513)عند درجة الحرية0.01(مجال الخطأ1%)

ب-العوامل الشخصية:

الجدول 16: معاملات الارتباط بين عبارات العوامل الشخصية

رقم العبرة	معامل بيرسون	30	31	32	33
معامل بيرسون للعبرة 30					
معامل بيرسون للعبرة 31		0,659**			
معامل بيرسون للعبرة 32		0,179	0,194		
معامل بيرسون للعبرة 33		0,308	0,288	0,247	

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية(0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss

من نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن عبارات العوامل الشخصية مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب، ويلاحظ أن أقوى ارتباط بين العبارتين 30 و 31 عند درجة الحرية 0.01 وهذا دليل قوي على ارتباط العبرة (تتوافق وظيفتك مع طموحاتك الشخصية) والعبرة (تتوافق قيمك الشخصية مع الوظيفة التي تؤديها) بمقدار 0.659 عند درجة الحرية 0.01(مجال الخطأ 1%).

ج- عوامل متعلقة بظروف العمل.

الجدول 17: معاملات الارتباط بين عبارات العوامل المتعلقة بظروف العمل

رقم العبارة	34	35	36	37	38
معامل بيرسون					
معامل بيرسون للعبارة 34					
معامل بيرسون للعبارة 35	0,392*				
معامل بيرسون للعبارة 36	0,372*	0,207			
معامل بيرسون للعبارة 37	0,218	0,690**	0,390*		
معامل بيرسون للعبارة 38	0,386	0,184	0,114	0.142	

*درجة الحرية (0,05).

**درجة الحرية (0,01).

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج spss

من نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن عبارات العوامل المتعلقة بظروف العمل مرتبطة ومتناسقة فيما بينها وهذا من خلال معامل الارتباط الموجب ويؤكد ذلك من خلال العبارات 35 و36 و37 المرتبطة وهذا عند درجة الحرية 0.05 و 0.01 ويلاحظ أن أقوى ارتباط بين العبارتين 35 و 37 وهذا دليل قوي على ارتباط العبارة (شهدت مؤسستكم حوادث عمل أدت إلى عجز دائم للعاملين) والعبارة (قانت المؤسسة بتسريجات عملية في حالة الازمات) بمقدار (0.690) عند درجة الحرية 0.01 (بمجال الخطأ %)

ثانيا: تحليل الإحصائي لأراء عينة الدراسة :

سنحاول توضيح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

المحور الأول: الوقاية من الحوادث المهنية

والذي قمنا بتقسيمه إلى أربع محاور كالتالي:

1- تحسين بيئة العمل :

جدول رقم 18: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات تحسين بيئة العمل

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					العبارات	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	0.55	4.72	31	7	2	0	0	ت	1-تخضع الآلات لصيانة دورية في مؤسستكم
			77.5	17.5	5	0	0	%	
موافق بشدة	0.55	4.45	19	20	1	0	0	ت	2-يسمح تصميم المصنع لنقل والعمل بأريحية
			47.5	50	2.5	0	0	%	
موافق بشدة	0.71	4.28	17	17	6	0	0	ت	3- تتلاءم الآلات والمعدات مع طبيعة العمل
			42.5	42.5	15	0	0	%	
موافق بشدة	0.64	4.28	15	21	4	0	0	ت	4-. تهتم إدارة المؤسسة بتحسين بيئة العمل المادية
			37.5	52.5	10	0	0	%	
موافق بشدة	0.55	4.53	22	17	1	0	0	ت	5- يتوفر مكان العمل على إضاءة كافية و مناسبة لطبيعة العمل
			55	42.5	2.5	0	0	%	
موافق	0.72	4.13	13	19	8	0	0	ت	6- يتوفر مكان العمل على تهوية مناسبة لأداء المهام
			32.5	47	20	0	0	%	
موافق بشدة	0.58	4.35	16	22	2	0	0	ت	7-توفر مؤسستكم درجة حرارة تتوافق مع كل الفصول
			40	55	5	0	0	%	
موافق بشدة	0.7	4.25	15	0	3	1	0	%	8-تعتمد مؤسستكم على أنظمة و معدات لتخفيف الضجيج
			52.5	0	7.5	2.5	0	%	
موافق بشدة	0.62	4.37	8					المجموع ∑	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي المرجح يساوي 4.37 وهو ما يدخل ضمن الخلية الخامسة التي تمثل موافق بشدة ،حيث تحصلت العبارة "تخضع الآلات لصيانة دورية في مؤسستكم" على أكبر متوسط حسابي قدر ب 4.72،بينما تحصلت العبارة "يتوفر مكان العمل على

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

تهوية مناسبة لأداء المهام "على أضعف متوسط حسابي قدر ب4.13 وهو ما يدخل ضمن الخلية الرابعة التي تمثل موافق، وهذا يعني أن المؤسسة تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة لأداء المهام.
2- اعتماد البرامج الوقائية:

جدول رقم 19: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات اعتماد البرامج الوقائية

النتيجة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					العبارات
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
موافق بشدة	0.80	4.25	18	15	6	0	1	ت 9-تعمل مؤسساتكم على تحليل
			45	37.5	15	02	2.5	%
موافق بشدة	0.53	4.22	11	27	2	0	0	ت 10-تحقق المؤسسة في أسباب
			27.5	67.5	5	0	0	%
موافق بشدة	0.51	4.30	13	21	1	0	0	ت 11-تمنحكم المؤسسة دوريا
			32.5	65	2.5	0	0	%
موافق بشدة	0.59	4.45	20	18	2	0	0	ت 12- تخضع لتدريبات دورية حول
			50	45	5	0	0	%
غير موافق	0.93	2.5	1	3	17	13	6	ت 13-تمنحكم المؤسسة مكافآت
			2.5	7.5	42.5	32.5	15	%
موافق بشدة	0.62	4.38	18	19	3	0	0	ت 14-تتخذ
			45	47.5	7.5	0	0	%
موافق	0.66	4.01	6					المجموع ∑

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss.

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة بلغ 4.01 وهو ما يدخل ضمن الخلية الرابعة التي تمثل موافق، حيث تراوحت قيم المتوسطات ما بين 2.5 و4.45 حيث العبارة " تخضع لتدريبات دورية حول استعمال وسائل الوقاية" حصلت على أكبر متوسط حسابي قدر ب 4.45 بينما تحصلت العبارة " تمنحك المؤسسة مكافآت جراء عدم الوقوع في حوادث" على اصغر متوسط حسابي 2.5، مما يعني أن المؤسسة تعمل على البحث في أسباب الحوادث في حال وقوعها كما تعمل على تدريب عملها للوقاية من الحوادث المهنية.

3- الوعي الوقائي:

جدول رقم 20: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الوعي الوقائي

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					العبارات
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
موافق بشدة	0.57	4.68	29	9	2	0	0	ت 15-تلتزمون باحترام المعايير الدولية المعمول بها في مجال الوقاية
			72.5	22.5	5	0	0	%
موافق بشدة	0.52	4.68	28	11	1	0	0	ت 16-تستخدم مؤسستكم دوريا إعلانات و ملصقات لتحسيس و التقييد بإجراءات الوقاية
			70	27.5	2.5	0	0	%
موافق	0.73	4.08	12	19	9	0	0	ت 17-يتم تغيير هذه الملصقات باستمرار
			30	47.5	22.5	0	0	%
موافق بشدة	0.87	4.28	18	18	2	1	1	ت 18-تشجع مؤسستكم على استخدام معدات الامان بشكل دوري
			45	45	5	2.5	2.5	%
محايد	1.1	3.38	5	17	8	8	2	ت 19-تنظم المؤسسة محاضرات دورية حول مختلف الاخطار
			12.5	42.5	20	20	5	%
موافق بشدة	0.75	4.28	5					المجموع ∑

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة بلغ 4.28 وهو ما يدخل ضمن الخلية الخامسة التي تمثل موافق بشدة حيث حصلت العبارتين " تلتزمون باحترام المعايير الدولية المعمول بها في مجال الوقاية"، "تستخدم مؤسستكم دوريا إعلانات و ملصقات لتحسيس و التقيد بإجراءات الوقاية" تحصلتا على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.68، بينما تحصلت العبارة "تنظم المؤسسة محاضرات دورية حول مختلف الاخطار" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 3.38، مما يعني أن المؤسسة تسهر على تحسيس العمال لتقيد بإجراءات الوقاية لتجنبهم الوقوع في الحوادث.

4- اعتماد المعايير الدولية:

جدول رقم 21: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات اعتماد المعايير الدولية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					لعبارات	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق بشدة	0.57	4.68	29	9	2	0	0	ت	20-توفر مؤسستكم
			72.5	22.5	5	0	0	%	الرعاية الصحية الكاملة للعمال
موافق بشدة	0.80	4.35	22	10	8	0	0	ت	21-تحتزم مؤسستكم القوانين الخاصة بالأمن و السلامة
			55	25	20	0	0	%	
موافق بشدة	0.51	4.70	20	12	8	0	0	ت	22-تلتزم مؤسستكم بتقديم الرعاية الاجتماعية للعاملين
			50	30	20	0	0	%	
موافق بشدة	0.79	4.30	20	12	8	0	0	ت	23-تحتزم مؤسستكم ظروف المرأة و محيطها الاجتماعي
			50	23	20	0	0	%	
موافق بشدة	0.82	4.30	21	10	9	0	0	ت	24-تتخلص مؤسستكم من النفايات بطريقة لا تضر البيئة
			52.5	25	22.5	0	0	%	
			22	24	26	22	6	%	
موافق بشدة	0.69	4.65	5						المجموع ∑

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss.

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة بلغ 4.65 ما يدخل ضمن الخلية الخامسة موافق بشدة حيث تراوحت المتوسطات بين 4.30 و4.70 بمعنى أن كل العبارات متوفرة بدراسة عالية جدا، حيث حصلت العبارة "تلتزم مؤسستكم بتقديم الرعاية الاجتماعية للعاملين" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.70، في حين تحصلت العبارتين "تحترم مؤسستكم ظروف المرأة و محيطها" و "تتخلص مؤسستكم من النفايات بطريقة لا تضر البيئة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب 4.30، مما يعني أن المؤسسة تهتم برعاية الصحية والاجتماعية للعاملين فيها.

المحور الثاني : دوران العمل

والذي قمنا بتقسيمه إلى ثلاث محاور كالتالي:

1- العوامل التنظيمية :

جدول رقم 22: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات العوامل التنظيمية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					العبارات
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
موافق بشدة	0.80	4.40	22	14	2	2	0	ت 25- يتناسب راتبك مع حجم العمل الذي تؤديه
			55	35	5	5	0	%
موافق	1.1	3.68	12	11	9	8	0	ت 26- تاخذ قسط من الراحة أثناء الدوام
			30	27.5	22.5	20	0	%
محايد	1.37	3.28	11	7	8	10	4	ت 27- المسؤوليات الملقاة على عاتقك كبيرة
			27.5	17.5	20	25	10	%
موافق بشدة	1.07	4.33	25	8	3	3	1	ت 28- تهتم المؤسسة بشكاوي العمال
			62.5	20	7.5	7.5	2.5	%
غير موافق	1.43	2.5	8	2	1	20	9	ت 29- تعاني مؤسستكم من كثرة النزاعات العمالية
			20	5	2.5	50	22.5	%
								%
موافق	1.07	3.63	5					المجموع ∑

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss.

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة بلغ 3.63، وهو ما يدخل ضمن الخلية الرابعة التي تمثل موافق، حيث تحصلت العبارة " يتناسب راتبك مع العمل الذي تؤديه " على أكبر متوسط حسابي بلغ 4.40، في حين تحصلت العبارة " تعاني مؤسستكم من النزاعات العملية " على أضعف متوسط حسابي قدر بـ 2.5، ومما يعني أن المؤسسة اضافة إلى اهتمامها بشكوي العمال فإنها تمنحهم راتب يتناسب مع الجهد الذي يبذلونه .

2-العوامل الشخصية:

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات					العبارات	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق	1.08	3.60	6	20	10	0	4	ت	30-تتوافق الوظيفة مع طموحاتك الشخصية
			15	50	25	0	10	%	
موافق	1.16	4.03	19	9	8	2	2	ت	31-تتوافق قيمك الشخصية مع الوظيفة التي تؤديها
			47.5	22.5	20	5	5	%	
موافق	0.84	3.53	5	15	16	4	0	ت	32-تؤثر مسؤولياتك الاجتماعية على تأدية مهامك
			12.5	37.5	40	10	0	%	
محايد	1.21	3.38	10	6	16	5	3	ت	33-مستعد تتخلى عن وظيفتك في حال العثور على وظيفة أفضل
			25	15	40	12.5	7.5	%	
موافق	1.07	3.63	4						المجموع ∑

جدول رقم 23:المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات العوامل الشخصية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS.

الفصل الثالث: دراسة حالة في مؤسسة مصبرات عمر بن عمر

يتضح من الجدول اعلاه أن المتوسط المرجح لأفراد العينة بلغ 3.63، وهو ما يدخل ضمن الخلية الرابعة التي تمثل موافق، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (3.38 و4.03) حيث كان أكبر متوسط حسابي للعبارة " تتوافق قيمك الشخصية مع الوظيفة التي تؤديها"، قدر ب4.03، في حين تحصلت العبارة " مستعد تتخلى عن وظيفتك في حال العثور على وظيفة أفضل "على اصغر متوسط حسابي قدر ب3.38، وهو ما يدل على أن قيم الوظائف في المؤسسة تتناسب مع قيم أغلب الموظفين.

3-العوامل المتعلقة بظروف العمل:

جدول رقم 24:المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات العوامل المتعلقة بظروف العمل

العبارة	الإجابات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
34-شهدت مؤسستكم حالات وفاة أثناء أو خارج إطار العمل	0	3	1	6	30	4.58	0.87	موافق بشدة
	%	0	3	1	6			30
35-شهدت المؤسسة حوادث عمل أدت إلى عجز دائم للعمال	16	1	4	17	2	2.70	1.48	محايد
	%	40	2.5	10	42.5			5
36-سمحت مؤسستكم بتقاعدات مسبقة قانونيا في السنوات الماضية	0	1	2	14	23	4.75	0.71	موافق بشدة
	%	0	2.5	5	35			57.5
37-قامت المؤسسة بتسريحات عمالية في حالة الأزمات	13	18	9	0	0	1.90	0.74	محايد
	%	32.5	45	22.55	0			0
38-تعتمد المؤسسة على عقود محددة المدة	0	0	2	23	15	4.33	0.57	موافق
	%	0	0	5	57.5			37.5
المجموع Σ			5			3.65	0.67	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss.

من نتائج الجدول اعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات افراد العينة بلغ 3.65 وهذا ما يندرج في الخلية الرابعة التي تمثل موافق، حيث كانت المرتبة الاولى من نصيب العبارة " سمحت مؤسستكم بتقاعدات مسبقة قانونيا في السنوات الماضية" بمتوسط حسابي وصل إلى 4.75 في حين تحصلت العبارة

" قامت المؤسسة بتسريجات عمالية في حالة الأزمات " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب 1.90 وهو ما يدل على أن المؤسسة تفقد عمالها بسبب الوفاة أو التقاعدات المسبقة وهذا ما يندرج ضمن العوامل المتعلقة بظروف العمل .

-تحليل وتفسير النموذج واختبار صحة الفرضيات:

اهتمت الدراسة بمعرفة العلاقة بين دور الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص معدل دوران العمل ،حيث تم طرح فرضية رئيسية انبثقت منها 4فرضيات فرعية ومن أجل اختبار فرضية الدراسة تم الاعتماد على اسلوب الانحدار الخطي المتعدد واختبار فيشر لاختبار الدلالة الاحصائية لمتغيرين المستقل والتابع ،والوصول إلى النتائج واستخلاص العلاقة بين دور الوقاية من الحوادث المهنية (المتغير المستقل) في تقليص معدل دوران العمل (المتغير التابع) .

أولا :صياغة النموذج الخطي

تقوم هذه الدراسة على معرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ،وتمثل المتغيرات المستقلة تحسن بيئة العمل ، اعتماد برامج الوقاية من الحوادث ،الوعي الوقائي ،اعتماد المعايير الدولية ،أما المتغير التابع فيتمثل في دوران العمل ،ونرمز لهذه المتغيرات كالآتي:

1.المتغيرات المستقلة: وتمثل في:

- تحسن بيئة العمل ويرمز له ب X_1

- اعتماد برامج الوقاية من الحوادث ويرمز له ب X_2

- الوعي الوقائي ويرمز له ب X_3

- اعتماد المعايير الدولية ويرمز له ب X_4

2.المتغير التابع: ويتمثل في دوران العمل ويرمز له ب Y وبعد القيام بترميز المتغيرات المختلفة ثم تحديد

الصيغة الرياضية المناسبة للنموذج بالاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، والتي يعبر عنها

كالآتي:

$$Y = A + B_1x_1 + B_2x_2 + B_3x_3 + B_4x_4 + E_i$$

حيث: Y تمثل المتغير التابع.

- A يمثل المتغير التابع إذا كانت قيمة كل المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.
- B_i تمثل تأثير كل متغيرات مستقل على المتغير التابع مع ثبات المتغيرات المستقلة الأخرى.
- x_i تمثل المتغيرات المستقلة
- E_i هو عنصر الخطأ الذي يعبر عن تأثير متغيرات أخرى غير موجودة في النموذج.

انطلاقاً من بيانات الاستبيان والشكل الرياضي للنموذج وبالاعتماد على برنامج spss، ثم

تقدير معاملات النموذج، والجدول التالي يوضح نتائج التقدير:

الجدول رقم 25: نتائج تقدير معاملات النموذج الخطي

		Coefficients ^a				
		Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés		
Modèle		A	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	3,866	,388		9,975	,000
	تحسين بيئة العمل	-,305	,123	-,484	-2,480	,018
	اعتماد برامج الوقاية	,028	,060	,077	,476	,637
	الوعي الوقائي	,312	,100	,645	3,110	,004
	اعتماد المعايير الدولية	-,248	,119	-,324	-2,086	,044

المصدر : من اعداد الطلبتين بالاعتماد على ال spss

وبناء على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يمكن صياغة النموذج الخطي وفقاً للمعادلة التالية :

$$Y = 3.866 - 0.305x_1 + 0.208x_2 + 0.312x_3 - 0.248x_4$$

ثانياً: اختبار النموذج .

1- اختبار التوزيع الطبيعي :

إن إجراء أي اختبار احصائي يقتضي أن تكون متغيرات الدراسة خاضعة لتوزيع طبيعي ، و بالاعتماد على النموذج يتضح لنا أن المتغير يخضع لهذا التوزيع .

2- اختبار المعنوية المنطقية :

يجب أن تتماشى إشارة معامل المتغير مع طبيعة العلاقة المنطقية التي تربط بين المتغيرين X و Y، وهو مالا ينطبق مع إشارة المعاملات، X₁، X₄ و التي كانت قيمتها سالبة وهي على التوالي (-0.305) و (-0.248) وبالتالي يسقط كل من X₁ و X₄ من النموذج .

3- اختبار ستيودنت :

يجب أن تكون قيمة sig لكل معامل t أصغر من أو تساوي 5% و بالتالي نترك المتغير X₁ و X₃ و X₄ ذلك لأن المتغير X₂ كانت الدلالة الإحصائية له أكبر من 5% وهي (0.63)

الجدول رقم 26: نتائج اختبار ستيودنت

المعاملات	معاملات المتغيرات	القيم المحسوبة T	مستوى المعنوية
ثابت النموذج B0	3.866	9.97	0.000
B1 الذي يرافق متغير تحسين بيئة	-0.305	-2.48	0.018
B2 الذي يرافق متغير اعتماد برامج الوقاية	0.028	0.476	0.637
B3 الذي يرافق الوعي الوقائي	0.312	3.110	0.004
B4 الذي يرافق المتغير اعتماد المعايير الدولية.	-0.248	-2.086	0.044

المصدر : من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج spss

يوضح الجدول اعلاه نتائج اختبار ستيودنت والذي يبين قيم t المحسوبة t_{cal} للمعاملات المقدرة والقيم الجدولية t_{tab} والتي يتم استرجعها من جدول ستيودنت عند مستوى معنوية 5% وبدرجة حرية n-k والتي تساوي 40-4=36 أي t_{n-k}^a = t₃₆^{0.05} = 1.688

a: درجة المعنوية المتعددة في الدراسة :

n: عدد المشاهدات 40.

k: عدد المتغيرات المستقلة 4.

T_{n-k}^a

$$T_{40-4}^{0.05} = t_{36}^{0.05} = 1.688 \text{ أي } 40-4=36$$

والتي تقابل القيمة الجدولية 1.88 وهي أصغر من القيمة المحسوبة ل(3.110) x_3

4- اختبار فيشر F:

يساعد إختبار فيشر في التأكد من مدى صحة الشكل الرياضي للمعادلة حيث كلما كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية وبدرجات حرية معينة فإنه يتم قبول فرضية أن كل المعلمات تختلف عن الصفر أي رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والجدول الموالي يبين نتائج اختبار فيشر كالأتي:

الجدول رقم 27: نتائج تقدير معلمات النموذج الخطي .

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,512 ^a	,262	,187	,28690	,262	3,110	4	35	,027

المصدر : من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الspss.

وحسب الجدول أعلاه يتبين أن قيمة F المحسوبة تقدر ب(3.110)، أما قيمة F الجدولية فتم حسابها من خلال الجدول الإحصائي لتوزيع F عند درجة حرية البسط K=4 ودرجة حرية المقام (n-1) تقدر ب(2.62) وبما أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية، يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة (فرضية الرئيسية)، أي أن الوقاية من الحوادث المهنية تساهم في تقليص دوان العمل بنسبة 26.2، أما ما نسبته 73.8% فهي تعود لأسباب وعوامل خارج موضوع الدراسة . ولتقييم معنوية معلمات النموذج يتم استخدام اختبار ستودنت، ومن ثم تقييم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باختبار الفرضية الخاصة بالمعاملات المقدرة على النحو التالي:

$$H_0: B_0 = B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = 0 \quad \text{-فرضية العدم:}$$

$$H_1: B_0 \neq B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq B_4 \neq 0 \quad \text{-الفرضية البديلة:}$$

وقد تبين من خلال قيمة F المبينة في الجدول الخاص بملحق فيشر حيث كانت قيمة sig الدلالة المعنوية مساوية 0.027 وهي أقل من 5% (0.05) الدلالة المعنوية المعتمدة في الدراسة .

كما كانت قيمة المعامل F المحسوبة 3.110 وهي أكبر من القيمة الجدولية F^a_{n-k-1}

n: عدد المشاهدات

k: المتغيرات المستقلة

a: درجة المعنوية المعتمدة

$$\text{وعليه } f^{0.05}_{(40-4-1)} = f^{0.05}_{35} = 2.64$$

-ثالثاً : الشكل النهائي لنموذج.

بعد اختبار النموذج لخضوعه لتوزيع الطبيعي Y ، و اختبار معاملات متغيراته للمعنوية المنطقية تم إسقاط X₁ و X₄ من النموذج و متابعة باقي المتغيرات مع ستيودنت و فيشر ، تم أيضا التحلي عن المتغير الثاني X₂ لأن درجة المعنوية كانت أكبر من 5% ونحتفظ فقط بالمتغير الثالث X₃ لأنه يوفر جميع الشروط ، عليه تصبح الصيغة النهائية لنموذج كمايلي :

$$Y=3.866+0.312x_3$$

-تقييم معلمات النموذج الخطي :

بعد القيام بتقدير معلمات النموذج الخطي بالاعتماد على البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة سيتم الاعتماد على بعض الاختبارات من خلال برنامج SPSS، لتقييم معلمات النموذج ، وتمثلت هذه الاختبارات في :

-المعيارية المنطقية : وهي تخص الاشارة التي يجب أن يظهر معها معامل المتغير المستقل ، ولكون القرار الذي يعتمد بشأن صحة الاشارة و خطأها أساسه معرفة منطقية إتجاه سلوك المتغير المستقل من حيث علاقته بالمتغير التابع لذلك سميت بالمعيارية المنطقية .

-المعيارية الاحصائية : وتشمل t-test للاختبار معنوية معاملات المتغيرات المستقلة و العامل الثابت constante لإختبار درجة العلاقة بين كل متغير مستقل و المتغير الثابت dependent variable ، ومنها f-ration و R² لاختبار معنوية المعادلة النهائية و مدى معنوية درجة تفسير التباين .

ويهدف اختبار المعنوية الكلية لنموذج تم الاعتماد على مجموعة من المعاملات و الاختبارات لمعرفة مدى صحة وجود معادلة الانحدار و تتمثل في

-معامل التحديد R-deux: تشير النتائج أن المتغيرات المستقلة التي يتضمنها النموذج تفسر 26.2% من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع المتمثل في دوران العمل و هذا ما يدل أن هناك علاقة بين المتغير التابع و المتغير المستقل .

-خامسا : اختبار الفرضيات الفرعية :

بعد اختبار الفرضية الرئيسية التي تدرس هل تساهم الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية،،و ذلك برفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة (الرئيسية)، حيث توصلنا أن الوقاية من الحوادث المهنية تساهم بنسبة 26.2% في تقليص دوران العمل تم اختبار الفرضيات الفرعية بالاعتماد على اختبار ستيودنت .

-اختبار الفرضية الفرعية الاول :

الفرضية العدمية H_0 : لا تساهم تحسين بيئة العمل في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات .

الفرضية البديلة H_1 : تساهم تحسين بيئة العمل في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

تعبّر الفرضية الاول عن وجود علاقة احصائية بين تحسين بيئة العمل و دوران العمل عند مستوى معنوية 5% من خلال نتائج جدول اختبار ستيودنت يلاحظ أن المعلمة b_1 التي توافق تحسين بيئة العمل قيمتها سالبة و بالتالي ترفض تماما لانعدام المعنوية المنطقية

-اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

الفرضية العدمية H_0 : لا تساهم اعتماد برامج الوقاية في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

الفرضية البديلة H_1 : تساهم اعتماد برامج الوقاية في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

تعبّر الفرضية الفرعية الثانية على وجود علاقة احصائية بين الوقاية من الحوادث المهنية و دوران العمل عند مستوى معنوية 5%، و من خلال نتائج اختبار ستيودنت يلاحظ أن المعلمة b_2 التي ترافق اعتماد برامج الوقاية تختلف قيمتها عن الصفر و قيمة t المحسوبة الخاصة بها تبلغ 0.476 و هي أصغر من قيمة t الجدولية (1.688) و غير معنوية عند مستوى 5% و منه نستنتج أن اعتماد برامج الوقاية (X_2) هي متغير ليس لديه معنوية احصائية عند مستوى ثقة 95% في التأثير على دوران العمل (المتغير التابع).

-اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

الفرضية العدمية H_0 : لا يساهم الوعي الوقائي في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة (0.05) معنوية في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

الفرضية البديلة H_1 : يساهم الوعي الوقائي في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة (0.05) معنوية في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

تشير الفرضية الفرعية الثالثة إلى وجود علاقة احصائية بين الوعي الوقائي ودوران العمل عند مستوى دلالة معنوية 5% ومن خلال جدول اختبار ستودنت يلاحظ أن المعلمة b_2 التي ترافق الوعي الوقائي تختلف قيمتها عن 0 وقيمة T المحسوبة الخاصة بها تبلغ 3.110، وهي أكبر من قيمة T الجدولية (1.688) ومعنوية عند 5% وهو ما يدل على أن الوعي الوقائي (X_3) هو متغير لديه معنوية احصائية عند مستوى ثقة 95% في التأثير على دوران العمل عند مستوى معنوية 5% وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة الفرعية الثالثة والمتمثلة في أن هناك علاقة احصائية بين الوعي الوقائي ودوران العمل .

-اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

الفرضية العدمية H_0 : لا يساهم اعتماد المعايير الدولية في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات .

الفرضية البديلة H_1 : يساهم اعتماد المعايير الدولية في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

تعبّر الفرضية الفرعية الرابعة إلى وجود علاقة احصائية بين الوقاية من الحوادث المهنية ودوران العمل عند مستوى معنوية 5% ويتضح من خلال جدول اختبار ستودنت ان المعلمة b_4 التي ترافق اعتماد المعايير الدولية (X_4) قيمتها سالبة وبالتالي ترفض تماما لنعدم المعنوية المنطقية.

-اختبار الفرضية العامة: قامت الباحثين من خلال الفرضيات الفرعية إلى اختبار صحة الفرضية العام تساهم الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل .

الفرضية العدمية H_0 : لا تساهم الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

الفرضية البديلة H_1 : تساهم الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في مؤسسة عمر بن عمر للمصبرات.

ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة حيث أن دوران العمل يعادل ما قيمته (3.866)، إذ لم يكن هناك وقاية من الحوادث المهنية، وهي قيمة تدرج ضمن الخلية موافق، أي أن الوقاية من الحوادث المهنية عالي في المؤسسة وتنخفض بمقدار قدره 31.20% كلما كان هناك وعي وقائي.

خلاصة الفصل :

سمحت الدراسة التي أجريت بمؤسسة عمر بن عمر للمصبرات الغذائية و التي تعلقت بموضوع الوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل ، بالتعرف على المؤسسة من حيث نشأتها و مراحل تطورها و هيكلها التنظيمي ، اضافة إلى مختلف منتجاتها وكذا التعرف على الاهداف التي تعمل على بلوغها ، خاصة و أنها واحدة من الشركات الوطنية التي لها وزن اقتصادي ، كما ساهمت هذه الدراسة في معرفة مدى تأثيرالوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل بالمؤسسة محل الدراسة .

ساهمت نتائج الدراسة في استبعاد متغير مستقل X_2 من النموذج تمثل في اعتماد برامج الوقاية وهذا لعدم وجود دلالة لهذا المتغير في تفسير المتغير التابع دوران العمل ، عند مستوى ثقة 95% ، بمعنى أن اعتماد برامج الوقاية كمتغير مستقل لايساهم في تقليص دوران العما في مؤسسة بن عمر ، أما المتغير المستقل الثالث X_3 الذي يعبر عن الوعي الوقائي فقد تبين من خلال النتائج أنه يساهم ويؤثر في تقليص دوران العمل

حيث أن الوقاية من الحوادث المهنية تساهم بما نسبته 26.2% في تقليص دوران العمل في مؤسسة عمر بن عمر و أن النموذج ذو دلالة احصائية عند مستوى ثقة 95%.

الخاتمة العامة :

نتيجة التطور السريع في المجال الصناعي ،ظهرت مؤسسات عملاقة تشابكت فيها التكنولوجيا وتعقدت فيها وسائل الانتاج وتضاعف عدد العمال وتعقدت فيها المهام والمسؤوليات ،مما جعل المؤسسات تهتم بالجانب الانتاجي والعملية الانتاجية والتكنولوجيا على حساب العامل البشري ،مما افضى إلى مشكلات عديدة ،ومن بينها الحوادث المهنية ،والتي تشكل خطر كبير ومباشر على العاملين وعلى المؤسسة ومختلف الاصعدة ،فقد حاول العديد من الدراسين والباحثين دراستها من مختلف الجوانب ،ساعين لإيجاد التدابير و الوسائل اللازمة للحد منها ،وتعتبر الوقاية من الحوادث المهنية في الوسط العمالي وحماية العمال من مسؤولية المؤسسة في المقام الأول من خلال الأجهزة المختصة بذلك وتوفير كافة وسائل واجراءات الوقاية ، من مسؤولية العامل في الدرجة الثانية من خلال التزامه بتطبيق هذه الاجراءات واستخدام هذه الوسائل .

فكان الهدف من هذا البحث تحقيق مجموعة من النقاط تدور حول ربط دور الوقاية من الحوادث المهنية بدوران العمل،وذلك من خلال مجموعة من الفروض وتم تأكيد فرضية واحدة ونفي ثلاث فرضيات ، فالفرضية الأولى التي تنطلق من تساهم تحسين بيئة العمل في تقليص دوران العمل تم نفيها من خلال النتائج المتوصل إليها من اختبار الفرضية أما الفرضية الثانية التي تنطلق من تساهم اعتماد برامج الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل تم نفيها من خلال النتائج المتوصل إليها من اختبار الفرضيات ،أما الفرضية الثالثة التي تنطلق من يساهم الوعي الوقائي من تقليص دوران العمل فقد تم تأكيدها من حسب النتائج المتوصل إليها من اختبار الفرضية، أما الفرضية الرابعة التي تنطلق من يساهم اعتماد المعايير الدولية في تقليص دوران العمل فقد تم رفضها من خلال النتائج المتوصل إليها .

نتائج الدراسة:

حاولت هذه الدراسة والتي تعلقت بموضوع دور الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل ، التعرف على مساهمة الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل في المؤسسة عمر بن عمر للمصبرات كواحد من المؤسسات الجزائرية ، وقد مكنت هذه الدراسة من الوصول إلى مجموعة من النتائج منها :

- تساهم الوقاية من الحوادث المهنية في تقليص دوران العمل .
 - تعتمد المؤسسة على تنمية الوعي الوقائي مايساهم في تقليص دوران العمل .
 - رغم اهتمام المؤسسة بالصحة و السلامة المهنية إلا أنها لا تعتمد على معايير دولية في هذا المجال .
 - المؤسسة تهتم بتحسين البيئة الفيزيائية و الميكانيكية للعمل فقط وهناك متغيرات أخرى لا تهتم بها.
 - اعتماد برامج الوقاية يخلق بيئة عمل آمنة مما يشعر العامل بالأمن في مكان عمله.
 - الوقاية من الحوادث المهنية تقلل من التكاليف المؤسسة.
 - الوقاية من الحوادث المهنية تزيد من الرضا الوظيفي لدى العمال.
- ثالثا : أفاق الدراسة .**

من خلال التطرق إلى موضوع الدراسة و المتعلق بالوقاية من الحوادث المهنية ودورها في تقليص دوران العمل ، والامام بالجانبين النظري و التطبيقي ، تم التوصل إلى أى طرح مجموعة من المواضيع التي يمكن أن تكون إشكاليات لبحوث لاحقة ، وتمثل في :

- دور الوقاية من الحوادث المهنية في تحقيق الرضا الوظيفي .
- دور الوقاية من الحوادث المهنية في تحسين الانتاجية .
- دور الوقاية من الحوادث المهنية في تعزيز الميزة التنافسية .
- دور الوقاية من الحوادث المهنية في تحسين الاداء الوظيفي .

-اقتراحات و توصيات :

- الاهتمام بتحسين بيئة العمل من جميع الجوانب.
- الاهتمام أكثر بجانب الوقاية من الحوادث المهنية من خلال تسطير برامج للوقاية من هذه الحوادث .
- العمل على الحصول على معيار الايزو في مجال الصحة و السلامة المهنية .

