

جامعة احمد دراية- أدرار-الجزائر

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



بحث بعنوان

حوادث العمل و تأثيرها على أداء العاملين

دراسة ميدانية بمقاطعة استغلال الكهرباء و الغار و وكالة تجارية أولف

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

إعداد الطالبتين:

➤ صفاء لكصاسي

➤ كنزة بن تهامي

الرقم	اسم الاستاذ	الرتبة	الصفة
01	د. مولودي محمد	أستاذ محاضر (ب)	ممتحن أول
02	د. بوزيد علي	أستاذ محاضر (أ)	مشرفاً ومقرراً
03	د. رحمانى محمد	أستاذ محاضر (ب)	ممتحن ثاني

السنة الجامعية: 2020/2019م

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اثر حوادث العمل على أداء العاملين بأبعاده المختلفة في مجمع شركة مقاطعة استغلال الكهرباء و الغاز و وكالة تجارية - أولف - حيث سعت الدراسة من خلال تحليل الاستمارة إلى إيجابيات تأثير حوادث العمل على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استمارة على 32 موظف الغرض جمع البيانات وتحليلها وبعد التحليل توصلنا إلى جملة من النتائج و إثبات صحة الفرضيتين منهما : هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل و الأداء المهني بحيث كلما زادت الحوادث المهنية نقص الأداء.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، الأداء، أداء العاملين.

Résumé

L'objectif de la présente recherche consiste à identifier l'effet des accidents du travail sur la performance des travailleurs dans ses différentes dimensions dans le complexe de la société provinciale d'exploitation d'électricité et de gaz et une agence commerciale -AOULEF- où la recherche a cherché, à travers l'analyse du questionnaire, à mettre en évidence l'effet des accidents du travail sur la performance des travailleurs de l'institution étudiée, en basant sur la méthode descriptive d'analyse et pour atteindre les objectifs de l'étude, puis nous avons distribué un questionnaire à 32 employés dans le but de collecter et d'analyser les données et après l'analyse nous sommes arrivés à un ensemble des résultats et pouvoir prouver la validité des deux hypothèses, à savoir: Il y a une relation inverse entre les accidents du travail et la performance professionnelle de sorte que plus les accidents du travail sont la diminution de la performance.

Les mots clés : les accidents du travail, la performance, la performance des travailleurs

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

إلى والدي العزيزين أطال الله في عمرهما و اللذان سمرنا من أجل أن ابغ هذه الدرجة العلمية ولم يبخل عليا بالدعاء.

إلى كل إخوتي.

إلى كل أفراد العائلة الكريمة من كبيرها إلى صغيرها

إلى الأصدقاء و الأحباب و الزملاء

إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

صفاء
صفاء

إهداء

اهدي هذه المذكرة لمن كان لهم الفضل على بعد الله سبحانه و تعالى الى والدي الكريم
اطال الله في عمره الذي كان ولا زال له الفضل في توجيهي نحو طلب العلم تقديرا ووفاء

أبي والدي العبيبة اطال الله في عمرها و ابقاها بصحة و عافية

الى إخوتي الاعزاء انار الله دربهم

الى رفيق دربي ومن ساندني خلال مشواري الدراسي زوجي الكريم و عائلته الكريمة

إلى ملاكي الغالي ابني (محمد حسان) حفظه الله ورعاه

إلى كل من قدم لي يد لعون و المساندة

مذكرة
مذكرة

الشكر و العرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

{ ربنا اودعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي و علي والدي و ان اعلم طالما ترضاه }

نشكر المولى عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

نقدم الشكر و التقدير للأستاذ المشرف "د. مولىودي محمد" الذي لم يبخل علينا بتقديم المساعدة بنصائحه البناءة التي كانت لنا عوناً لنا في إخراج هذا العمل المتواضع.

إلى كل من علمنا علماً نافعاً، إلى كل من أثار لنا طريق النجاح .

إلى كل كلية العلوم الاجتماعية

إلى كل طلبة السنة الثانية تنظيم و عمل دفعة 2020/2019.

كنزة و صفاء
كنزة و صفاء

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	الشكر و التقدير
I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول و الأشكال و الرسومات البيانية
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
14	تمهيد
15	1. الإشكالية
16	2. أسباب اختيار الموضوع
17	3. أهمية الدراسة
17	4. أهداف الدراسة
17	5. تحديد مفاهيم الدراسة
19	6. الدراسات السابقة
22	7. تساؤلات الدراسة و الفرضيات
23	8. صعوبات الدراسة
24	خلاصة
الفصل الثاني: حوادث العمل	
26	تمهيد
27	1.: ماهية حوادث العمل
27	1.1.: مفهوم حوادث العمل
27	1.2.: النظريات المفسرة لحوادث العمل
29	1.3.: تصنيفات حوادث العمل
31	2.: أسباب حوادث العمل و أثارها
31	2.1.: العوامل المتسببة في حوادث العمل
34	2.2.: الآثار المترتبة عن حوادث العمل
36	2.3.: عناصر حوادث العمل
38	3.: نتائج حوادث العمل و آليات الوقاية منها
38	3.1.: نتائج حوادث العمل
39	3.2.: الوقاية من حوادث العمل
42	3.3.: آليات الوقاية من حوادث العمل
46	خلاصة
الفصل الثالث: مفاهيم أساسية في الأداء	

فهرس المحتويات

48	تمهيد
49	1.: أساسيات أداء العاملين
49	1.1.: مفهوم أداء العاملين
50	1.2.: مكونات أداء العاملين
51	1.3.: تصنيفات أداء العاملين
52	2.: العوامل المؤثرة على أداء العاملين
52	2.1.: محددات أداء العاملين
53	2.2.: العوامل الداخلية و الخارجية المؤثرة على أداء العاملين
55	2.3.: العوامل المعيقة لأداء العاملين
56	3.: تقييم أداء العاملين
56	3.1.: مفهوم و أهمية تقييم أداء العاملين
57	3.2.: معايير تقييم أداء العاملين
58	3.3.: خطوات قياس الأداء
60	خلاصة
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
62	تمهيد
63	1. التعريف بالمؤسسة
68	2. الإطار الزمني و المكاني
68	3. اختيار العينة
68	4. منهج الدراسة
68	5. أدوات جمع البيانات
69	6. تحليل البيانات
89	7. النتائج العامة و مناقشتها
93	خاتمة
95	قائمة المصادر و المراجع
99	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال والرسومات البيانية

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
69	جدول يوضح توزيع استمارة الدراسة	01
69	جدول يوضح جنس المبحوثين	02
70	جدول يوضح عمر المبحوثين	03
70	جدول يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	04
71	جدول يوضح الحالة العائلية للمبحوثين	05
72	جدول يوضح الخبرة الوظيفية للمبحوثين	06
72	جدول يوضح الفئة الوظيفية للمبحوثين	07
73	جدول يوضح الفئة التي تعرضت إلى حادث عمل	08
73	جدول يوضح فئة المبحوثين الذين شاهدو حادث العمل	09
74	جدول يوضح الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل	10
74	جدول يوضح أسباب الإهمال	11
75	جدول يوضح توفر الإمكانيات المادية لدى المؤسسة	12
75	جدول يوضح تأثير نظافة مكان العمل	13
76	جدول يوضح علاقة قلة الانتباه بحوادث العمل	14
76	جدول يوضح نقص التدريب المسبب لحوادث العمل	15
77	جدول يوضح علاقة السن بحوادث العمل	16
77	جدول يوضح المشاكل الاسرية تؤدي الى ارتكاب حوادث العمل	17
78	جدول يوضح توفير المؤسسة للمعدات الكافية للوقاية	18
78	جدول يوضح إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة	19
79	جدول يوضح مراقبة مكان العمل من طرف المسؤولين او	20
80	جدول يوضح ارتياح العامل في عمله	21
80	جدول يوضح مدى الالتزام باوقات العمل	22
81	جدول يوضح الالتزام بالقوانين المتعلقة بأداء العمل	23
81	جدول يوضح توفير المؤسسة للجو الملائم للعمل	24
82	جدول يوضح نظام المؤسسة الخاص لرفع من أداء العاملين	25
82	جدول يوضح الحرية في طريقة أداء العمل	26
83	جدول يوضح التعرض للضغط في انجاز العمل	27
83	جدول يوضح مراعاة المؤسسة لظروف العامل أثناء تقييم الأداء	28
84	جدول يوضح العلاقة بين الجنس و قلة الانتباه	29
85	جدول يوضح العلاقة بين الخبرة الوظيفية و نقص التدريب	30
86	جدول يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والالتزام بقوانين العمل	31
87	جدول يوضح الارتباط بين الجنس والتعرض لحوادث العمل	32
88	جدول يوضح الارتباط بين العمر والشعور بالارتياح في العمل	33

فهرس الجداول والأشكال والرسومات البيانية

34	جدول يوضح الارتباط بين الحالة العائلية ومراعاة المؤسسة ظروف	89
----	---	----

فهرس الأشكال والرسومات البيانية

الرقم	الأشكال	الصفحة
01	يوضح الهيكل التنظيمي لمقاطعة استغلال الكهرباء	65
02	يوضح الهيكل التنظيمي لمقاطعة استغلال الغاز	66
03	يوضح الهيكل التنظيمي للوكالة التجارية	67

مقدمة البحث

مقدمة:

توجد الكثير من المشاكل الصناعية التي تواجهها مختلف الدول في الميدان الصناعي و من بين هذه المشاكل مشكلة حوادث العمل التي اهتم بها العلماء، بحيث درسوها من عدة جوانب مختلفة بهدف الوصول إلى بعض الحلول التي تقلص من هذه الظاهرة، فقد ساهمت إلى حد كبير في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها أن تقود إلى الوقوع في حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية و بقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلف من خسائر بشرية و مادية وخيمة تعيق التطور الاقتصادي لأي دولة كانت، و للحد من هذه الظاهرة اعتمدت مختلف الدول على سياسات عديدة و ذلك بتوفير الأمن من خلال وسائل الوقاية و الحماية من أخطار حوادث العمل، لكن هناك إهمال كبير من طرف الدول الصناعية السائرة في طريق النمو لميدان الأمن بحيث تمتلك وسائل وقائية غير متطورة إذ ما قارناها بتلك التجهيزات الأمنية في المؤسسات المصنعة بالدول المتطورة و هذا يرجع إلى الاختلاف التكنولوجي الحاصل، ففي العديد من المؤسسات عبر التراب الوطني تعاني من مشكلة حوادث العمل و عمليات الوقاية بها ليست بالكثيرة وقد تسبب حوادث العمل اثر سلبي على نفسية العمال بحيث تضعف معنوياتهم وقد تسبب الغيابات اليومية و التباطؤ في العمل و عدم الارتياح و الدخول في دوامة من الخوف المستمر من ارتكاب حوادث مهنية قد تؤدي بالعامل إلى ترك عمله أو تسبب له إعاقة دائمة.

ومن هنا يتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الدراسة (الحوادث المهنية وتأثيرها على أداء العاملين) لأنه يتناول جانبا مهما من حيات الأفراد و المنظمات على حد سواء، لان الإصابة بحوادث العمل أو أمراض مهنية يترك فراغ كبير و يعرقل السيرورة الإنتاجية للمؤسسة. و يحتوي بحثنا هذا على:

الفصل الأول: يتمثل في الإطار المنهجي لدراسة الذي يتضمن الإشكالية والفرضيات وكذلك أهمية الدراسة وأهدافها وكذلك تحديد الم فلهيم وأيضا عرض مختلف الدراسات السابقة التي

مقدمة البحث

تضعنا في الإطار العام للموضوع والتي توظفها لاحقاً في التحليل، وفي الأخير تحديد صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: تناولنا في هذا الفصل ثلاث مباحث أساسية، المبحث الأول ماهية حوادث العمل يتضمن المفهوم و النظريات المفسرة لحوادث العمل مع التصنيفات، أما المبحث الثاني أسباب حوادث العمل و أثارها فقد تناولنا فيه العوامل المتسببة و الآثار المترتبة مع عناصر حوادث العمل، و المبحث الثالث يتضمن نتائج حوادث العمل و كيفية الوقاية منها و برامج الوقاية من حوادث العمل.

الفصل الثالث: يأتي بعنوان مفاهيم أساسية في الأداء ويحتوي على ثلاث مباحث يتضمن المبحث الأول أساسيات أداء العاملين على مفهوم الأداء مكوناته و تصنيفاته، أما المبحث الثاني بعنوان العوامل المؤثرة على أداء العاملين يحتوي على المحددات و العوامل الداخلية و الخارجية المؤثرة على أداء العاملين و العوامل المعيقة لها، و المبحث الثالث تقييم أداء العاملين تناولنا فيه مفهوم و أهمية تقييم أداء العاملين و معاييرهم و خطوات قياس الأداء.

الفصل الرابع: أما الجانب التطبيقي فقد تضمنه الفصل الرابع من حيث التعريف بالمؤسسة الإطار الزمني و المكاني و التعريف بعينة الدراسة إضافة إلى الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بالبحث ، ثم تحليل البيانات واستعراض أهم النتائج المتوصل إليها وأخيراً خاتمة الدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية
2. أسباب اختيار الموضوع
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تحديد المفاهيم الدراسية
6. الدراسات السابقة
7. تساؤلات الدراسة و الفرضيات
8. صعوبات الدراسة

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

يعد الإطار المنهجي للدراسة الوسيلة الموضوعية و الحقيقية التي تمكن الباحث من وضع ملامح الموضوع للوصول إلى حل مشكلة أو إجابة عن تساؤل أو تفسير ظاهرة.

و قد تناولنا في هذا الفصل كل من إشكالية الدراسة و أسباب اختيار الموضوع و ذكر أهداف و أهمية الدراسة و تحديد المفاهيم الخاصة بمتغيرات الدراسة مع الدراسات السابقة بالإضافة إلى تساؤلات الدراسة و الفرضيات و الصعوبات التي واجهتها الدراسة.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية:

يعد موضوع العمل من بين المواضيع التي كانت ولا زالت تشغل الرأي العام عموماً والمختصين في مجالات مختلفة بشكل خاص فقد ارتبط وجوده بوجود الإنسان فهو يقوم به من أجل إشباع حاجاته وتحقيق متطلباته المختلفة، وقد مر العمل بعدة مراحل تختلف من مرحلة إلى أخرى، فالإنسان البدائي كان يعتمد في عمله على وسائل بسيطة وبدائية في الزراعة حيث سعى في كل مرة إلى تطوير هذه الوسائل لتسهيل مهمة العمل، ونظراً للتطور الحاصل في المجال الصناعي و التي نتج عنها اختراع الآلة و التي انتقل فيها العامل من المرحلة الزراعية إلى المرحلة الصناعية خلال القرن الثامن عشر ، وتطورت الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية.

حيث دخلت تقنيات علمية جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج فأصبح العامل في المؤسسة الصناعية غالباً في بيئة غير مؤمنة مما قد يعرضه إلى الأخطار و الأمراض و الإصابات المتفاوتة والمتمثلة في حوادث العمل، حيث تعتبر هذه الأخيرة من المواضيع التي لقيت اهتماماً واسع النطاق من طرف المختصين و أرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات، و هي التي تقع أثناء العمل لأسباب مباشرة وغير مباشرة و هي تتمثل بشكل عام في إلحاق الضرر بالعامل أثناء تأديته لمهامه سواء داخل المؤسسة أو خارجها وتختلف درجاتها من البسيطة إلى المعقدة مما يشكل عائقاً بالنسبة للعامل في أدائه لمهامه سواء بشكل مؤقت أو دائم مما يؤثر بشكل سلبي على أدائه هذا الأخير الذي يعتبر العنصر الجوهري بالنسبة للمؤسسة والعامل معا فهو من أهم متغيرات العمل الإداري، إذ تهتم كل مؤسسة بأداء عمالها، وتخصص الكثير من ميزانياتها لإيجاد السبل الكفيلة لرفعه وتحقيق مستويات إنتاجية عالية، وذلك لأن نجاح أي مؤسسة أو فشلها يعتمد بالدرجة الأولى على درجة، أو

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

مستوى أداء عمالها حيث أن هذا الأخير مرهون بالقدرة على بذل الجهد الذهني و البدني , وهما عرضة للانتقاص أو الزوال بسبب العجز الجزئي أو الكلي أو الموت,نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأديته لمهامه وهو ما يطلق عليه الحوادث المهنية هذه الأخيرة التي لها تأثير كبير على أداء العاملين بالمؤسسات وهو ما سنحاول دراسته من خلال موضوعنا هذا ، وعليه فإن إشكالية بحثنا تتمحور حول السؤال التالي:

كيف تؤثر حوادث العمل على أداء العاملين ؟

2.أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع
- الاهتمام بحوادث العمل على مستوى المؤسسات

أسباب موضوعية:

- إمكانية البحث متوفرة أي أن هذا الموضوع قابل للدراسة
- تعدد جوانب و أبعاد الموضوع و الرغبة في الوصول إلى نتائج و اقتراحات في هذا الموضوع للاستفادة منها.
- قلة الانتباه و التركيز لدى العمال و التي تعرضهم للحوادث و تأثير على أداءهم
- إن الموضوع يدخل في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

3.أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث من خلال تسليط الضوء على ظاهرة حوادث العمل و خطورتها من اجل لفت انتباه المسيرين و المدراء و مدى تأثيرها على أداء

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

العامل داخل المؤسسة حيث كلما زادت حوادث العمل اثر ذلك على أداء العاملين.

4. أهداف الدراسة:

- محاولة التعريف ظاهرة حوادث العمل في المؤسسة و العمل على تشخيص أسبابها.
- تهدف إلى توعية رؤساء المؤسسات بخطورة الحوادث المهنية.
- توعية العمال و نشر الثقافة السلوكية ومحاولة التقليل من حوادث العمل.

5. تحديد المفاهيم:

مفهوم حادث: هو ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه ضرر أو أضرار قد تصيب الفرد أو الآخرين.¹

المفهوم الإجرائي للحادث : حدث طارئ غير متوقعن شأنه أن ينجم عنه إصابة للعامل داخل مكان العمل كخسارة أو عجز جزئي أو كلي أو حروق أو وفاة...

مفهوم العمل:

لغة: عمل عملا بمعنى صنع و مهن، و العمل بذل جهد بدني وعقلي لإتمام شيء ما و العمل هو عنصر من عناصر الإنتاج ويعد من أهمها.²

اصطلاحا: العمل شرط لكل حياة اجتماعية، العمل يدل على مختلف الوسائل التي ابتكرها الإنسان لكي يؤثر على البيئة الطبيعية و يستخرج منها العوامل المادية لوجوده الاجتماعي.³

¹ عمر حسين، الموسوعة الاقتصادية، دار الفكر العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، ط4، 1992، ص 65.

² الجمعة على بن محمد، معجم المصطلحات الاقتصادية و الإسلامية، مكتبة العبيكات، ص 388.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

المفهوم الإجرائي للعمل: هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل كسب قوت يومه و يعود عليه بالنفع.

مفهوم تأثير:

الجمع آثار و أثور. هو إبقاء الأثر في الشيء.⁴

المفهوم الإجرائي للتأثير: هو قدرة و القوة الشخص في إحداث التغيير في شيء أو شخص آخر.

المفهوم الإجرائي للعمل:

مفهوم الأداء:

لغة: من أدى الشيء. أي أوصله. و الاسم أداء. و أدى دينه. تأدية أي قضاة. و المقصود هنا من الأداء هو قضاء الأمر.⁵

اصطلاحاً: يعرف الأداء بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لأداء الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة.⁶

المفهوم الإجرائي للأداء: هي مجموعة المهام و الوظائف المكلف بها العامل، و تقييم ما إذا كان العامل ينفذ وظيفته بشكل جيد أو لا.

مفهوم العاملين:

المقصود بهم الأشخاص الذين يمارسون أنشطة اقتصادية، وهذا التعريف يشمل المستخدمين و أصحاب العمل وحالات عملية أخرى.⁷

³بياروننت و ميشال إيزار، معجم الإثنولوجيا و الانتربولوجيا، ترجمة مصباح الصمد، المعهد العالي العربي للترجمة، ط1، 2006، ص 667.

⁴ابن منظور، لسان العرب، المجلد الأول، دار بيروت للطباعة و النشر، بيروت، ب ت، ص 28.

⁵محمد منير حجاب، الموسوعة الإعلامية، المجلد الأول، دار الفجر للنشر و التوزيع، ط1، 2003، ص 145.

⁶راوية حسن محمد، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط2، 1999، ص 151.

⁷شياخباية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، جامعة درار، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية، 2012-2013، ص 9.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

المفهوم الإجرائي للعاملين: العامل هو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يهدف من خلاله إلى تقديم خدمة أو إنتاج سلعة ما.

6. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: الدراسة الأجنبية: دراسة ماكس فيبر 1905.1910 ألمانيا
عنوان الدراسة: الظروف الإنسانية و التنظيمية وعلاقتها بالحوادث المهنية
تعتبر دراسة ماكس فيبر من أولى الدراسات العلمية للبيكولوجية الحوادث المهنية في الأوساط العملية و هي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج و الكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة و تباطؤ العمل و قلة الإنتاج و طبيعة الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة و التهوية و العلاقات الإنسانية بين العمل ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل و الإصابات المهنية وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الأجواء الآمنة و السلمية لأداء الأعمال خاصة التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة و المعدات التي يعمل عليها العمال.⁸

الدراسة الثانية: من إعداد الطالبتين نورة بوصالح و فريدة ناجمي، دراسة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل بعنوان التدريب و دوره في التقليل من حوادث العمل، جامعة أحمد دراية - أدرار - سنة 2010/2019، حيث تناولت هذه الدراسة:

- الفرضية العامة: البرامج التدريبية تساهم في التقليل من حوادث العمل .
- الفرضيات الفرعية:

⁸ عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، دار النهضة للطباعة و النشر والتوزيع، ط1، 1998، ص 37.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- التدريب النظري للعمال يقلل من حوادث العمل.

- التدريب التطبيقي للعمال يقلل من حوادث العمل.

- المنهج المعتمد في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.
- عينة الدراسة: اختارت الباحثين العينة العشوائية الطبقية بصفتها أكثر أنواع العينة دقة في تمثيل المجتمع الإحصائي الغير متجانس، حيث يمثل حجم العينة 50% من المجتمع الكلي و التي تقدر ب 69 مبحوث.
- النتائج المتوصل إليها: إن البرامج التدريبية بشقيها النظري و التطبيقي تساهم في التقليل من حوادث العمل، من خلال تدريب العمال على استعمال الآلات الإنتاجية و اخذ الحيطه و الحذر و كذلك كيفية استعمال وسائل الوقاية و الحماية الفردية و الجماعية.

الدراسة الثالثة: من إعداد الطالبة سهام بن رحمون، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع بعنوان المناخ البيئية الداخلية و تأثيرها على الأداء الوظيفي، تخصص تنمية الموارد البشرية، دراسة بجامعة محمد خيضر - بسكرة - سنة 2010/2013، حيث تناولت الدراسة:

• التساؤل الرئيسي:

- ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في

جامعة باتنة؟

• التساؤلات الفرعية:

- ما مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها في إدارة جامعة باتنة؟

- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل

الداخلية؟

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- المنهج: المنهج المعتمد في الدراسة هو المنهج العلمي و الذي يعرف بأنه مجموعة القواعد العامة التي يستخدمها الباحث للوصول إلى الحقيقة.
- عينة الدراسة: العينة الاحتمالية العنقودية وتم اختيار نسبة 20% من المجتمع الكلي حتى تكون ممثلة له، وقدرت عينة الدراسة من الإداريين ب: 106 مبحوث.
- النتائج المتوصل إليها:
تم استخلاص النتائج المتوصل إليها من نتائج الاستمارة وهي:
- معظم أفراد العينة من فئة الشباب، وهي فئة أكثر نشاط وحيوية ولديها طاقة كبيرة.
- وفقا للجنس فان فئة الإناث أكثر من الذكور وهذه الفئة ملائمة للأعمال التي تحتاج التركيز و الصبر.
- وفق لخصائص الخبرة و الأقدمية تمثل 64% من عينة الدراسة وهذا يعكس إمكانية تمكن أفراد العينة من أداء وظائفهم كما هو متوقع على أكمل وجه على الأقل.

الدراسة الرابعة: من إعداد الطالبتين إيمان زريق و آمنة بهلول، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان الإدارة الالكترونية ودورها في تطوير أداء العاملين بالمكتبات الجامعية، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية، جامعة 8 ماي 1945 - قالمة- 2018/2017.

- المنهج المستخدم في الدراسة: تم استخدام المنهج المسحي لكونه المنهج المناسب لاستخدام هذه الدراسة و باعتباره طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته بمنهجية علمية.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- عينة الدراسة: هي عينة مسحية بحيث تمثل جميع العاملين بها و البالغ عددهم 70 عامل.
- النتائج المتوصل إليها: من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ما يخص الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير أداء العاملين في المكتبة الجامعية هي:
 - اعتماد المكتبية على التكنولوجيات الحديثة التي تفتح المجال نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المكتبية، وهذا ما يعكس حرصها على تحسين سير العمل وتوفير الجهد والوقت.
 - أن استخدام الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل التي تعيق مسيرة العمل داخل المكتبة مثل: (الوقت، حواجز المكان والزمان)
 - رغبة العاملين بالمكتبية في التحول نحو العمل في البيئة الإلكترونية، وذلك لتنمية القدرات وزيادة الكفاءة والفعالية سواء للفرد أو بالنسبة للإدارة.
 - أن الإدارة الإلكترونية تقلل من وظائف العمل التي كانت تمارس في الإدارة التقليدية.

7. تساؤلات الدراسة و الفرضيات :

- **التساؤلات الدراسة:**
 - ما هي العوامل المسببة لحوادث العمل ؟
 - ما هي العلاقة بين حوادث العمل و أداء العاملين؟

• **الفرضيات:**

الفرضية العامة:

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- تؤثر حوادث العمل غالبا بشكل سلبي على أداء العاملين.

الفرضيات الفرعية:

- هناك عدة أسباب تساهم في وقوع حوادث العمل منها المهنية ومنها

الشخصية.

- هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل والأداء المهني بحيث كلما

زادت الحوادث المهنية نقص الأداء.

8. صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في

هذا المجال:

- قلة توفر المادة العلمية.

- صعوبة الحصول على المعلومات في الجانب الميداني.

- انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19)، مما يجعل الدراسة الميدانية صعبة

بسبب إغلاق المؤسسات.

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

خلاصة

وفي الأخير نستنتج أن الجانب المنهجي هو أمر ضروري في البحوث الاجتماعية، فمن خلاله نستطيع معرفة الأسباب الواقعية المؤدية إلى حوادث العمل و كيفية تأثيرها على أداء العاملين.

الفصل الثاني: حوادث العمل

تمهيد

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

المبحث الثاني: أسباب حوادث العمل و آثارها

المبحث الثالث: نتائج حوادث العمل واليات تقليصها

خلاصة

الفصل الثاني حوادث العمل

تمهيد:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية نظرا إلى الخسائر الكبيرة التي تخلفها، بالإضافة إلى الإصابات و التي من الممكن يصاب بها العامل.
وبما أن طبيعة البحث تعالج موضوع حوادث العمل فانه وجب علينا التعرف على الجوانب المختلفة لهذا الموضوع.

الفصل الثاني حوادث العمل

1.: ماهية حوادث العمل.

1.1.: مفهوم حوادث العمل:

تختلف تعريفات حوادث العمل من كاتب إلى كتاب باختلاف الزوايا التي ينظرون منها إلى هذه الظاهرة.

المقصود بالحادثة هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الأشخاص أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك. أي أنه حادث مشئوم غير متوقع قد تحدث عنه إصابة للشخص أو غيره من الأشخاص أو الأشياء. وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة لأخرى.¹ هي واقعة غير مرغوب فيها، تحدث دون أن يكون هناك توقع لحدوثها، قد ينجم عنها إصابة بسيطة أو شديدة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها أي شيء مطلقاً.² إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة: أي ليس لها مؤشرات سابقة، كان يقع العامل فتكسر رجله، وان يسقط عليه شيء ما فيصاب في رأسه.³

1.2.: النظريات المفسرة لحوادث العمل

المقصود هنا بالنظريات المفسرة هي الأطر النظرية التي عالجت مفهوم العمل، من جهة. وتناولت تحليل حادث العمل، من جهة أخرى، وهي عديدة من أهمها:

1. النظريات الكلاسيكية:

أ. مدرسة التنظيم العلمي للعمل

¹ فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل، مكتبة الخانجيل للنشر، القاهرة، مصر، 1979، ط1، ص22.

² عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر و التوزيع، الإسكندرية، مصر، ط1، 1990، ص113.

³ محمد سليم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة للنشر، الجزائر، 2007، ط2، ص147.

الفصل الثاني حوادث العمل

ترى هذه النظرية أن العامل فيها قد تحول إلى مجرد أداة منفذة. و بهذا، فقد أخذت نظرية تايلور الصفة العلمية؛ لأنها تتعامل مع العامل على أساس انه أداة تعمل على زيادة الإنتاجية، إذ وصلت إنتاجية العامل ثلاثة أضعاف، تقريبا.

ب. مدرسة العلاقات الإنسانية

ترى هذه النظرية أن الجانب الإنساني بلعب دورا هاما، في العملية الإنتاجية. ومن ثم التأثير في معدل وقوع حوادث العمل في الصناعة... فان "حادث العمل" يمكن اعتباره خلا؛ بين ما يحدث في تركيب الذات الإنسانية و/أو وظائفها؛ عن دما تتدهور معنويات العامل ويشعر بالحقرة فانه سوف يكون عرضة لحوادث عمل؛ بسبب هذا المتغير الإنساني. بعبارة أخرى، فان العامل الذي يشعر بعدم الرضا، الساخط و المزدي، الذي تكون علاقته سيئة مع الإدارة التي يتعامل معها، يكون ميالا إلى اقتراف الوقوع في حوادث عمل

ج. النظرية الماركسية.

تؤمن هذه النظرية بان "الوجود" المادي يصنع "الوعي" الاجتماعي. ذلك أن الظروف أو الشروط المادية هل التي تصنع الإنسان. و من ثم وعيه الطبقي و الاجتماعي و معتقداته و آماله و طموحاته. وبما أن البروليتاليا تعيش ظروف مختلفة، عن تلك التي تخص الطبقة البرجوازية فلا بد أن يكون وعيها مختلفا...، "فان حادث العمل" يكون نتيجة لشعور العامل انه مستغل من طرف البرجوازي؛ أي أن حوادث العمل هي متغير تابع لملكية وسائل الإنتاج.¹

¹ منجل جمال، الاتجاهات المفسرة لحوادث العمل، التواصل، العدد 20 ديسمبر 2007، ص ص 17 - 18.

الفصل الثاني حوادث العمل

2. النظريات الحديثة:

د. العلاقة بين الإنسان و الآلة:

تعتبر هذه النظرية المفسر المنطقي الأساسي لفهم حادث العمل. إذ يظهر الحادث من خلال العلاقة المتبادلة، ما بين الإنسان و الآلة. ونقص حاد وحالة دراماتيكية متزامنة، في هذا المركب الجسدي الآلي، حيث أن الحادث ناتج عن سببين اثنين: أولاً: رداءة المنشآت التقنية و أدوات العمل.

ثانياً: ضعف اليد العاملة المتشكلة من العمال البسطاء إلى مسؤولياتهم، في العملة الإنتاجية الإدارية.

هـ. النظرية النفسية الاجتماعية:

تبقى عليها من الظروف البيئية للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات وصراعات النفسية المستمرة لأسباب لا شعورية. و. النظرية القدرية:

ترى هذه النظرية أن الناس صفات، احدهما سعيد الحظ و الآخر تعيس الحظ. فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث و منهم من يفتقد هذه الحصانة. ويكون أكثر قابلية للحوادث.¹

1.3. تصنيفات حوادث العمل:

إن تصنيف الظاهرة أياً كان نوعها يكون بغرض المقارنة و إجراء البحوث و الدراسات و تسهيل التعامل معها و إدارتها، ومنه فإن تصنيف حوادث العمل يمكن إخضاعها لعدة طرق:

¹ حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط1، 1990، ص 199.

الفصل الثاني حوادث العمل

1. من حيث النوع: حيث تنقسم إلى حوادث برية، جوية، بحرية
2. من حيث النتائج: يمكن أن تنقسم إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات، وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات وقد تؤدي إلى الوفاة.
3. من حيث الخطورة: فثمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة و رضوض أو خدوش سطحية، وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت، وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.¹
4. من حيث الأسباب: فهناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل و شرود ذهنه ولا مبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80 % من أسباب حوادث العمل، وهناك عوامل مادية و ميكانيكية كالانفجار المفاجئ وسقوط الآلات، و تتراوح نسبتها بين 10% و 20%، وربما أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية و خطورة الجانب البشري و الإنساني ورجحانه في وقوع حوادث العمل و الإصابات المهنية.²
5. من حيث التجنب: فثمة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطل المفاجئ في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لعطب، وحوادث أخرى يمكن تجنبها.³

¹ سمير حديبي، حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، 2009/2008، ص 36.

² عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتب الفلاح للنشر، الكويت، ط1، 1994، ص145.

³ سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد

26، العدد 4، 2010، ص 728.

الفصل الثاني حوادث العمل

2.: أسباب حوادث العمل و آثاره

سنتعرف في هذا العنصر إلى العوامل المسببة في حوادث العمل، و الآثار المترتبة عنها ووسائل خفضها.

2.1.: العوامل المسببة لحوادث العمل.

لقد تعددت أسباب حوادث العمل داخل المؤسسات، و اختلفت هذه الأسباب حسب وجهة نظر كل باحث، و في هذا البحث سوف نذكر أهم ثلاثة أسباب رئيسية تؤدي إلى حوادث في العمل و هي:

1. حوادث العمل الناتجة عن عوامل شخصية:

وهي المرتبطة بالفرد نفسه، أي أن طبيعة الفرد و خصائصه، و سلوكياته الخفية قد تكون هي السبب الرئيسي في حوادث و إصابات العمل، فيتفق علماء السلوك على انه توجد فروق فردية بين الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث، حيث قد تزداد عدد الإصابات و الحوادث التي يتعرض لها فرد معين خلال فترة زمنية معينة، بينما لا يقع لزملائه أية حوادث.

ومن ناحية أخرى يرى البعض أن الأفراد ذوي الخبرات العلمية الأكبر أقل عرضة للحوادث من الأفراد الأقل خبرة، وهناك أيضا عوامل أخرى ترتبط بالفرد وتساعد في زيادة تعرضه للحوادث و الإصابات المهنية منها:¹

أ. الافتقار إلى الراحة و زيادة درجة التعب و الإجهاد.

ب. الملل الوظيفي الناتج عن الروتين وعدم التجديد و الابتكار.

ج. انخفاض حجم وجودة نظم التدريب خاصة للعاملين الجدد أو

المهام الجديدة.

¹ مجدي عبد الله شرارة، السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، نش من طرف مؤسسة فريديش إبريت، مصر، ط2016، صص 21-22.

الفصل الثاني حوادث العمل

د. السرعة في أداء العمل خاصة إذا كان نظم العمل بالقطعة السائدة.

هـ. الإهمال في إتباع التعليمات و اللوائح و المنشورات.

و. ضعف البصر أو السمع قد يؤدي إلى كثيرا من الأخطار و الإصابات.

ز. تسرب الأمراض الاجتماعية السيئة داخل بيئة العمل مثل الإدمان و

المخدرات،...

ح. العمل في وقت غير مناسب للعامل مثل: أوقات الحزن، المشكلات

العائلية،...

2. حوادث و إصابات العمل الناتجة عن العوامل التنظيمية:

كثيرا ما يكون البناء التنظيمي لأي مؤسسة هو السبب الرئيسي في زيادة

حالات الصراعات و الضغوط ، وقد دلت الإحصاءات في هذا الصدد على

مظاهر لمساوئ كثيرة من أمثال ذلك ما يلي:¹

أ. الآثار السلبية للصراعات تولد لدى الأفراد صفات عدم الثقة بالنفس و

الكراهية ...، وهذا يؤدي إلى المزيد من الحوادث.

ب. المشكلات النفسية و العاطفية التي تؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم و زيادة

معدلات

ضربات القلب و الإسراف في تناول الأدوية و الاكتئاب و غيرهم.

ج. يقدر خبراء العمل الإداري و النفسي أن ما بين 50% الى 80% من

الأمراض الطارئة التي يتعرض لها الأفراد تكون ذات علاقة بالضغوط

البيئية أو التنظيمية.

د. اختلال الهيكل التنظيمي و عدم وضوح العلاقات التنظيمية غموض الدور

و المهام التي يؤديها الأفراد

¹مجدي عبد الله شرارة، المرجع السابق، ص 22 (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

هـ. عدم تحقيق العدالة التنظيمية في نظم وسياسات الأجور و المكافآت و النقل و الترقية...

و. الافتقار إلى السياسات ونظم فعالة للاقتراحات و التنظيمات و ضعف دور النقابات العمالية خاصة في الدول النامية أو التي في طريقها إلى النمو.

3. أسباب حوادث و إصابات العمل الناتجة عن العوامل الفنية:

وهي الناتجة إلى عدم إتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع

المشروع و تصميمه و عدم الاختيار السليم للآلات و المعدات و غيرها ويمكن ذكرها في ما يلي:¹

أ. عدم اختيار الموقع المناسب لإنشاء المصنع سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة.

ب. عدم إتباع المواصفات الهندسية في تأسيس و بناء و ارتفاعات و أطوال المصانع و عنابرها المختلفة.

ج. سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المصنع و المخازن مما يؤدي إلى ارتطام الأفراد و الآلات و المعدات معاً.

د. عدم إتباع نظم سليمة للإضاءة و التهوية و الرطوبة و سوء تخزين المواد الملتهبة و المتفجرات.

هـ. إهمال عملية الصيانة و الإصلاح في الوقت المناسب.

و. عدم ملائمة درجة الآلية المستخدمة لكفاءة و خبرة و قدرة العامل.

ز. عدم إحاطة الأجزاء المتحركة في الآلة كالمحاور و السيور بحواجز تمنع اقتراب العمال منها.

¹مجدي عبد الله شرارة، المرجع السابق، ص23 (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

2.2.: الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

لقد تعددت الآثار السلبية لحوادث العمل في أكثر من جانب وهي كالتالي:

• الآثار الاقتصادية:

أن الحوادث الصناعية تتسبب في إهدار الكثير من المال و الوقت،
فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي ، فقد بلغ
متوسط التكاليف الشاملة للإصابات ما يعادل 4%، و هذا علاوة على
التكاليف غير ظاهرة وهي ك التالي:¹

- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتوقف العمل.
- تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.
- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة.
- تكلفة إحلال عامل مكان العامل المصاب.

• الآثار المتعلقة بالعامل:

تترك الحوادث آثار سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها،
فهناك من الحوادث ما ينتج عنه ضحايا من الموتى. وهي التي تتمثل في
درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي يصعب إخمادها، أو انقلاب احد
مكونات الآلة الحادة، أو التسمم بالغازات الضارة... وغير ذلك من الحوادث
التي تتسبب في فقدان احد الأعضاء أو جزء منها أو شلل نصفي أو كلي.
فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كليا، أو التزام الفراش،
أو تغيير العمل، وكما يؤدي تغيير العمل إلى تغيير الحالة الاجتماعية
للعامل، نظرا لاختلاف الأجر، كذلك نظرة المجتمع للعامل العادي الذي
أصيب بحدوث، نظرة شفق و إحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل،

¹ على غربي، بلقاسم سلاطنة، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر، ط1، 2002، ص
ص 131- 132.

الفصل الثاني حوادث العمل

بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلاً،
منطوياً، يشعر دوماً بالنقص مقارنةً بزملائه.

• الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات
بدرجة خطورة الحوادث و كذا بنسبتها و حجمها، أي بتكرار الحوادث تتطور
نتيجة فقدان العمال لإحساس الأمن و الشعور الدائم بالخوف و عدم
الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أماناً، إذ تعتبر
ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشر عدم الاستقرار المهني، لذا يجب توفير كل
الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة، الأقنعة، مع
تخصيص قسم الأمن الصناعي.

كثرة الحوادث تصيب العمل المدربين و ذوي الخبرة في ميدان العمل.
وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء في الوقت الضائع أثناء تقديم
الإسعافات الأولية التي توقف العمل، أو الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة
أو عاهات مستديمة، فهذا يلزم المؤسسة وقت لإعداد عمال آخرين. و خلال
هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى إصلاح و ترميم الآلات و
مكان العمل، و النفقات الخاصة بتكوين و تدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى
الخسائر المترتبة على نقص الإنتاج كتجمع العمال لمشاهدة الحادث أو
الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.¹

¹ سلامة أمينة، الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل
شهادة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2018/2017،
ص58.

الفصل الثاني حوادث العمل

2.3.: عناصر حوادث العمل.

1. الإصابة البدنية:

هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية و كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان.

ومن خلال هذا التعريف، نستخلص بأنه لكي تعتبر الواقعة حادث عمل لابد أن تلحق ضرر بجسم العامل، مهما كانت صفة هذا الضرر وخطورته أو بساطته، ويشمل الجروح والكسور والاضطرابات النفسية والعصبية، فصحة جسم الإنسان لا تشمل الجسم البدني فقط، بل تشمل صحته العصبية و النفسية أيضا.

2. يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوه خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل. إن وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي ،و قد يكون معنويا، كالثوفاة نتيجة للخوف أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل كذلك، فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا أو معنويا.

3. توفر صفة المفاجأة في الحادث:¹

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت

¹ سلامة أمينة، المرجع السابق، ص 49، (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

وقوعه بكل دقة وتحديد المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل. ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره.

4. صفة العنف:

ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون الحادث العمل بالعنف. واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث. ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه. بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل، إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف. توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به.

5. العلاقة السببية:

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات. ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف. وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل و زمانه. أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل، فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 83/13 ، التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.¹

¹ سلامة أمينة، المرجع السابق، ص 50 (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

3.: نتائج حوادث العمل و آليات تقليصها

3.1.: نتائج حوادث العمل:

كثيرة ومختلفة هي النتائج التي تخلفها حوادث العمل والإصابات المهنية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:

1. توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
2. توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.
3. ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
4. الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
5. تأثر الإنتاج بالحوادث.
6. تحمل المؤسسة التكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل ودفعا لأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.
7. تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل المادية للإنتاج. وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها مايلي:

1. تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
2. تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.¹
3. تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة ل:

¹ سمير حديبي، مرجع سبق ذكره، ص 61، (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

- أ. مساعدة العمال المصابين.
- ب. لإجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.
- ج. اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.
- د. البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.
4. تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.
5. تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.
6. الأجر التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.
7. الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.
8. تأثير سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج (محليا وإقليميا ودوليا).¹

3.2.: الوقاية من حوادث العمل.

للووقاية الأمنية ارتباط وثيق الصلة بالوقاية الصحية، بمعنى آخر، هناك ارتباط بين عدد الحوادث والحالة الصحية للعامل، بدنية كانت أم نفسية. كما تتوقف نسبة الحد من الحوادث على مدى تحقيق نجاح سبل الوقاية المنتهجة وعلى مدى التعاون، بين إدارة المؤسسة والعمال وأيضا على مدى الروح المعنوية، السائدة في حقل العلاقات بالمؤسسة.²

والإسلام دستور السلم يمدّه بالتعاليم والإرشادات والتوجيهات وأساليب الهدى التي تصون علما للفرد حياته وتحافظ عليه من الأخطار والأمراض والتهلكة والتعرض للأذى والإسلام يزود أبناءه بكل ما ينظم حياتهم ويرشدهم إلى سواء السبيل و إلى

¹ سمير حديبي، مرجع سبق ذكره، ص 62 (بتصرف).

² احمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، ط1، 1981، ص351.

الفصل الثاني حوادث العمل

حسن التعامل واليقظة والحيلة وتدبر الأمور وإدراك عواقبها والتحلي بالروية والحكمة والصبر والتاني والتعقل والتبصر والتدبير والتأمل والتفكير والرفق والنظافة وما إلى ذلك، وفي هذا الصدد يقول الله تعالى : ﴿ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة و أحسنوا إن الله يحب المحسنين﴾ (سورة البقرة - الآية 195)

ومن أهم وسائل الوقاية من حوادث العمل ما يلي:¹

1. إبعاد الأسباب الميكانيكية للحوادث بإبعاد الورشات عن بعضها البعض، تحسين الإضاءة، وضع الحواجز الوقائية على الآلات وعن الأفران و السيور و الروافع، الناقلات، التركيبات الكهربائية و المعدات المرصودة ضد أخطار الحريق.
2. الاهتمام بالتوجيه والتدريب، الاختيار المهني، ذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل.
3. مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل.
4. تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمال، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية،

لتجنب التعب والملل الذين يزيدان من حوادث العمل.

5. تدريب العمال المشرفين عن العمل، على وسائل الوقاية من الحوادث، عقد اجتماعات دورية للأمن والتي تساعد في التعرف على الأخطار المهنية. وتزويد العمال بكل المعلومات المتعلقة بأخطار التخزين واستعمال ونقل وتسويق المواد الخطيرة هذا من جهة، وبالحوادث التي قد تسببها الآلات ومعدات وأدوات العمل من جهة أخرى.²

¹ عبد الرحمن العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية للنشر، بيروت، ط1، بدون سنة نشر، ص 119.

² سلامة أمينة، مرجع سبق ذكره، ص ص 72 - 73 (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

6. تلقين العمال عادات الاحتياط المؤدية إلى الأمن ولفت نظر المستجدين إلى العمل، بواسطة المنشورات و المحدثات والإعلانات، مما يولد في نفوسهم روح الاحتياط.
7. تخصيص جوائز في كل وحدة، أو مؤسسة لكل عامل يساهم في تنمية وسائل الوقاية من الحوادث كما يجب توقيع إجراء على كل عامل يخالف قواعد الأمن .
8. يجب أن تقوم كل وحدة أو مؤسسة صناعية، بتسجيل البيانات الخاصة بالحوادث ووضع إحصاءات دورية، عن أسباب الحوادث، مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية. كما يجب أن تحمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الإحصائيات، لمكان إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الحوادث على نطاق واسع.¹
- على العموم فإن علاج حوادث العمل ذو طبيعة نفسية أكثر منها ميكانيكية. ولقد توصلت كثير من المؤسسات بضرورة مراعاة الأخذ بهذه الشروط للعمل على تقليل الحوادث.
- إن نجاح أي مشروع بشأن أمن العمال ووقايتهم من الحوادث في المؤسسات، يتوقف إلى حد كبير على تعاون العمال ووقايتهم من هذه الحوادث. ويتوقف أيضا إلى حد كبير على تعاون العمال أنفسهم بصورة جدية، ومعاونتهم لذلك المشروع عن طبيعة المخاطر، ما يجعلهم أكفاء لاتخاذ الإجراءات اللازمة بأنفسهم، ماداموا يتلقون التوجيه والمساعدة الكافيين.²

¹ سلامة أمينة، مرجع سبق ذكره، ص 73، (بتصرف).

² جمال البنان، مكتب العمل الدولي الإدارة العمالية في يوغزلافيا، المؤسسة المصرية العامة للتأليف و النشر، القاهرة، ط2، 1967، ص 319.

الفصل الثاني حوادث العمل

3.3.: آليات تقليص حوادث العمل.

إن برنامج الوقاية يهدف إلى الرفع من فعالية الأسس المادية أو الإنسانية لنظام الوقاية والتي يتأكد من خلال التسجيل والتحليل المعمق للحوادث السابقة، على أنها مصدر نسبة كبيرة من الحوادث في الوسط الإنتاجي. إن أي برنامج متمثل في مجموعة الأهداف والسياسات والإجراءات والقواعد، التي تستهدف تعبئة الطاقات والموارد لتنفيذ خطة معينة وفقا لجدول زمني محدد.¹

ويمكن انخفاض معدل الحوادث، إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته. وقد يكون العامل ملم بقواعد الأمن الصناعي وشروطه، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين:²

- إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.
 - حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.
- ونقر أسس البرنامج الناجحة للوقاية من الحوادث بالمراحل التالية:

1) موقع الإدارة:

لقد أثبتت الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم بان نجاح تنفيذ برامج السلامة المهنية يعتمد بالأساس على مقدار اهتمام الإدارة العليا بالموضوع، حيث وجد انه كلما أنطت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري - رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام - كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل؛ لكونه يتمكن من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا، من فرض خطط السلامة المهنية، ومتابعة تنفيذها بشكل دقيق بعد اتخاذ القرار، ومعالجة ما قد يعترض ذلك من

¹ جاب الله علي فوزي، الصحة العامة و الرعاية الصحية، دار المعرفة للنشر و التوزيع، ط1، 1969، ص 502.

² عبد الرحمن العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص120 (بتصرف).

الفصل الثاني حوادث العمل

عقبات؛ كما يمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص وعلى مختلف المستويات تنفيذ خطة البرنامج لضمان نجاحها.

(2) البيئة السليمة للعمل: إن لتوفر شروط البيئة السليمة دورا هاما في نجاح

برامج السلامة المهنية، ومن هذه الشروط:

- أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل، وإجراءات السلامة المهنية.
- تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة وإفهام ذلك للأفراد العاملين من خلال التدابير الوقائية المتخذة، والتي تضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض.
- ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكد من قدرتهم على أداء العمل بشكل صحيح وسليم.
- توفير وسائل الوقاية من الحريق والانفجارات في مواقع العمل، مع تدريب العاملين على آلية استخدامها.
- صيانة دورية للمعدات والآلات والأجهزة، والمحافظة عليها.
- تأمين النظافة العامة، وهذا يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات، وكذلك حسن ترتيبها وصيانتها.
- أن يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل، وكذلك عند تداول المواد الخطرة.

(3) التدريب والإشراف:

تشير معظم الدراسات ، إلى أن أحد الأسباب وقوع الحوادث، هو عدم اتخاذ تدابير السلامة من قبل الفرد أثناء العمل، ويعزى ذلك إما لعدم معرفته بها، أو عدم

الفصل الثاني حوادث العمل

تدريبه ، أو لعدم استمرار الإشراف على تنفيذ تدابير الوقاية ، ولهذا يتم التأكيد على أن أسس التدريب والإشراف و يجب أن تتضمن ما يلي:¹

- تعيين الفرد الجديد في الموقع المناسب له.
- تدريب الفرد الجديد على أسلوب العمل الصحيح.
- استمرار مراقبة حسن أداء العمل.

4) مشاركة الأفراد العاملين في وضع برامج السلامة المهنية وتحقيقها:

على الرغم من أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية في موقع العمل تقع على عاتق الإدارة، إلا أن إشراك الأفراد العاملين مع الإدارة في وضع وتنفيذ برامج السلامة المهنية، يساهم في زيادة التزامهم بتنفيذ هذه البرامج، وبالتالي ضمان فعاليتها، وذلك باعتبارهم المجموعة المستفيدة بالدرجة الأولى من نجاح برنامج السلامة المهنية.²

-عوامل نجاح برامج الوقاية:

إن نجاح هذا البرنامج يتطلب ما يلي:³

- 1) وجود نظام فعال لتسجيل الحوادث والتحقيق على أساسها.
- 2) التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للبرنامج.
- 3) اقتناع الإدارة بأهمية الوقاية ومساندتها الضرورية للبرنامج.
- 4) المساهمة الفعالة من إدارة المؤسسة وبقية الأطراف الأخرى المعنية بالوقاية فيلمؤسسة.

¹ صفاء عبد الله لعريضي، برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية و علاقتها بالكفاية الإنتاجية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة دمشق، كلية التربية، 2014/2013، ص ص 14-15 (بتصرف).

² صفاء عبد الله لعريضي، المرجع السابق، ص 16، (بتصرف).

³ محمد إسماعيل قبار، علم الاجتماع الصناعي و مشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منشأة المعارف الإسكندرية، ط2، 1980، ص 90.

الفصل الثاني حوادث العمل

- (5) توفير غلاف مالي مكافئ لاحتياجات البرنامج .
- (6) طاقم بشري يسهر على إعداد وتنفيذ البرنامج.

الفصل الثاني حوادث العمل

الخلاصة:

من خلال ما سبق ذكره في هذا الفصل عن حوادث العمل، انطلاقاً من مفهومها و نتائجها المختلفة و وسائل الوقاية و التقليل منها يمكن القول أنها ظاهرة متفشية في المنشآت و المؤسسات، لذا يجب على كل المؤسسة صناعية أن تتخذ كل الإجراءات و التدابير اللازمة للوقاية يعين الاعتبار، سواء كانت مادية و المتمثلة في الآلات و المعدات أو البشرية و التي تعتبر أساس و ركيزة المؤسسة، للوقاية من المخاطر المهنية.

الفصل الثالث: ماهية أداء العاملين

تمهيد

المبحث الأول: أساسيات أداء العاملين

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على أداء العاملين

المبحث الثالث: تقييم أداء العاملين

الخلاصة

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

تمهيد:

يعد الأداء من أهم المواضيع التي أثارت اهتمام الباحثين و المفكرين في حقل الإدارة، وذلك أن نجاح أي منظمة مرتبط بمدى كفاءة و فعالية أداء مواردها البشرية(العاملين) لذلك نجد أن الأداء يعتبر المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المديرين كونه يشمل كل من أهداف المنظمة و الوسائل اللازمة لتحقيقها، فهو تفاعل بين رغبة الفرد و قدرته لانجاز المهام الموكلة إليه، ومازالت المنظمات تبحث عن طرق جديدة لإعادة تصميم هياكلها و محاولة إشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة اكبر، و التي تركز من خلالها على تحقيق غاية واحدة وهي تحسين أداء العاملين.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

1.: أساسيات أداء العاملين.

1.1.: مفهوم أداء العاملين.

يعرف الأداء على انه درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة و غالبا ما يحدث تداخل بين الأداء و الجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء قياس فيكون على أساس النتائج التي حققها الفرد.¹

وعرفه آخرون على انه مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم انجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعية مسبقا و التعرف على أوجه القصور و نقاط الضعف و الانحراف عن ماهو مخطط و وضع الحلول التي تكفل تجاوز القصور و تجنب الانحراف في الإنتاج مستقبلا.²

كما يعرف كذلك على انه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية و جودة العمل المتقدم من طرف، و الأداء هو ما يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين و مديرين ومهندسين.³

الأداء هو نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح وتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.⁴

¹ راويه محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط2، 2001، ص25.

² خالد محمد الشوابكة، الأداء، مكتبة جويرا، الأردن، ط2، 2008، ص 41.

³ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، الجزائر، ط1، 2004، ص 143.

⁴ محمد المبيضين عقلة ، التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ط1، 2001، ص42.

1.2.: مكونات أداء العاملين.

إن دراسة مكونات الأداء، تمثل مصدرا أساسيا للمعلومات التي تبنى عليها الكثير من برامج القوى العاملة، فهي لازمة لقياس فاعلية الأداء في العمل.¹

1. تحديد ماهية الأنشطة و المهام التي يحتويها الأداء:

تحاول معظم دراسات العمل إلى تحديد مكونات الأنشطة، حيث لا يقتصر هدفها على تحديد المكونات المستقرة نسبيا، و إنما يتعداه إلى تحديد الأنشطة و المهام التي تتغير بتغير: الزمن الذي يؤدي فيه العمل أو الأنشطة التي تتغير بتفاوت العمال أو الظروف التي تحيط بالأداء، ويمكن أن يقسم متغير الظروف إلى:

- متغير متعلق بالبيئة المادية للعمل: مثل الإضاءة، الضوضاء، التهوية.
- متغير متعلق بالبيئة الاجتماعية للعمل: من رؤساء مشرفين وجماعات العمل، ويدخل تحت هذا خصائص الأفراد و الجماعات و طبيعة تأثيرهم و نفوذهم على شاغل العمل.
- متغيرات تاريخية: كتلك المتعلقة بمصدر التغيرات التي تعرض لها العمل في الماضي، وحالات الفشل أو النجاح السابقة في الأداء.
- متغيرات كيفية: كتلك المتعلقة بتكوين أنشطة العمل في الأزمنة المختلفة، وطبيعة ضغوط العمل و الأزمات التي يكتنفها الأداء.

2. تحديد المواصفات و الخصائص المطلوبة في العامل:

¹ بلقايد براهيم و بوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين، اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 17، السداسي الثاني 2017، ص 261.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

إن هذا الهدف يمثل همزة الوصل التي تربط بين بحوث تحليل الأداء و مكوناتها وبحوث الاختيار، فعلى أساس دراسة أنشطة الأداء و الجوانب الثابتة و المتغيرة فيه يمكن إجراء تحديد مبدئي للخصائص التي يجب أن تتوفر في العامل الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة.

1.3.: تصنيفات أداء العاملين

لقد تعددت تصنيفات الأداء في المنظمات المختلفة وقد صنف نظام إدارة الأداء الخاص في جامعة كارولانيا الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية أداء العاملين إلى التصنيفات الآتية:¹

1 الأداء الممتاز : وهو ذلك الأداء الذي تجاوز التوقعات المحددة للأداء العادي وعادة

يكون الفصل في تحقيقه عائد إلى جهود الموظف ومهاراته.

2 الأداء الجيد جدا : بذلك الأداء الذي يحقق توقعات العمل المحددة ويتجاوزها في بعض الأحيان وسببه عادة جهود ومهارات الموظف.

3 الأداء الجيد : بذلك الأداء الذي يحقق توقعات العمل وهو عائد كذلك لجهود ومهاراتالموظف نفسه.

4الأداء دون الجيد: تلك الأداء الذي يحقق بعض توقعات العمل لكن لا يحقق الباقي،وعادة يعود سبب ذلك إلى نقص في جهود ومهارات الموظف، وأحيانا بيئة العمل .

¹ احمد صالحى،كنزتكربوسة، أهمية تحفيز الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية،2012/2013، ص29.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

5 الأداء غير المرضي : هذا يفشل الأداء عادة في تحقيق توقعات العمل، أو متطلباته ويحتاج الموظف هنا إلى إشراف مباشرة، أو قد يحتاج إلى تكرار القيام بنفس العمل عدة مرات لإنجازه وسيله جهود ومهارات الموظف الضعيفة أو بيئة العمل .

2.: العوامل المؤثرة على أداء العاملين

2.1.: محددات أداء العاملين

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى و التفاعل بينهما حيث يميز بعض الباحثين ثلاثة محددات للأداء و هي:¹

- الجهد: حيث يشير إلى الطاقة الجسمانية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
- القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، و لا تتغير و تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة.
- إدراك الدور أو المهمة: تشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، و تقويم الأنشطة و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.

وفي نفس المجال يميز بعض الباحثين محددات الأداء فيما يلي:²

- الدافعية: الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد، فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل فبمقدار ما يكثف الفرد جهده بقدر ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل.

¹ راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، ط1، 1999، ص 210.

² عاشور احمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 2005، ص 38-39.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

- قدرات الفرد وخبراته السابقة: التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني تصوره و انطباعاته عن السلوك و الأنشطة التي يتكون منها عمله و عن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

$$\text{محددات الأداء} = \text{الدافعية} \times \text{القدرات} \times \text{الإدراك}$$

2.2.: العوامل الداخلية و الخارجية المؤثرة على أداء العاملين

يتأثر العامل بجملة من العوامل تختلف باختلاف الوظائف، ويمكننا في هذا العنصر الإشارة إلى عاملين رئيسيين وهما:¹

1. العوامل الداخلية: وهي كل ما تحتويه المؤسسة من وظائف متعددة ووسائل مختلفة، وهي تتكون من عدة عوامل:

- العنصر البشري: يشكل أهم مورد في المؤسسة، لما له من فاعلية و ديناميكية مؤثرة في جميع عمليات الإنتاج، و من حيث دوره في اتخاذ القرارات و الحلول السريعة لمختلف المواقف، فالعنصر البشري يعتبر الأساس في تحديد جودة الإنتاج و كميته و تكلفته.
- الإدارة: يقع على عاتق الإدارة مسؤوليات كبرى ذات أهمية بالغة في استخدام فعال لجميع الموارد التي تقع تحت سيطرة المؤسسة، و إن أكثر من 75% من زيادة معدلات الأداء يعتمد على أساليب الإدارة، فان أي ضعف أو تقصير لأي دعامة إدارية ستكون سببا في عجز وكفاءة و فاعلية الإدارة ككل.

¹ بلقايد براهيم و بوري شوقي، مرجع سبق ذكره، ص262، (بتصرف).

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

- التنظيم: يشمل على توزيع و تحديد المهام و المسؤوليات و تقسيم العمل وفقا للتخصصات و السيطرة و التنسيق.
- بيئة العمل: وهو ما يشمل البيئة الداخلية من علاقات اجتماعية تنظيمية ، أو ما يسمى بالعوامل المنظمة، لها تأثير بالغ الأهمية على السلوك الأدائي للعنصر البشري.
- طبيعة العمل: تشير إلى مدى أهمية الوظيفة التي يؤديها العامل، و مقدار فرص النمو و الترقية المتاحة لشاغلها، و مستوى الإثباع المترتب عن الوظيفة، حيث كلما زادت درجة التوافق بين العامل و العمل الذي يؤديه زادت دافعيته وولائه للمؤسسة بالتبعية الإنتاجية.
- العوامل الفنية: إن الماكينات و المعدات لها دور مركزي في التأثير على الأداء، و مجال الصيانة و ظروف تشغيل الماكينات و المعدات و مدى توفر قطع الغيار و المعرفة الأدائية، كلها محددة لحجم و مستوى الطاقة الإنتاجية المستخدمة.

2. العوامل الخارجية:¹

- تتضمن العوامل الخارجية المؤثرة على أداء المؤسسات قائمة من العوامل منها:
- البيئة الاجتماعية و الثقافية: من العادات و التقاليد الموروثة، النزعات الفردية في المجتمع، نسبة الأمية/ أنواع برامج التعليم المهني و الفني.
 - البيئة السياسية و القانونية: و ذلك حيث طبيعة النظام السياسي، الاستقرار السياسي، مرونة الأنظمة و التشريعات، السياسات الخارجية.
 - البيئة الاقتصادية: وذلك مت حيث الإطار الاقتصادي العام للدولة(اقتصاد حر أو موجه).

¹بلقايد براهيم و بوري شوقي، المرجع السابق، ص262،(بتصرف).

2.3.: العوامل المعيقة لأداء العاملين

هناك مجموعة من العوامل تؤثر سلبا على أداء العاملين نذكر منها مايلي :¹

1- نمط السلطة: فطبيعة نظام الحكم مثلا : إذا كان تسلطيا فهذا يجعل من المنظمات تتجه نحو المركزية والتنظيم البيروقراطي أكثر ، وهنا تتجه الدولة لسن التشريعات والقوانين من أجل فرض الرقابة الشديدة على المنظمات وتقييدها قانونيا، مما يجعل الفرد مقيدا إداريا باللوائح والقوانين والروتين وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات وانعدام الإبداع وهذا يؤثر سلبا على أدائه .

2- ضغوط العمل : عندما ترتفع ضغوط العمل على الموظف ينخفض مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي يؤثر سلبا على أدائه.

3- غموض الدور : ويقصد به قلة المعلومات التي يحتاجها الفرد عند أداء دوره في المنظمة أو عدم وضوح مسؤوليات العمل ومتطلباته ،وقد يؤدي عدم الإلمام الكامل بطبيعة العمل نتيجة عدم معرفة الحقيقة بواجبات ومهام وصلاحيات الوظيفة وواجبات ومهام الموظف إلى التأثير سلبا على أداء العمل.

4- الصراع التنظيمي : يؤثر الصراع التنظيمي سل بلبو بشكل ملموس على مستويات الأداء ، حيث من غير المحتمل أن تبرز محاولات التطور الابتكار والتغيير والقدرة على التكيف مع البيئة المحيطة.

5 - الحاجة إلى الأمن : إن عدم وجود الأمن وتحقيقه للعامل سيكون الخط الأحمر الذي يحد بشكل واسع من إنتاجية العامل ودوره في تحقيق الأداء المطلوب منه.

¹ احمد صقر عاشور، الإدارة العامة مدخل بيئي مقارن، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، ط1، 1979، ص 256، (بتصرف).

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

6- عدم توفر الظروف المادية للعمل : فعدم توفر الظروف المادية للعمل مثل الإضاءة الملائمة الأداء والمحافظة على نظافة بيئة العمل ، واتخاذ الإجراءات الوقائية لتجنب الموظفين الأصوات والاهتزازات والضجيج من داخل المنظمة وخارجها قد يحد من أداء العامل لعمله.

7- ضعف نظام الحوافز: إن ضعف نظام الحوافز يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي مما ينجم عنه الحصول على أداء أقل من معدل الإنتاج المطلوب.

8 - ضعف نظام الأجور بحيث إذا كان نظام الأجور غير عادل يؤثر سلباً على الروح المعنوية وبالتالي ينخفض أداء العاملين.¹

3.: تقييم أداء العاملين.

3.1.: مفهوم و أهمية تقييم أداء العاملين

أ. مفهوم تقييم الأداء:

هي عملية قياس الأداء و تقييمه للتأكد من تحقيق الأداء المستهدف، و يتضح من ذلك أن عملية تقييم الأداء هي جزء من عملية إدارة الأداء.² هناك من يرى أن تقييم الأداء هو مقارنة الأداء الفعلي بمؤشرات محددة مقدماً لأن الفاعلية الواقعية لمؤسسة معينة تتحد عن طريق درجة تحقيقها لأهدافها. و هناك من يقصد بتقييم الأداء مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المستهدفة و تحليل الانحرافات بين الأداء الفعلي و المعايير الموضوعية و اتخاذ الإجراءات التصحيحية التي تقلل من الانحرافات أو تمنع حدوثها.

احمد صالح، كنة كريبوسة، مرجع سبق ذكره، ص ص 39 - 40، (بتصرف).¹

² عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية روية إستراتيجية، كتب عربية للنشر و التوزيع، القاهرة، ط1، 2003، ص 329.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

ب. أهمية تقييم الأداء :

لقد حظي موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية واسعة في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذ أن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة الجارية في المنظمة التحقق من مدى التزام الأفراد العاملين بإنجاز مسؤولياتهم و واجباتهم وفق معطيات العمل البناء، و تتجلى الأهمية التي ينطوي عليها تقييم الأداء من خلال: تخطيط الموارد البشرية، تحسين الأداء و تطويره، تحديد الاحتياجات التدريبية، وضع نظام عادل للحوافز و المكافآت، انجاز عمليات النقل و الترقية و معرفة معوقات و مشاكل العمل.¹

3.2.: معايير تقييم الأداء

وهي عبارة عن بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عملا معينة، حيث يعد معيار الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين؛ لتحديد الكيفية التي يتوصلون بها إلى أفضل مستوى أداء، وفي الوقت نفسه التعرف إلى أوجه القصور التي تشوب الأداء، ومن أهم معايير تقييم الأداء:²

- المعرفة بمتطلبات العمل : ويشمل المعرفة العامة للمهارات الفنية والمهنية البراعة والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.
- نوعية العمل: تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل .

¹بوسفت أمال، الرقابة التنظيمية و دورها في تحسين أداء العمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2016/2015

²نصر الدين الأمين فضل الله، عبد العزيز عبد الرحيم سليمان، دور تخطيط الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد 17، العدد 2، 2016، ص 6.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

- كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة والثوق: وتشتمل على الجدية والإتقان في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة وبالذقة المطلوبة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرف وتقييم نتائج عمله.

3.3.: خطوات قياس الأداء

يرى "ماهر" أنه إذا أرادت المنظمة أن تضع نظام سليم القياس الأداء فإن عليها أن تتبع الخطوات التالية:¹

1. تحديد ما تم من أنشطة العمل: ويتم هذا بالرجوع إلى وصف كل وظيفة، ومراجعة ذلك من خلال العاملين القائمين على هذه الوظيفة، ونتيجة هذه القائمة الأولى في التوصل إلى قائمة المهام والأنشطة التي تخص هذه الوظيفة.
2. تحديد النتائج الواجب قياسها: ربما لا يجب قياس كافة المهام والأنشطة، إنما يجب التركيز على النتائج المهمة منها والمؤثرة على نجاح الوظيفة والمنظمة التي يسهل قياسها.
3. تحديد المعايير : هي عبارة عن النواتج الكمية المهام الواجب قياسها.
4. تحديد طريقة قياس المعايير: حيث يكتب مقابل كل معيار طريقة قياسه.
5. تحديد المسؤول عن قياس المعايير : وذلك بتحديد الشخص المسؤول عن قياس المعايير هل هو المدير أم رئيس القسم، أو قسم ضبط الجودة.

¹احمد ماهر، نظم الأجور و التعويضات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط1، 2010، ص 307.

الفصل الثالث ماهية أداء العاملين

6. جمع بيانات عن قياس معايير الأداء: حيث يتم جمع البيانات وتسجيلها على شكل تقارير تجمع كافة المعايير لوظيفة واحدة.
7. تحليل تقارير الأداء: ويتم هنا مقارنة ما تم تسجيله من معايير فعلية بالمعايير النمطية الواجب الوصول إليها.
8. تحديد طريقة التصرف بالمطلوب: وهي كيفية دفع الحوافز ونوعيتها وكميتها، واتخاذ بعض الإصلاحات في أداء العاملين من تدريب وتأهيل أو عقاب من يستحق العقاب، تعديل أو تغيير بعض المعايير.

الخلاصة

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى موضوع الأداء و انتهينا إلى أن الأداء يعبر عن مصلحة لجهود الفرد العضلية و الفكرية وفق ما تتيحه المؤسسة، ولعل أهم مشكلة يقع فيها المسير هو كيفية الحصول على أداء ممتاز من عماله و كيفية المحافظة عليه.

وان تقييم الأداء هي عملية يشترط فيها الاستمرار من اجل ضمان مصداقيتها و تحقيق الغاية منها و تحقيق الأهداف المرجوة.

الفصل الثالث _____ ماهية أداء العاملين

الفصل الرابع: الإطار الميداني

تمهيد

1. التعريف بالمؤسسة
2. الإطار الزمني و المكاني
3. اختيار العينة
4. منهج الدراسة
5. أدوات جمع البيانات
6. تحليل البيانات
7. النتائج الدراسة

تمهيد:

لا يمكن لأي دراسة الوصول إلى تحقيق أهدافها إلا إذا اتبع الباحث مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الوصول إلى المعطيات اللازمة التي تدفعه إلى تدعيم بحثه بالدراسة الميدانية، ولقد وقع اختيارنا على مقاطعة استغلال الكهرباء و الغاز كنموذج للإجابة على التساؤل المطروح في الإشكالية وإثبات صحة الفرضيات أو نفيها معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستمارة مع اختيار العينة المناسبة وتحليل وتفسير النتائج.

1. التعريف بالمؤسسة:

تعد مقاطعة استغلال الغاز و الكهرباء مؤسسة تتكون شبكاتها من جميع الأجهزة المعدة لإنتاج ونقل و توزيع و استخدام الكهرباء من محطات التوليد إلى المنازل الحضرية و الريفية النائية.

الغرض منها هو ربط مراكز الإنتاج مثل محطات الكهرومائية و الحرارية مع مراكز الاستهلاك (المدن، المصانع.....) تتم نقل الطاقة الكهربائية في الجهد، أو الجهد العالي جدا للحد من خسائر الجول و تخفيضه تدريجيا إلى مستوى جهد المستخدم النهائي.

■ لمحة التاريخية للمؤسسة:

استفادت منطقة أولف من محطة توليد ديزل تبلغ 300 كيلو في عام 1950، خلال الفترة الاستعمارية، و التي استفاد منها الجيش الفرنسي فقط و الإدارات الاستعمارية.

بعد الاستقلال استفادت بعض المدن البارزة و بعض المباني التجارية من الكهرباء. كانت بلدية أولف مكبلة في عام 1974 من قبل برنامج كهربية الريف (مركز العوالي فقط).

في عام 1978، كأن القصور الخاصة بأولف الشرفة و تيمقطن كهربائيا كجزء من كهربية الريف.

عدد العمال 30 وكيلا بين 11 وكيلا مقاطعة و 19 وكيلا تجاريا.

في اعقاب التقسيم الإداري الجديد لعام 1984، يمر أولف بتمريرة درعة في عام 1985 مؤلفة من أربع بلديات و هي مدينة أولف و تيمقطن و أقبلي و تيط.¹ في عام 1988 برمجة بلديتي تيط و أقبلي في سياق كهربية الريف.

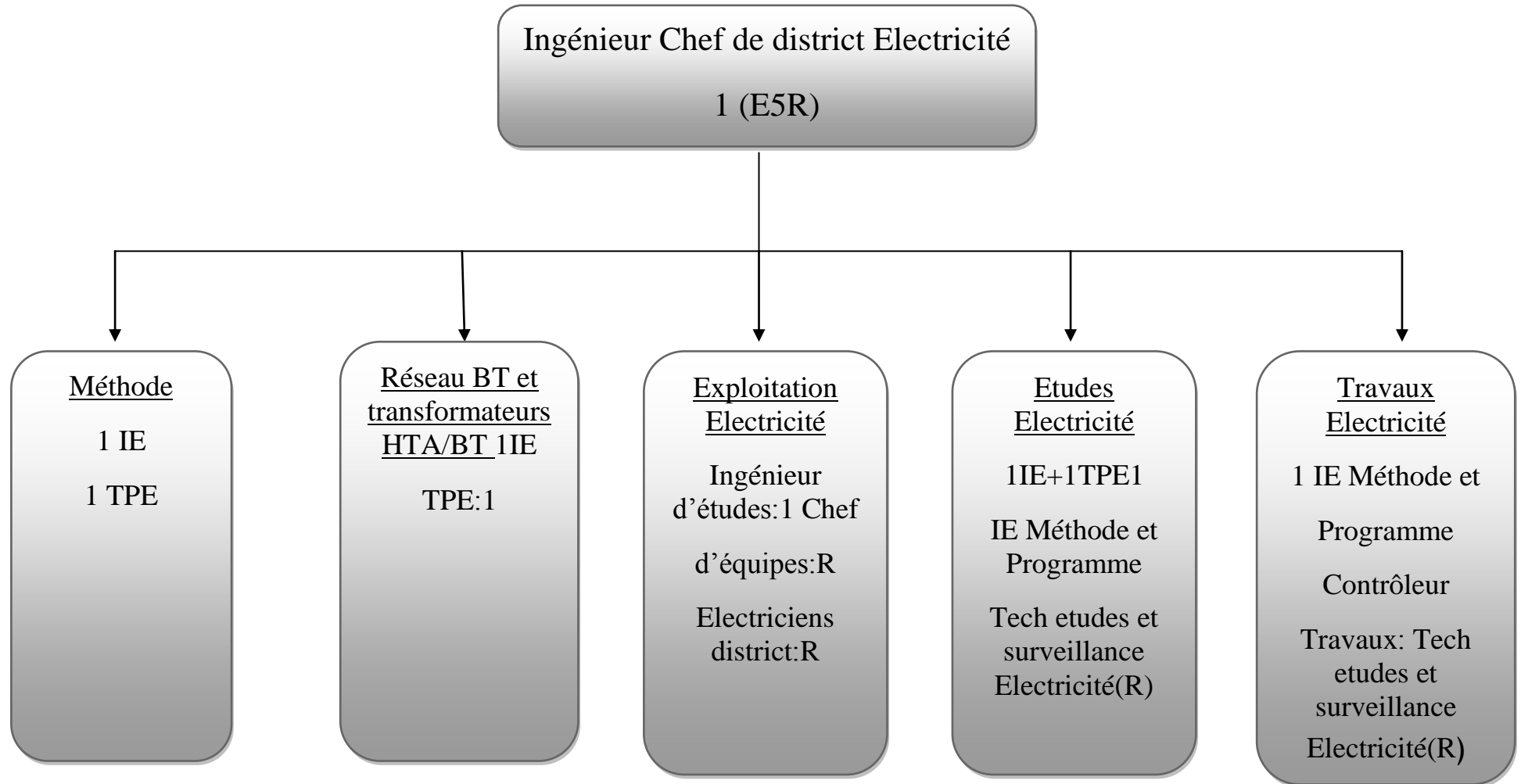
¹ بناء على وثائق مقاطعة استغلال الغاز و الكهرباء

■ أهداف المؤسسة:

- استمرارية التمويل بالكهرباء و النوعية (ضمان).
- صيانة و استغلال الشبكة.
- إصلاح الأعطاب و تجديد الشبكة عند الضرورة.
- الوقوف على متابعة أنجاز المشاريع الاستثمارية التتموية.
- المتابعة الدورية للمحولات الكهربائية من قياسات و صيانة داخلية و خارجية.
- متابعة المشاريع الموكلة للمقاولين التابعين للقطاع.
- مراقبة و إحصاء التعدي على الشبكة.¹

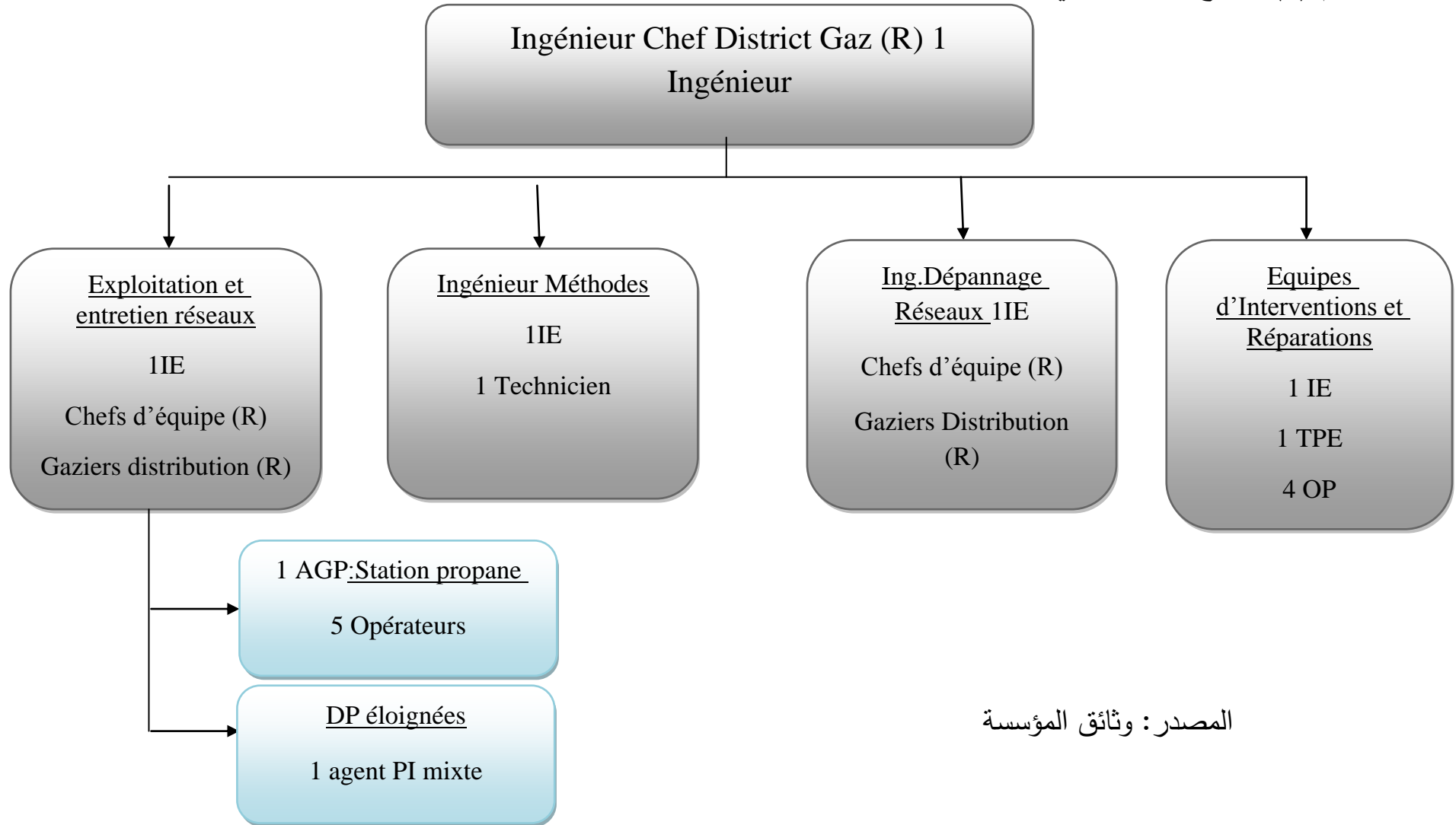
¹ وثائق المؤسسة.

الشكل رقم (1) يوضح الهيكل التنظيمي مقاطعة استغلال الكهرباء

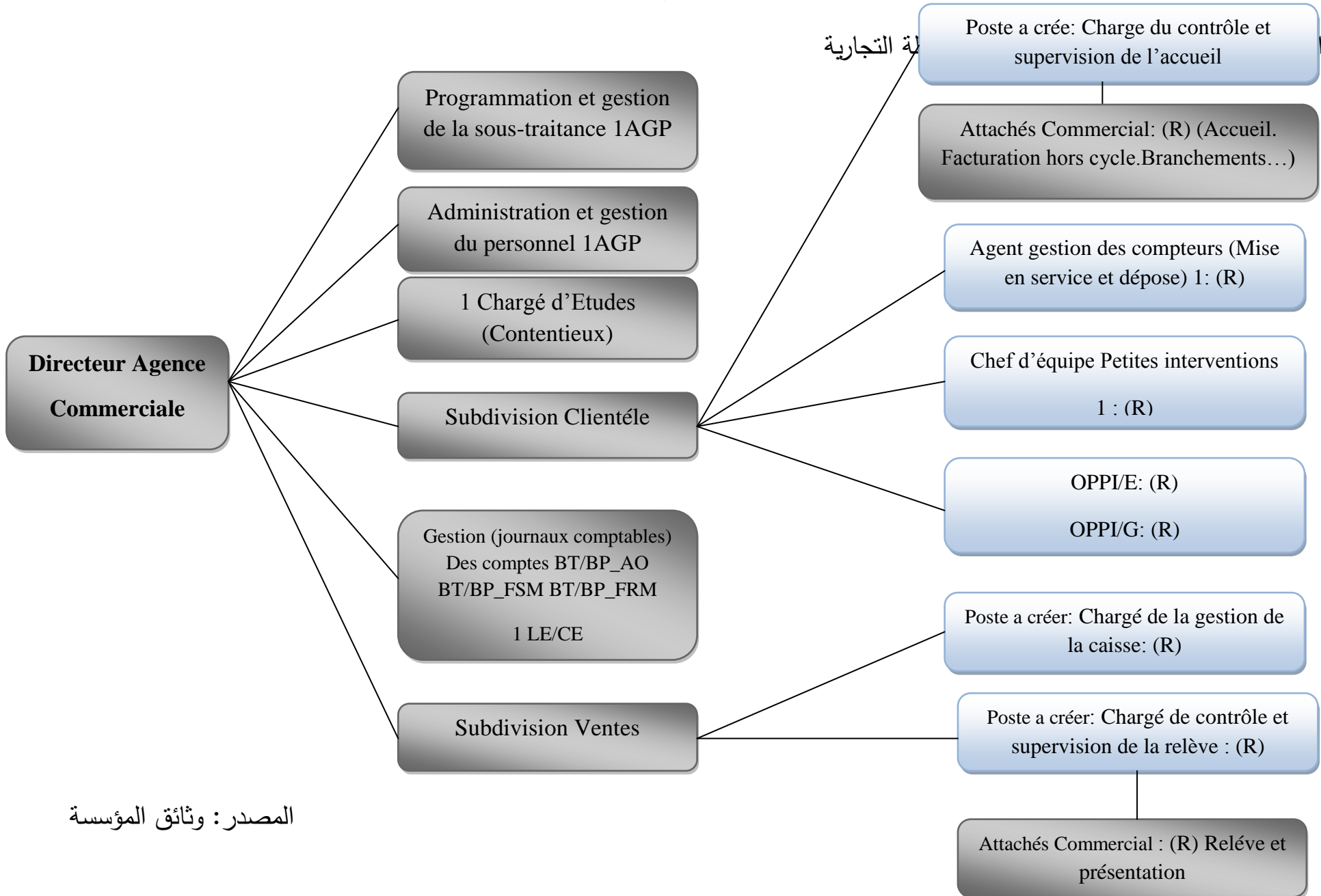


المصدر: وثائق المؤسسة

الشكل رقم (2) يوضح هيكل تنظيمي لمقاطعة استغلال الغاز



المصدر: وثائق المؤسسة



المصدر: وثائق المؤسسة

2. الإطار الزمني و المكاني:

- الإطار الزمني: أن الدراسة الميدانية للبحث تتم بعد إعداد الجانب النظري و الإجراءات المنهجية، حيث استغرقت مدة بداية من 2020/07/06 إلى غاية 2020/08/18.
- الإطار المكاني: ويتمثل الإطار المكاني في مقاطعة استغلال الغاز و الكهرباء و الوكالة التجارية ب أولف.

3. الحدود البشرية: عمال مقاطعة استغلال الكهرباء و الغاز و الوكالة التجارية و التي تتكون من 32 عامل.

4. اختيار العينة:

يتكون مجتمع دراستنا من جميع عمال مقاطعة استغلال الغاز والكهرباء ووكالة تجارية البالغ عددهم 32 عامل، باستخدام المسح الشامل بجمع البيانات من جميع المفردات التي تشكل مجتمع البحث.

5. منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي و التحليلي و الذي يعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل الذي يعمل على وصف المعلومات وتحليلها. وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية، وليتم تفسيرها بطريقة موضوعية و لإيجاد علاقة بين هذه الظواهر.

6. أدوات جمع المعلومات:

أن استعمال أي منهج معين في إي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل و مساعدات تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة ميدان الدراسة، ولقد اعتمدنا على:

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

- الاستبيان (الاستمارة): هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.⁵⁴

الجدول رقم (01) يوضح توزيع استمارة الدراسة:

من خلال الجدول رقم (01): اتضح أن عدد الاستمارات الموزعة هو 32 استمارة أي نسبة 100% يعني أن جميع المبحوثين استرجعنا منهم الاستمارة مما يمكننا من الحصول على نتائج ذات مصداقية.

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	النسبة المئوية
32	32	%100

7. تحليل البيانات:

تحليل الجداول البسيطة:

البيانات الشخصية:

الجدول رقم (2) يوضح جنس المبحوثين				
النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
87,5%	87,5%	%87.5	28	ذكر
100%	12,5%	12,5%	4	أنثى
	100%	%100	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2): أن أغلبية العمال هم من جنس الذكور بعدد 28 و بنسبة تقدر ب: 87.5% ، وأن العمال من جنس الإناث عددهن 4 بنسبة تقدر

⁵⁴ موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004، ص 204.

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

بـ12.5% وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتلاءم مع قدرات الذكور أكثر من و هذا ما لاحظناه من خلال الزيارات الاستطلاعية و اللقاءات التي جمعتنا مع مختلف عمال مقاطعة استغلال الغاز و الكهرباء و وكالة التجارية بأولف و يرجع هذا الفارق بين الذكور و الإناث إلى أن اغلب نشاطات المؤسسة مرتكز على الجانب الميداني من الإصلاحات الخارجية و التي تخص فئة الذكور و تخصيص الأعمال الإدارية لفئة الإناث.

النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%31,3	%31,3	%31,3	10	[20-30[
%62,5	%31,3	%31,3	10	[30-40[
%87,5	%25	%25	8	[40-50[
%100	%12,5	%12,5	4	[50-60[
	%100	%100	32	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية يظهر لنا أن أغلبية العمال يتمركزون في الفئتين العمريتين بالتعادل من [30-20] و [40-30] سنة بعدد 10 تقدر بنسبة 31.3% ثم تليها الفئة من [50-40] سنة بعدد 8 تقدر بنسبة 25% ثم تليها الفئة من [60-50] بعدد 4 تقدر بنسبة 12.5%.

النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%15,6	%15,6	%15,6	5	متوسط
%62,5	%46,9	%46,9	15	ثانوي
%100	%37,5	%37,5	12	جامعي
	%100	%100	32	المجموع

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

من خلال المعطيات البيانية الجدول رقم (4): نجد أن أعلى نسبة تعود لفئة الثانوي بعدد 15 تقدر بنسبة 46.9% لأن هذه الفئة تعتمد في مجال التوظيف على المتخرجين من معاهد و التقنيين الساميين تليها فئة الجامعيين بعدد 12 تقدر بنسبة 37.5% أما نسبة 15.6% فتعود إلى مستوى المتوسط بنسبة ضعيفة جدا وهذا ما يدل على أن المستوي التعليمي لديه أهمية كبيرة بالنسبة للتوظيف في شتى المجالات و أن هذه المؤسسات تحتاج لخبرات و مؤهلات علمية عالية تكنها من مواكبة التطورات.

الجدول رقم (5) يوضح الحالة العائلية للمبحوثين				
التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية التراكمية	
11	34,4%	34,4%	34,4%	أعزب(ة)
21	65,6%	65,6%	100%	متزوج(ة)
32	100%	100%		المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (5): أن نسبة 65.6% من المبحوثين متزوجين بعدد 21 تليها نسبة 34.4% من المبحوثين عزاب بعدد 11 من انعدام لفئة الأرامل و المطلقين و يمكن تفسير هذا أن معظم هؤلاء الأفراد متزوجون مما يعني رغبتهم في العمل و إثبات قدراتهم و ذاتهم إمام المجتمع و كذا لتحقيق الاستقرار المادي و المعنوي و توفير حاجياتهم.

الجدول رقم (6) يوضح الخبرة الوظيفية للمبحوثين				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
18,8%	18,8%	18,8%	6	اقل من 5 سنوات
46,9%	28,1%	28,1%	9	من 5 إلى اقل من 10
100%	53,1%	53,1%	17	من 10 سنوات فما فوق
	100%	100%	32	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (6): أن أصحاب الخبرة من 10 سنوات فما فوق عددهم 17 تراوحت نسبتهم بـ 53.1% تليها نسبة 28.1% للفئة من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات بعدد 9 و تأتي في الأخير الفئة الأقل نسبة و التي هي اقل من 5 سنوات بنسبة 18.8% بعدد 6 مما يمكن تفسيره هنا أن أصحاب الخبرة المهنية هم أكثر كفاءة و دراية في اكتساب العمل للتقليل من معدل الإصابات و الحوادث.

الجدول رقم (7) يوضح الفئة الوظيفية للمبحوثين				
النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
53,1%	53,1%	53,1%	17	إطار
81,3%	28,1%	28,1%	9	عون تحكم
100%	18,8%	18,8%	6	عون تنفيذ
	100%	100%	32	المجموع

من خلال الجدول رقم (7): يتضح لنا أن أعلى نسبة تعود إلى فئة الإطارات حيث تقدر نسبتها 53.1% تليها نسبة عون تحكم تقدر بـ 28.1% ثم تأتي نسبة

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

عون تنفيذ التي تقدر بـ 18.8% و يفسر ذلك كله بأن طبيعة المؤسسة تعتمد على التقنيين في إصلاح الأجهزة وتركيبها.

المحور الأول: حوادث العمل

الجدول رقم (8) يوضح الفئة التي تعرضت لحدث عمل				
النسبة المئوية المتراكمة	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
21,9%	21,9%	21,9%	7	نعم
100%	78,1%	78,1%	25	لا
	100%	100%	32	المجموع

يتضح لنا من خلال إحصائيات الجدول رقم (8) أن الفئة التي تعرضت لحدث العمل هي أقل فئة عددهم 7 حيث تقدر نسبتها بـ 21.9% في حين الفئة التي لم تتعرض لحوادث العمل عددهم 25 تقدر بنسبة 78.1% و هذا ما يدل على حرص المؤسسة للسير الحسن داخلها.

الجدول رقم (9) يوضح فئة المبحوثين الذين شاهدوا حادث عمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
50%	50%	50%	16	نعم
100%	50%	50%	16	لا
	100%	100%	32	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (9): أن نسبة المبحوثين الذين شاهدوا حادث عمل و الذين لم يشاهدوا حوادث العمل نسبة متساوية و متعادلة للفئتين عددهم 16 حيث تقدر بـ 50%.

الجدول رقم (10) يوضح الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%43,8	%43,8	%43,8	14	عدم إتباع إجراءات السلامة
%50	%6,3	%6,3	2	قلة الإمكانيات
%62,5	%12,5	%12,5	4	عدم الخبرة
%78,1	%15,6	%15,6	5	الضغط
%100	%21,9	%21,9	7	الإهمال
	%100	%100	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10): أن المبحوثين يرجعون أسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل هي عدم إتباع إجراءات السلامة بعدد 14 حيث تتراوح نسبتها %43.8 ثم يليها الإهمال بعدد 7 بنسبة %21.9 ثم الضغط بعدد 5 بنسبة %15.6 ثم عدم الخبرة عددهم 4 بنسبة %12.5 و في الأخير قلة الإمكانيات بعدد 2 بنسبة %6.3 و هي اقل نسبية.

الجدول رقم (11) يوضح الأسباب بالإهمال				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%34,4	%34,4	%34,4	11	العامل
%37,5	%3,1	%3,1	1	المؤسسة
%100	%62,5	%62,5	20	كلاهما
	%100	%100	32	المجموع

من خلال الجدول رقم (11): يتبين أن أسباب حوادث العمل حسب المبحوثين تعود إلى كل من المؤسسة و العامل بعدد 20 حيث قدرت نسبتها بـ %62.5 ثم ليها نسبة العامل بـ %34.4 بعدد 11 وفي الأخير المؤسسة بعدد 1 بنسبة %3.1.

الجدول رقم (12) يوضح تتوفر الإمكانيات المادية لدى المؤسسة				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%75	%75	%75	24	نعم
%100	%25	%25	8	لا
	%100	%100	32	المجموع

يبين الجدول رقم (12) أن الإمكانيات المادية ضرورية بعدد 24 حيث قدرت نسبة الذين أجابوا ب نعم 75% في حين الفئة الذين أجابوا ب لا عددهم 8 قدرت ب 25% و هذا يفسر أن المؤسسة في معظم الأحيان توفر الإمكانيات.

الجدول الرقم (13) يوضح تأثير نظافة المكان في العمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%96,9	%96,9	%96,9	31	نعم
%100	%3,1	%3,1	1	لا
	%100	%100	32	المجموع

يتضح لنا من خلال إحصائيات الجدول رقم (13) أن نظافة المكان في العمل ضرورية عددهم 31 حيث قدرت فئة المبحوثين الذين أجابوا ب نعم 96.9% في حين الفئة التي أجابت ب لا عددهم 1 قدرت نسبتها ب 3.1%.

الجدول رقم (14) يوضح علاقة قلة الانتباه بحوادث العمل					
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار		
96,9%	96,9%	96,9%	31	نعم	
100%	3,1%	3,1%	1	لا	
	100%	100%	32	المجموع	

نحظ من خلال الجدول رقم (14): أن المبحوثين يرون أن قلة الانتباه تؤدي إلى حوادث العمل بعدد 31 بحيث قدرت نسبة الفئة الذين أجابوا بنعم 96.9% في حين الفئة الذين أجابوا بلا عددهم 1 قدرت نسبتهم ب 3.1% وهذا يفسر الانتباه أمر ضروري أثناء القيام بالعمل.

الجدول رقم (15) يوضح نقص التدريب المسبب لحوادث العمل					
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار		
43,8%	43,8%	43,8%	14	نعم	
100%	56,3%	56,3%	18	لا	
	100%	100%	32	المجموع	

من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (15): تبين أن نسبة 43.8% صرحوا بأن نقص التدريب يسبب حوادث العمل داخل المؤسسة عددهم 14 في حين نجد في المقابل أن نسبة 56.3% يؤكدون أن نقص التدريب ليس له علاقة ب حوادث العمل عددهم 18، و هذا يفسر أن نقص التدريب ليس هو الشيء الوحيد المسؤول عن حوادث العمل.

الجدول رقم (16) يوضح علاقة السن بحوادث العمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%21,9	%21,9	%21,9	7	نعم
%100	%78,1	%78,1	25	لا
	%100	%100	32	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (16): أن نسبة 21.9% من المبحوثين أجابوا بأن السن من مسببات التي تؤدي إلى حوادث العمل وعددهم 7 في حين أن نسبة 78.1% تقون لا يعتبرون أن السن سبب من أسباب تعرض العمال لحوادث العمل و عددهم 25، و في هذه الحالة لا يعتبر السن من مسببات الوخيمة لحوادث العمل.

الجدول رقم (17) يوضح المشاكل الأسرية تؤدي إلى ارتكاب حوادث العمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%84,4	%84,4	%84,4	27	نعم
%100	%15,6	%15,6	5	لا
	%100	%100	32	المجموع

من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (17): تبين أن نسبة 84.4% من المبحوثين صرحوا أن المشاكل الأسرية تؤدي إلى ارتكاب حوادث العمل وعددهم 27 و نجد نسبة 15% فقط ينفون تدخل المشاكل الأسرية في ارتكاب الحوادث داخل المؤسسة بعدد 5، وكل هذا يفسر أن المشاكل الأسرية قد تؤثر بشكل كبير على العامل وقد تؤدي به إلى الوقوع في حوادث داخل مكان عمله.

الجدول رقم (18) يوضح توفير المؤسسة للمعدات الكافية للوقاية				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
3,1%	3,1%	3,1%	1	كافي تماما
62,5%	59,4%	59,4%	19	كافي
100%	37,5%	37,5%	12	غير كافي
	100%	100%	32	المجموع

يتبين لنا من خلال المعطيات الإحصائية للجدول رقم (18): أن نسبة 59.4% من المبحوثين عددهم 19 وهي اكبر نسبة أكدوا أن ما توفره المؤسسة من معدات للوقاية كافي في حين أن نسبة 37.5% صرحوا بأن ما توفره المؤسسة من معدات غير كافي للوقاية من حوادث العامل عددهم 12 ونجد أن اقل نسبة والتي تقدر بـ: 3.1% من صرحوا بأنها كافية تماما و عددهم 1 و هذا يعني أن المؤسسة توفر لعمالها المعدات الكافية التي تقيهم من الوقوع في حادث عمل.

الجدول رقم (19) يوضح إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
28,1%	28,1%	28,1%	9	3 أشهر
53,1%	25%	25%	8	6 أشهر
100%	46,9%	46,9%	15	سنة
	100%	100%	32	المجموع

من خلال الجدول رقم (19): يتضح لنا أن إجراءات صيانة الآلات داخل المؤسسة واضحة وتكرر كل 3 أشهر و 6 أشهر بعدد 9 و 8 بنسبتين متقاربتين

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

بين 28.1% و 25% في حين أن أكبر نسبة تمثل 46.9% من المبحوثين صرحوا أن إجراءات الصيانة داخل المؤسسة تتم كل سنة بعدد 15، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن المؤسسة تهتم بإجراءات الصيانة لآلات العمل.

الجدول رقم (20) يوضح مراقبة مكان العمل من طرف المسؤولين أو المختصين				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
43,8%	43,8%	43,8%	14	نعم
65,6%	21,9%	21,9%	7	لا
100%	34,4%	34,4%	11	أحياناً
	100%	100%	32	المجموع

يوضح لنا الجدول رقم (20): أن نسبة 43.8% أكدوا أن عملية الرقابة تتم من طرف المسؤولين في المؤسسة عددهم 14 أما نسبة 21.9% نفوا ذلك و عددهم 7 أما نسبة 34.4% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن عملية الرقابة تكون في بعض الأحيان داخل المؤسسة من طرف المسؤولين بعدد 11، وهذا يوضح لنا أن المسؤولين يقومون بعملية الرقابة داخل المؤسسة.

المحور الثاني: أداء العاملين

الجدول رقم (21) يوضح ارتياح العامل في عمله				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%28,1	%28,1	%28,1	9	دائما
%93,8	%65,6	%65,6	21	أحيانا
%100	%6,3	%6,3	2	أبدا
	%100	%100	32	المجموع

يبين الجدول رقم (21): أن أعلى نسبة هي للمبحوثين الذين يشعرون بالراحة أحيانا في عملهم عددهم 21 و التي تقدر ب: %65.6 و نسبة %28.1 من المبحوثين أجابوا ببائما لارتياحهم في مكان عملهم بعدد 9 و اقل نسبة و التي تقدر ب: %6.3 أجابوا بلأبدا لعدم ارتياحهم في عملهم ز عددهم 2.

الجدول رقم (22) يوضح مدى الالتزام بأوقات العمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%59,4	%59,4	%59,4	19	دائما
%100	%40,6	%40,6	13	أحيانا
	%100	%100	32	المجموع

الجدول رقم (22): يبين لنا أن نسبة الملتزمون دائما بأوقات عملهم تصل إلى %59.4 و عددهم 19 أما نسبة %40.6 فهي تمثل نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يلتزمون أحيانا بأوقات العمل و عددهم 13 و انعدام نسبة عدم التزام العمال بأوقات العمل وهذا يدل على التزام العمال بأوقات العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (23) يوضح الالتزام بالقوانين المتعلقة بأداء عمل					
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار		
%65,6	%65,6	%65,6	21	دائما	
%100	%34,4	%34,4	11	أحيانا	
	%100	%100	32	المجموع	

من خلال الجدول رقم (23):يتبين لنا أن 21 من المبحوثين نسبة 65.6% ملتزمون دائما بالقوانين المتعلقة بأدائهم أما الملتزمين أحيانا بقوانين المتعلقة بأدائهم لعمالهم بعدد 11 تصل نسبتهم إلى 34.4% مما يبين لنا أن المبحوثين ملتزمين بالقوانين العمل مع انعدام نسبة عدم التزامهم بها.

الجدول رقم (24) يوضح توفير المؤسسة للجو الملائم للعمل					
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار		
%37,5	%37,5	%37,5	12	نعم	
%100	%62,5	%62,5	20	لا	
	%100	%100	32	المجموع	

نرى من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (24):أن اكبر نسبة من المبحوثين عددهم 20 و التي تقدر بـ 62.5% صرحوا أن المؤسسة لا توفر لهم الجو الملائم أثناء أدائهم لعمالهم في حين أن نسبة 37.5% أجابوا بأنهم يؤدون عملهم في جو ملائم الذي توفره لهم المؤسسة و عددهم 12 و هذا يفسر أن أغلبية المبحوثين يقومون بعملهم في ظروف غير ملائمة بسبب عدم توفير ذلك من طرف المؤسسة.

الجدول رقم (25) يوضح نظام المؤسسة خاص للرفع من أداء العاملين				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%56,3	%56,3	%56,3	18	نعم
%100	%43,8	%43,8	14	لا
	%100	%100	32	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (25): أن نسبة 56.3% من المبحوثين بعدد 18 أكدوا على أن المؤسسة تتبع نظام خاص لرفع أداء العمال بها بينما 14 تمثل نسبة 43.8% العمال الذين أجابوا بأن المؤسسة لا تتخذ أي نظام للرفع من أدائهم.

الجدول رقم (26) يوضح الحرية في طريقة أداء عمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%68,8	%68,8	%68,8	22	نعم
%100	%31,3	%31,3	10	لا
	%100	%100	32	المجموع

يوضح الجدول رقم (26): أن 68.8% هي نسبة المبحوثين عددهم 22 الذين صرحوا بأنهم يقومون بعملهم بكامل حريتهم في حين أن 31.3% نسبة تمثل المبحوثين الذين لا يقومون بعملهم بحرية بعدد 10، وهذا يفسر أن اغلبية المبحوثين يملكون الحرية داخل المؤسسة في أدائهم لعملهم.

الجدول رقم (27) يوضح التعرض للضغط في أنجاز عمل				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%40,6	%40,6	%40,6	13	نعم
%100	%59,4	%59,4	19	لا
	%100	%100	32	المجموع

الجدول رقم (27): يوضح من خلاله أن 40.6% من مجتمع الدراسة بعدد 13 يتعرضون للضغط في أنجاز عملهم و نجد أن 19 من المبحوثين بنسبة تقدر بـ: 59.4% و التي تمثل أكثر من نصف مجتمع الدراسة لا يعانون من أي ضغوطات في انجازهم لعملهم و هذا يفسر على أن هناك بعض التسهيلات في أنجاز العمال لعملهم.

الجدول رقم (28) يوضح مراعاة المؤسسة لظروف العامل أثناء تقييم الأداء				
النسبة المئوية التراكمية	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	
%12,5	%12,5	%12,5	4	نعم
%43,8	%31,3	%31,3	10	لا
%100	%56,3	%56,3	18	أحيانا
	%100	%100	32	المجموع

أن ما نلاحظه من خلال الجدول رقم (28): أعلاه أنه هناك 12.5% من مجتمع الدراسة تراعي المؤسسة ظروفهم أثناء تقييم أدائهم عددهم 4 إلا أن هناك 31.3% أجابوا بأن المؤسسة لا تراعي ظروفهم في تقييمهم لأدائهم عددهم 10 و

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

كانت هناك نسبة 56.3% أكدوا على مراعاة المؤسسة لظروفهم في بعض الأحيان وعددهم 18 و من خلال هذا نستنتج أن المؤسسة تراعي في بعض الأحيان ظروف عمالها في تقييمها لأدائهم.

تحليل و تفسير الجداول المركبة و ربطها بالتراث النظري

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين الجنس وقلّة الانتباه لتؤدي الحوادث العمل					
المجموع	قلّة الانتباه تؤدي الحوادث العمل		التكرار	النسبة المئوية	الجنس
	لا	نعم			
28	0	28	التكرار		ذكر
%87,5	0%	%87,5	النسبة المئوية		
4	1	3	التكرار		أنثى
%12,5	3,1%	%9,4	النسبة المئوية		
32	1	31	التكرار		المجموع
%100	%3,1	%96,9	النسبة المئوية		

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (29): أن عدد المبحوثين الذين صرحوا بأن قلّة الانتباه تؤدي إلى حوادث العمل تسادي 28 بنسبة تقدر ب: 87.5% في حين أن النسبة تتعدم في فئة الذكور الذين أجابوا ب لا كما نجد أن عدد الإناث اللاتي اجبن بأن قلّة الانتباه تؤدي إلى حوادث العمل تساوي 3 بنسبة تقدر ب: 9.4% أما عدد الإناث اللاتي يرون أن قلّة الانتباه تؤدي إلى حوادث العمل يساوي 1 بنسبة تقدر ب: 3.1%.

الجدول رقم (30): يوضح العلاقة بين الخبرة الوظيفية ونقص التدريب					
المجموع	هل نقص التدريب من مسببات حوا		التكرار	الخبيرة الوظيفية	
	لا	نعم			
6	1	5	التكرار	اقل من 5 سنوات	الخبيرة الوظيفية
18,8%	3,1%	15,6%	% النسبة المئوية		
9	6	3	التكرار	من 5 إلى اقل من 10	
28,1%	18,8%	9,4%	النسبة المئوية		
17	11	6	التكرار	من 10 سنوات فما فوق	المجموع
53,1%	34,4%	18,8%	النسبة المئوية		
32	18	14	التكرار		
100,0%	56,3%	43,8%	النسبة المئوية		

يتضح أنا من خلال الجدول رقم (30): أن عدد المبحوثين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات أكدوا أن نقص التدريب من احد مسببات حوادث العمل يساوي 5 بنسبة تقدر بـ: 15.6% و الفئة التي أنفت ذلك عددها 1 بنسبة تقدر بـ: 3.1% في حين أن أصحاب الخبرة من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات أجابوا أن نقص التدريب من احد مسببات حوادث العمل تساوي 3 بنسبة تقدر بـ: 9.4% أما الفئة التي أجابت بـ لا يبلغ عددهم 6 بنسبة تقدر بـ: 18.8% أما أصحاب الخبرة من 10 فما فوق يرون أن نقص التدريب من احد مسببات حوادث العمل عددهم 6 بنسبة تقدر بـ: 18.6% و الفئة التي أجابت بـ لا عددهم 11 بنسبة تقدر بـ: 34.4%.

الجدول رقم (31): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي والالتزام بقوانين العمل				
المجموع	الالتزام بالقوانين المتعلقة بأداء العمل		التكرار	متوسط
	أحيانا	دائما		
5	2	3	التكرار	المستوى التعليمي
%15,6	%6,3	%9,4	النسبة المئوية	
15	4	11	التكرار	ثانوي
%46,9	%12,5	%34,4	النسبة المئوية	
12	5	7	التكرار	جامعي
%37,5	%15,6	%21,9	النسبة المئوية	
32	11	21	التكرار	المجموع
%100	%34,4	%65,6	النسبة المئوية	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (31): أن عدد المبحوثين للمستوى التعليمي المتوسط الذين يصرحون بأنهم ملتزمون دائما بالقوانين المتعلقة بأداء العمل يساوي 3 بنسبة تقدر بـ: 9.4% و الذين أجابوا بأنهم ملتزمون أحيانا عددهم يساوي 2 بنسبة تقدر بـ: 6.3% في حين أن أصحاب التعليم الثانوي الذين صرحوا أنهم ملتزمون بالقوانين المتعلقة بأداء العمل عددهم يساوي 11 بنسبة تقدر بـ: 34.4% أما الذين يلتزمون أحيانا بالقوانين عددهم 4 بنسبة تقدر بـ: 12.5% في حين أن أصحاب المستوى التعليمي الجامعي صرحوا بالتزامهم الدائم للقوانين المتعلقة بأداء العمل عددهم 7 بنسبة تقدر بـ: 21.9% أما الملتزمون أحيانا عددهم يساوي 5 بنسبة تقدر بـ: 17.6%.

الجدول رقم (32): يوضح الارتباط بين الجنس وحوادث العمل.				
هل تعرضت لحوادث عمل	الجنس			
,200	1,000	Coefficient de corrélacion	الجنس	Rho de Spearman
,272	.	Sig. (bilatéral)		
32	32	N		
1,000	,200	Coefficient de corrélacion	هل تعرضت لحوادث عمل	
.	,272	Sig. (bilatéral)		
32	32	N		

من خلال الجدول رقم (32): نقرأ أن الارتباط يساوي 0.2 وهذا يدل على أن الارتباط قوي و أن قيمة Sig 0.27 و هذه القيمة اكبر من الخطاء المسموح به في العلوم الاجتماعية و هو 0.05 و بالتالي فان العلاقة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (33): يوضح الارتباط بين العمر والارتياح في العمل				
هل تشعر بالارتياح في ملك؟	العمر			
,005	1,000	Coefficient de corrélacion	العمر	Rho de Spearman
,976	.	Sig. (bilatéral)		
32	32	N		
1,000	,005	Coefficient de corrélacion	هل تشعر بالارتياح في ملك؟	
.	,976	Sig. (bilatéral)		
32	32	N		

من خلال الجدول رقم (33): نقرأ أن الارتباط يساوي 0.005 وهذا يدل على أن الارتباط ضعيف نوعا ما و أن قيمة Sig 0.97 و هذه القيمة اكبر من الخطاء المسموح به في العلوم الاجتماعية و هو 0.05 و بالتالي فان العلاقة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (34): يوضح الارتباط بين الحالة العائلية وظروف العمل أثناء التقييم				
هل تراعى المؤسسة ظروف العاملين أثناء تقييم الأداء؟	الحالة العائ لية			
,056	1,000	Coefficient de corrélacion	الحالة العائلية	Rho de Spearman
,760	.	Sig. (bilatéral)		
32	32	N		
1,000	,056	Coefficient de corrélacion	هل تراعى المؤسسة ظروف العاملين أثناء تقييم الأداء ؟	
.	,760	Sig. (bilatéral)		
32	32	N		

من خلال الجدول رقم (34): نقرأ أن الارتباط يساوي 0.05 وهذا يدل على أن الارتباط ضعيف و أن قيمة Sig 0.76 و هذه القيمة اكبر من الخطاء المسموح به في العلوم الاجتماعية و هو 0.05 و بالتالي فان العلاقة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05.

النتائج العامة و مناقشتها:

النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

- هناك عدة أسباب تساهم في وقوع حوادث العمل منها الشخصية و المنهية.
- يرجع ارتفاع حوادث العمل هذا إلى عدم اهتمام المؤسسة بالعاملين من جهة و إلى إهمال العامل من جهة أخرى و يتضح ذلك من خلال الجداول رقم

(11)-(15) - (18) - (20) - (25) - (29) فأغلبية المبحوثين يؤكدون أن سبب ارتكابهم للحوادث يرجع إلى ظروف العمل السيئة، كذلك قلة نظافة وترتيب مكان العمل، إضافة إلى التعب والإجهاد وقلة الخبرة و عدم التركيز ، وهذا ما يوضح الجدول رقم (09) بحيث أن المؤسسة لا توفر الجو الملائم لعمالها كذلك راجع إلي رغم التزامهم بقوانين و أوقات العمل عدم توفيرها لأماكن الراحة والتسلية. وبهذا فإن المؤسسة لا تعمل على تحسين ظروف العمل الاجتماعية والتنظيمية. وبهذا تثبت تحقق صحة الفرضية الفرعية الأولى.

النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

- هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل و الأداء المهني بحيث كلما زادت الحوادث المهنية نقص الأداء.

- من خلال الدراسة توصلت إلى النتائج التالية والتي تثبت صحة الفرضية الثانية وذلك من خلال الجداول رقم: (21) - (24) - (26) - (27) - (28) فأغلبية العمال لا يشاركون في دورات تدريبية وذلك من أجل تحسين قدراتهم و زيادة خبرتهم للوقاية من الحوادث فهم لا يلتزمون دائما بقوانين و أوقات العمل للرفع من أدائهم، و إهمال التزام العمال على استعمال وسائل الوقاية الشخصية والحرص عليها وذلك راجع إلى تعاون المؤسسة في تطبيق قوانين صارمة بسبب عدم استخدامهم لوسائل الحماية الشخصية و قلة الرقابة من طرف المختصين من خلال الجداول رقم: (19) - (18) و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

النتائج على ضوء الفرضية العامة:

الفصل الرابع _____ الإطار الميداني للدراسة

-تؤثر حوادث العمل بشكل سلبي على أداء العاملين وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة، من خلال تحقق الفرضيات الجزئية تؤكد تحقق الفرضية الرئيسية ، فحوادث العمل بمقاطعة استغلال الكهرباء و الغاز ووكالة تجارية كبيرة جدا وهذا راجع إلى قلة النظافة وترتيب مكان العمل من خلال الجدول رقم (12) إضافة إلى قلة الانتباه والتركيز ونقص الخبرة الواضحة من خلال الجداول رقم (10) - (13) ، القلق والمشاكل الأسرية التي يعاني منها العامل الموضحة في الجدول رقم (16) و الإهمال من طرف المؤسسة و العامل من خلال الجداول رقم (18) - (21) إضافة إلى العلاقات داخل المؤسسة فكل هذه المخاطر الاجتماعية تتعكس على أدائهم وصحتهم وقد يظهر هذا في كثرة الغيابات كذلك شعور العامل بعدم الأمن والاستقرار وهل هذا يعود سلبا على العامل بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة.

خاتمة البحث

خاتمة البحث:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الاجتماعية والنفسية وكذا الاقتصادية، الأكثر شيوعا وانتشارا لاسيما في المؤسسات الصناعية، فحاول العديد من العلماء إيجاد الحلول لهذه المشكلة وذلك من خلال معرفة أسباب حدوثها و عوامل نشأتها وإبراز ما تخلفه من آثار سلبية، تعود على العامل بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة بالدرجة الثانية.

وفيما يخص عملية تقييم الأداء التي تعد في الوقت الراهن هي الوسيلة الأكثر فعالية ونجاعة فيما يتعلق بالرقابة المستمرة والمستقيمة ، فاعتمادها داخل المنظمة في كل المصالح وعلى كل المستويات من شأنه المساهمة بشكل كبير في تسهيل وتسيير الأعمال والرفع من أداء العاملين، أي تحقيق الكفاءة والفعالية في آن واحد، كما لا ننسى دورها في اتخاذ القرارات والإجراءات ، ورسم تصورات وخطط مستقبلية لها دور في تحريك دواليب الاستمرارية والتطور للمنظمة ككل والموارد البشري على وجه الخصوص.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر

(1) القرآن (برواية ورش)

ثانياً: المراجع

(2) احمد صقر عاشور:الإدارة العامة مدخل بيئي مقارن، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، ط1، 1979.

(3) احمد عادل راشد:مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، ط1، 1981.

(4) احمد ماهر:نظم الأجور و التعويضات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط1، 2010.

(5) جاب الله علي فوزي:الصحة العامة و الرعاية الصحية، دار المعرفة للنشر و التوزيع، ط1، 1969.

(6) جمال البنان: مكتب العمل الدولي الإدارة العمالية في يوغزلافيا، المؤسسة المصرية العامة للتأليف و النشر، القاهرة، ط2، 1967.

(7) حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط1، 1990.

(8) خالد محمد الشوابكة: الأداء، مكتبة جويرا للنشر و التوزيع، الأردن، ط2، 2008.

(9) راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، ط1.

(10) راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط2، 2001.

(11) راوية محمد حسن:السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ط2، 1999.

- (12) عاشور احمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط2، 2005.
- (13) عبد الرحمان العيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية النشر و التوزيع، الإسكندرية ، ط1، 1990.
- (14) عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية للنشر، بيروت، ط1، ب ت.
- (15) عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، دار النهضة للطباعة و النشر والتوزيع، ط1، 1998.
- (16) على غربي، بلقاسم سلاطنة، وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر، ط1، 2002.
- (17) عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتب الفلاح للنشر، الكويت، ط1، 1994.
- (18) فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الحوادث و إصابات العمل، مكتبة الخانجي للنشر، مصر، ط1، 1979.
- (19) مجدي عبد الله شرارة: السلامة و الصحة المهنية و تامين بيئة العمل، نشر من طرف مؤسسة فريدريش إبريت، مصر، ط2016، 1.
- (20) محمد إسماعيل قبار: علم الاجتماع الصناعي و مشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط2، 1980.
- (21) محمد المبيضين عقلة: التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ط1، 2001.
- (22) محمد سليم: مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ط2، 2007.
- (23) معن يحيى الحمداني: الأمن و السلامة الصناعية، دار الصرفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2009.

(24) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.

(25) وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، الجزائر، ط1، 2004.

ثالثا: المجالات

(26) بلقايد براهيم و بوري شوقي: علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين، اقتصاديات شمال إفريقيا، ع 17، السداسي الثاني 2017.

(27) سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، مجلة جامعة دمشق، م 26، ع 4، 2010.

(28) منجل جمال: الاتجاهات المفسرة لحوادث العمل، التواصل، العدد 20، 2007.

(29) نصر الدين الأمين فضل الله، عبد العزيز عبد الرحيم سليمان: دور تخطيط الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية، م 17، ع 2، 2016.

رابعا: الرسائل الجامعية

(30) احمد صالح، كمنزة كربوسة: أهمية تحفيز الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2013/2012.

(31) بوسلف أمل: الرقابة التنظيمية و دورها في تحسين أداء العمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2016/2015.

(32) سلامة أمينة: الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2018/2017.

(33) سمير حديبي: حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية،

2009/2008.

(34) صفاء عبد الله لعريضي: برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية و

علاقتها بالكفاية الإنتاجية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة دمشق، كلية

التربية، 2014/2013.

خامسا: المعاجم و القواميس

(32) ابن منظور: لسان العرب، المجلد الأول، دار بيروت للطباعة و النشر، بيروت، ب

ت.

(33) الجمعة على بن محمد: معجم المصطلحات الاقتصادية و الإسلامية، مكتبة العبيكات،

ب ب، ب ت.

(34) بياربونت و ميشال إيزار: معجم الإثنولوجيا و الانثربولوجيا، ترجمة مصباح الصمد،

المعهد العالي العربي للترجمة، ط1، ب ب، 2006.

(35) محمد منير حجاب: الموسوعة الإعلامية، المجلد الأول، دار الفجر للنشر و التوزيع،

ب ب، ط1، 2003

الملاحق

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل بعنوان: حوادث العمل و تأثيرها على أداء العاملين " مؤسسة استغلال الكهرباء و الغاز و وكالة تجارية - أولف- نموذجاً.

ونظراً لأهمية رأيكم في هذا المجال. نأمل منكم الإجابة على هذه الأسئلة بدقة ومصداقية ونحيطكم علماً أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط شاكرين لكم حسن تعاونكم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

❖ من إعداد الطالبتين: * إشراف الأستاذ:

د. مولودي محمد

● لكصافي صفاء

● بن تهامي كنزة

السنة الجامعية : 2020/2019

ملاحظة: وضع علامة {X} في المكان المناسب.

البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر ، أنثى
2. العمر: [30-20] ، [40-30] ، [50-40] ، [60-50]
3. المستوى التعليمي: ابتدائي ، متوسط ثانوي عي
4. الحالة العائلية: أعزب(ة) ج(ة) ، مت(ة) ، أو (ة)
5. الخبرة الوظيفية: اقل من 5 سنوات ، من 5 إلى اقل من 10 سنوات
من 10 سنوات فما فوق
6. الفئة الوظيفية: إطار (صنف 11 فما فوق) ، عون تحكم (صنف 9 و 10)
، عون تنفيذ (من صنف 8 فما دون)

المحور الأول: حوادث العمل

7. هل تعرضت لحوادث عمل؟ نعم ، لا
8. هل شاهدت حادث عمل؟ نعم ، لا
9. ماهي الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل؟

.....

.....

10. في رأيك هل تعود هذه الأسباب إلى إهمال: العامل ، المؤسسة
، كلاهما
11. هل تتوفر لدى المؤسسة الإمكانيات المادية؟ نعم ، لا
12. هل تؤثر نظافة المكان في العمل؟ نعم ، لا
13. هل قلة الانتباه تؤدي مباشرة إلى حوادث العمل؟ نعم ، لا
14. هل نفس التدريب من مسببات حوادث العمل؟ نعم ، لا

15. هل يعتبر السن من أسباب حوادث العمل؟ نعم ، لا
16. هل المشاكل الأسرية تؤدي إلى ارتكاب حوادث العمل؟ نعم ، لا
17. هل توفر المؤسسة المعدات الكافية للوقاية؟ كاف تماما ، كاف ، غير كاف
18. هل يتم إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة؟ 3 اشهر 6 اشهر سنة
19. هل هناك مراقبة لمكان العمل من طرف المسؤولين أو المختصين؟ نعم ، لا أحيانا

المحور الثاني: أداء العاملين

20. هل تشعر بالارتياح في عملك؟ دائما ، أحيانا أبدا
21. هل أنت ملتزم بأوقات العمل؟ دائما أحيانا ، أبدا
22. هل تلتزم بالقوانين المتعلقة بأداء عملك؟ دائما ، أحيانا ، أبدا
23. هل توفر المؤسسة الجو الملائم للعمل؟ نعم ، لا
24. هل تتبع المؤسسة نظام خاص للرفع من أداء العاملين؟ نعم ، لا
25. هل تقدم المؤسسة الحوافز للعمال؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب(نعم) هل هي؟ كافية غير كافية
26. هل لديك كامل الحرية في طريقة أداء عملك؟ نعم لا
27. هل تتعرض للضغط في انجاز عملك؟ نعم ، لا
28. هل تراعي المؤسسة ظروف العامل أثناء تقييم الأداء؟ نعم ، لا ، أحيانا

المجموع				
مجموع الاجابات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
36	0,336	1,13	32	الجنس
70	1,030	2,19	32	العمر
103	0,706	3,22	32	المستوى التعليمي
53	0,483	1,66	32	الحالة العائلية
75	0,787	2,34	32	الخبرة الوظيفية
53	0,787	1,66	32	الفئة الوظيفية
57	0,420	1,78	32	هل تعرضت لحادث عمل
48	0,508	1,50	32	هل شاهدت حادث عمل
85	1,677	2,66	32	ما هي الأسباب التي تؤدي إلى
73	0,958	2,28	32	في رأيك هل تعود هذه الأسباب
41	0,457	1,28	32	هل تتوفر لدى المؤسسة
33	0,177	1,03	32	هل تؤثر نظافة المكان في العمل؟
33	0,177	1,03	32	هل قلة الانتباه تؤدي إلى حوادث
50	0,504	1,56	32	هل نقص التدريب من مسببات
57	0,420	1,78	32	هل يعتبر السن من أسباب
37	0,369	1,16	32	هل المشاكل الأسرية تؤدي إلى
75	0,545	2,34	32	هل توفر المؤسسة المعدات
70	0,859	2,19	32	هل يتم إجراء صيانة آلات العمل
61	0,893	1,91	32	هل هناك مراقبة لمكان العمل من
57	0,553	1,78	32	هل تشعر بالارتياح في عملك؟
45	0,499	1,41	32	هل أنت ملتزم بأوقات العمل؟
43	0,483	1,34	32	هل تلتزم بالقوانين المتعلقة
52	0,492	1,63	32	هل توفر المؤسسة الجو الملائم
46	0,504	1,44	32	هل تتبع المؤسسة نظام خاص
44	0,492	1,38	32	هل تقدم المؤسسة حوافز
41	0,218	1,95	21	في حالة إجابتك بنعم هل هي
42	0,471	1,31	32	هل لديك كامل الحرية في طريقة
51	0,499	1,59	32	هل تتعرض للضغط في انجاز
78	0,716	2,44	32	هل تراعي المؤسسة ظروف