

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية أدرار - الجزائر -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج

أثر تنظيم العمل ودوره في الوقاية من الحوادث المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة تيمادنين لصناعة الآجر بولاية أدرار

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذ:

➤ بوقرة عبد المجيد

من إعداد الطالبتين :

- كيال كريمة

- كياش مريم

اللجنة المناقشة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
اعراب علي	أستاذ مساعد قسم أ	جامعة أدرار	رئيسا
بوقرة عبد المجيد	أستاذ مساعد قسم أ	جامعة أدرار	مشرفا ومقررا
مسعد فتح الله	أستاذ مساعد قسم أ	جامعة أدرار	مناقشا

السنة الجامعية : 1437-1438 / 2016-2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾ سورة [هود، 88]

صدق الله العظيم

« إني رأيت أنه لا يكتب أحد كتاباً في يومه إلا قال في

غده:

لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد هذا لكان يستحسن،
ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا
من أعظم العبر على استيلاء النقص على جملة البشر»

-العماد الأصفهاني-

إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله

ورزقه الدرجة الرفيعة .

إلى هبة الرحمن وسندي في هذه الحياة

أمي الغالية أدام الله عافيتها .

إلى إخوتي وأخواتي .

إلى كل المعلمين والمشايخ والأساتذة جزآهم

الله كل خير .

إلى رفيقات الدرب والأصدقاء

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل

ولو بالكلمة الطيبة ولو بالدعاء .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع .

كريمة

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الرحمن ﴿ واخفصه لهما جناح
الذئب من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا ﴾ 24سورة
الإسراء، إلى الذي لبي كل حاجتي وشجعني وحفزني على الضي قدما
طيلة الدراسة، إلى والدي الكريم، إلى التي أرضعتني بذور العلم الأولى
أمي الحبيبة ادعوا الله أن يبارك في عمرهما إلى كل من ساعدني ووقفا
بجانبي إلى إخوتي وأخواتي، إلى كل العلمين والمشايع والأساتذة، إلى
كل من ساهم في إنجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة ولو بالدعاء، وإلى
كل العائلة والأقارب، وإلى كل أساتذة وطلبة جامعة أحمد دراية بأدوار
وبالأخص كلية علم الاجتماع

مريم

شكر و عرفان

" من باب من لم يشكر الناس لا يشكر الله "

إقرارا و عرفانا منا بأننا قد أنجزنا هذا العمل بدعم كبير وإسهام سليم وتوجيه سديد من أساتذنا المشرف "بوقرة عبد المجيد" ، فله منا أسمى عبارات الشكر والتقدير والعرفان الجميل والذي منحنا الكثير من علمه وتوجيهاته ونصائحه فنسأل الله العلي العظيم أن يجازيه خير الجزاء .

كما نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان العظيم إلى كل عمال وأساتذة قسم علم الاجتماع خاصة الذين درسونا منهم .

كما لا ننسى أن نتقدم بمخالص الشكر والامتنان إلى الأساتذة المحكمين الذين قاموا بتصحيح الاستبيان، وقدموا لنا ملاحظاتهم الدقيقة عليه خاصة الأساتذة "مولاي عمار سميرة" فلها جزيل الشكر والعرفان

إلى كافة طلبة علم الاجتماع خاصة دفعة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل 2017.

وتوجه بالشكر الكبير إلى كافة عمال "مؤسسة تيمادين لصناعة الآجر" بأدرار

إلى كل المعلمين والأساتذة الذين تلمذنا على أيديهم وإلى كل من علمنا حرفا وكل من ساعدنا ولو بالدعاء أو بالكلمة الطيبة

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد ، سائلين العلي القدير أن يوفقنا إلى الخير والنجاح.

كريمة
مريم

خطة البحث

الإهداء.....

شكر و عرفان.....

خطة البحث.....

فهرس الجداول.....

فهرس الأشكال.....

مقدمة..... أ.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

الإشكالية..... 4

الأسئلة الفرعية..... 5

الفرضيات..... 5

نموذج الدراسة..... 6

تحديد المفاهيم..... 7-8

6_ أسباب اختيار الموضوع..... 9

7_ أهداف الدراسة..... 9

8_ أهمية الدراسة..... 10

9_ منهج الدراسة..... 10

10_ الدراسات السابقة..... 11-13

11_ الصعوبات..... 14

الفصل الثاني : مفهوم تنظيم العمل

- 16..... تمهيد _
- 17..... 1_ تعريف التنظيم
- 18..... 2_ أنواع التنظيم ...
- 19..... 3_ عناصر التنظيم الأساسية
- 21-20..... 4_ مبادئ التنظيم
- 22..... 5_ خصائص التنظيم.....
- 23..... 6_ أهمية و أهداف التنظيم.....
- 26-24..... 7_ ديناميات التنظيم
- 30-27..... 8_ نظريات التنظيم
- 31..... خلاصة

الفصل الثالث : حوادث العمل

- 33..... تمهيد
- 34..... 1_ تعريف حوادث العمل
- 35..... 2_ تصنيفات حوادث العمل
- 38-36..... 3_ أسباب حوادث العمل
- 39..... 4_ بعض آثار حوادث العمل
- 41-40..... 5_ النظريات المفسرة لحوادث العمل
- 44-43..... 6_ الأخطار المهنية وبرامج الأمن والسلامة.....

7_ استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل 46-45

8_ طرق اكتساب ثقافة التنظيم و آرائها في التقليل من الحوادث المهنية 47-46

48..... خلاصة

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

1_ التعريف بالمؤسسة و هيكلها التنظيمي 53-50

2_ مجالات الدراسة 54-53

3_ العينة و خصائصها 54

4_ الأدوات المستخدمة لجمع البيانات 55

5_ تحليل نتائج الدراسة 82-56

6_ استنتاجات الفرضيات 84-83

7_ الاستنتاج العام 86-85

8_ التوصيات و الاقتراحات 88-87

89..... خاتمة الدراسة

..... قائمة المصادر و المراجع

..... الملاحق

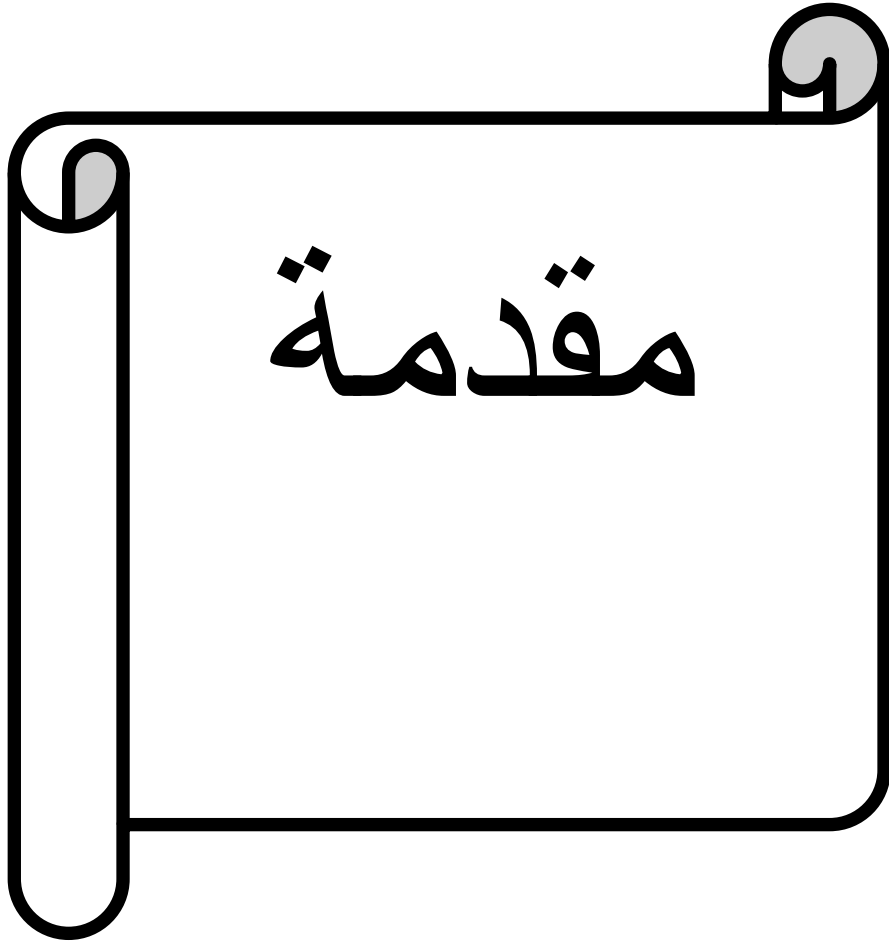
فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
56	يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
56	يمثل توزيع المبحوثين حسب السن	02
57	يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	03
58	يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	04
58	يمثل توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	05
59	يمثل توزيع المبحوثين حسب المنصب	06
60	يمثل طريقة التوظيف في المؤسسة	07
60	يمثل تقسيم المؤسسة للمهام على موظفيها	08
61	يمثل احترام تقسيم المهام بالمنظمة	09
62	يمثل مدى وضوح توزيع المهام والمسؤوليات و خدمتها للعمل	10
62	يمثل يوضح تشجيع المنظمة على العمل الجماعي	11
63	يمثل شعور المبحوثين بالملل أثناء العمل	12
63	يمثل موافقة المبحوثين على العمل في منصب آخر	13
64	يمثل اتفاق العمل مع القدرات البدنية و الذهنية	14
64	يمثل وجود صعوبات أثناء القيام بالعمل	15
65	يمثل التدريب في العمل	16
66	يمثل مدى مساعدة التدريب على زيادة المهارات	17
66	يمثل قيام المؤسسة بنشر قوانين العمل	18
67	يمثل وسيلة نشر إجراءات العمل و قوانينه	19
67	يمثل وسيلة اطلاع المبحوثين على إجراءات العمل	20
68	يمثل مناقشة اللوائح و الإجراءات قبل التنفيذ	21
69	يمثل العدالة في تطبيق القوانين	22

69	يمثل التقيد بتطبيق اللوائح	23
70	يمثل الرضا عن اللوائح و الإجراءات	24
70	يمثل مدى صعوبة فهم اللوائح و القوانين	25
71	يمثل تقديم اقتراحات بخصوص تغيير محتوى لائحة	26
72	يوضح نوع العمل الذي يقوم به المبحوثين	27
72	يمثل يوضح نوع الآلات الموجودة بالمنظمة	28
73	يمثل تكيف المبحوثين مع الآلة	29
74	يمثل توفر وسائل الأمن و الوقاية في المؤسسة	30
74	يمثل استعمال وسائل الأمن و الوقاية	31
75	يمثل أوقات الراحة للمبحوثين	32
75	يمثل مسببات العرقلة في العمل	33
76	يمثل تعرض المبحوثين للحوادث	34
77	يمثل إسعاف المبحوثين عند وقوعهم في الحوادث	35
78	يمثل العلاقة بين الأقدمية و الوقوع في الحوادث المهنية	36
79	يمثل العلاقة بين الحالة العائلية و التقيد باللوائح	37
80	يمثل العلاقة بين سن المبحوثين وتوافق قدرات العمال البدنية و الذهنية مع العمل .	38
81	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و التعرض لحوادث العمل	39
82	يمثل العلاقة بين سن المبحوثين و التكيف مع الآلة	40

فهرس الأشكال

06	شكل رقم 01 يوضح نموذج الدراسة	01
51	شكل رقم 02 يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة تيمادين أدرار	02



مقدمة

يسعى الإنسان في حياته لتحقيق أهدافه وإشباع حاجاته مما يجعله يسعى لابتكار العديد من الاستراتيجيات التي تمكنه من تحقيق ذلك، و نجد من ضمن هذه الاستراتيجيات التنظيم، فلقد أدرك الإنسان منذ بدء الخليقة أنه لا يمكن أن يقوم ببعض الأعمال بمفرده، و من ثم فإن التعاون الإنساني أمر ضروري لتحقيق وإشباع رغباته .

وبما أن العنصر البشري أحد أهم العناصر الإنتاج و له الدور الفعال في إنجاح عمل المنظمات، حيث تعمل المنظمات جاهدة للاهتمام به من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجيته، و لتحقيق هذا الهدف تعمل المنظمة على توفير العمالة المناسبة و المؤهلة، و إكسابهم المهارات المختلفة من أجل رفع المقدرة على الأداء، ولا ريب أن التنظيم الكفء الذي يستند إلى مبادئ علمية متعارف عليها ويناسب أعمال المنظمة ونشاطاتها له أثر كبير على نجاحها في إنجاز مهامها المحددة ، ويساعدها في تسهيل وتحسين سير العمل فيها ، ويحقق الانسجام والتنسيق بين إداراتها المختلفة ، ويحقق أقصى استفادة ممكنة من قدرات وإمكانات العاملين وإمكانات المنظمة أيضا.

و بما أن العصر الحالي يتميز بالتغير السريع و المتلاحق في جوانب شتى، مما ينعكس أثرها على التنظيم بشكل خاص، و الذي بات اليوم من أهم مهامه و أهدافه تحقيق التكيف و التوافق مع هذه المتغيرات السريعة و المتجددة، لذا فالمنظمة تسعى دوما إلى المحافظة على توازنها و التعايش مع بيئتها قدر المستطاع، و لكن قد يعترض مسيرتها بعض المعوقات التي تفرض عليها إجراء تنظيم فعال في أدائها لتجاوز تلك المعوقات، و من تلك المعوقات حوادث العمل، فلقد اهتم بها العديد من المفكرين والعلماء باعتبارها ظاهرة سلبية تؤثر وتتأثر بالبيئة التنظيمية وتنتج من خلالها عدة صعوبات تكبس على عجلة الصيرورة التنظيمية وقد حاولوا أن يجدوا سبل للتقليل منها، و تلك الدراسات حاولت أن تصور لنا أهم الأسباب للوقوع فيها، و بقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية و مادية كبيرة ووخيمة تعيق التطور الاقتصادي والاجتماعي، لذلك تتكبد المؤسسات الصناعية الكثير من التكاليف الباهضة نتيجة وقوع حوادث العمل بها فاعتمدت مختلف الدول على سياسات عديدة وعملت جاهدة على الحد من هذه الظاهرة وذلك بتوفير وسائل الأمن و الوقاية اللازمة و الحماية من أخطار حوادث العمل، هذا الأخير الذي يعتبر موضوع بحثنا (تنظيم العمل ودوره في الوقاية من الحوادث المهنية).

ولمعالجة هذا الموضوع ارتأينا تقسيم خطة بحثنا إلى أربعة فصول خصصنا الفصل الأول منه للإطار المنهجي، حيث يتضمن إشكالية الدراسة والفرضيات، نموذج الدراسة، تحديد المفاهيم، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة منهج الدراسة، الدراسات السابقة بالإضافة إلى صعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني، فهو متعلق بالتنظيم و قد درسنا فيه مايلي : دراسة التنظيم و مبادئه و خصائصه ، عناصره ،أنواعه ، أهميته ،أهدافه ، دينامياته ، و نظرياته.

أما الفصل الثالث فهو متعلق بـ حوادث العمل، و قد درسنا فيه دراسة حوادث العمل، أصنافها وأسبابها وأهم نظريات المفسرة لها وطرق التقليل منها.

أما الفصل الرابع فقد خصص للدراسة الميدانية، ويحوي تعريفا بالمؤسسة التي قمنا فيها باختبار فرضيات بحثنا وكذا تحليل للبيانات المجمعة من المؤسسة ونتائج الدراسة المتوصل إليها وفي الأخير خاتمة.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

- 1 - الإشكالية
- 2 - الأسئلة الفرعية
- 3 - الفرضيات
- 4 - نموذج الدراسة
- 5 - تحديد المفاهيم
- 6 - أسباب اختيار الموضوع
- 7 - أهداف الدراسة
- 8 - أهمية الدراسة
- 9 - منهج الدراسة
- 10 - الدراسات السابقة
- 11- صعوبات الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

لقد شغلت المنظمات بشكل عام حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الكثير من العلماء والمفكرين بمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية باعتبارها النواة لمختلف نشاطات المجتمع، ونظرا لجملة التحولات والتطورات التي شاهدها جل المؤسسات بغض النظر عن نشاطاتها والتي شملت كل جوانبها ، فان المؤسسة حاليا لم تعد كما كانت في السابق .

كما أدى تنوع واعدد أشكالها ومجالات نشاطاتها إلى بروز قفزة نوعية في المساهمة لمحاولة إيجاد تنظيمات جديدة تجعل العمل أكثر إنسانية مما زاد في تعزيز الوعي بأهمية الموارد البشرية باعتبارها أهم مورد يستعان به لتحقيق الأهداف المختلفة للمؤسسات، وهذا بعد تهيئة كل الظروف المساعدة له وتحقيق أنجع طرق التعامل معه ووضع إستراتيجية تنظيمية لتحقيق ذلك، فتنظيم العمل يتطلب توافق كلا من إمكانيات العامل من اجل التعيين الصائب للأدوار وتوفير الوسائل الضرورية لأداء تلك الأدوار مع تحقيق الأهداف، وهذا باعتبار محاولة تحسين العمل الإنساني يذهب مثنى مع التحسين في ظروف حياة العامل.

لذا فإن تحسين ظروف العامل لا يمكن تحقيقها إلا إذا رفعنا من مستوى الإنتاجية وهذا ما يجعل المؤسسة ليست مكان إنتاج فقط، بل هي أيضا مكان يمكن لأي عامل العيش فيه باعتباره الفئة النشطة بداخلها، فالطبقة العاملة منذ ظهور المصانع الكبيرة التي أدت إلى خلق عدة مشاكل صناعية ، ومنذ ذلك الحين يسعى أرباب العمل للتقليل منها لما تسببه من عجز اقتصادي وعجز إنساني ، ومن ابرز هذه المشاكل نجد في صدارتها حوادث العمل التي تعد نتيجة لعدم اهتمام بعض المؤسسات بالعامل مع عدم توفير الوسائل الوقائية له، وهذا راجع لعدم التفرقة بين العامل والآلة في مكان العمل فتعتبره كمنفذ فقط ، فالمؤسسات الإنتاجية التي تعيش في ظل ظروف حوادث العمل لا يمكنها أن تؤدي إلى سعادة العامل بل تكشف الوضع المزري والخطير الذي يعيشه العمال في مناصب عملهم، وهذا ما دفعنا إلى طرح هذا التساؤل: هل لتنظيم العمل دور ايجابي في الوقاية من الحوادث المهنية؟

2_ الأسئلة الفرعية:

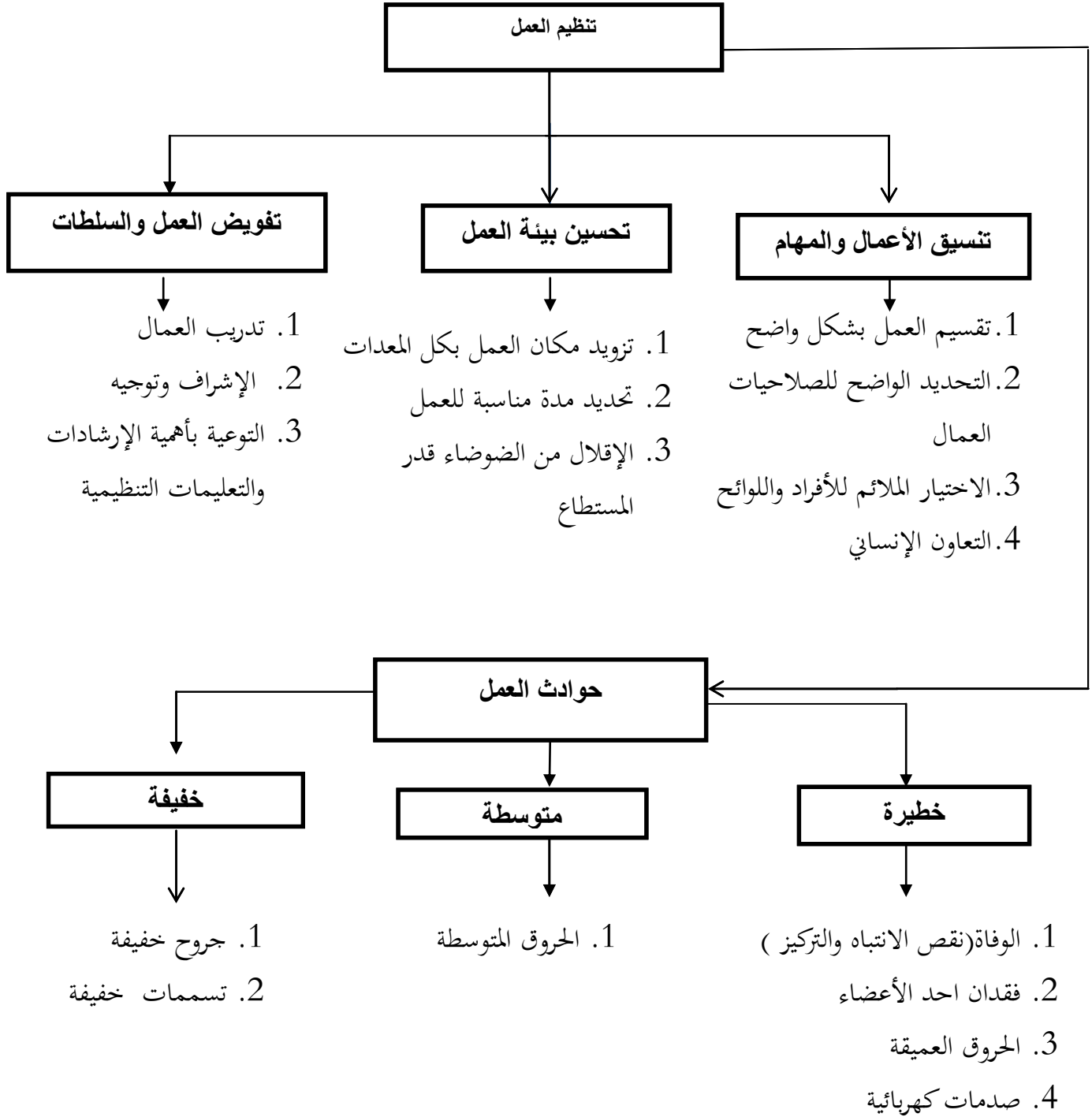
هل للالتزام باللوائح والقواعد التنظيمية دور في التقليل من الحوادث المهنية ؟
هل يؤدي التخصص و تقسيم العمل في النقص من الإصابات المهنية في العمل؟.

3_ فرضيات الدراسة

- 1)- يؤدي الالتزام باللوائح والقواعد التنظيمية إلى التقليل من الحوادث المهنية.
- 2)- يساعد التخصص وتقسيم العمل في التقليل من الإصابات المهنية في العمل.

4_ نموذج الدراسة:

شكل رقم 1 نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين.

5_تحديد المفاهيم

(أ) - **تعريف تنظيم العمل:** هو العملية التي تفرق بين جزء و آخر من الناحية الوظيفية ، و التي تنشأ في نفس الوقت مركبا متكاملا من العلاقات الوظيفية داخل الكيان الكلي.¹

التعريف الإجرائي لتنظيم العمل: هو الإطار الذي يضم القواعد و اللوائح التنظيمية و يحدد حقوق ومسؤوليات العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة .

(ب) - **تعريف الوقاية:** هي مجموعة المقاييس المتخذة بغية تفادي وقوع حوادث الطرق و حوادث العمل و الأمراض المهنية، و يمكن الإشارة إلى وجود علم الوقاية و الحماية، و هو فرع من طب العمل الذي يعمل على الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية.²

التعريف الإجرائي للوقاية: هي استعمال العامل لكل وسائل الأمن المتوفرة لتفادي الوقوع في حوادث العمل.

(ج) - **تعريف الحادثة:** عرف الحادث بأنه حدث مفاجئ يؤدي إلى إصابة شخص أو مجموعة من العاملين وقد يؤدي إلى حدوث أضرار أو تلفيات بالمنشأة أو الإنتاج دون إصابة احد من العاملين وقد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات بالمنشأة ووسائل الإنتاج.³

و تعرف كذلك بأنها كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان ، و تكون ذات أصل خارجي و تتميز بقدر من المفاجأة ، المقصود بالمساس الخارجي أي المساس بجسم الإنسان ، كل أذى يلحق به إنسان مثل الجروح و الكسور و التشويه و فقدان القوة العقلية و الوفاة و غير ذلك .⁴ - **الإصابة:** هي الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين قد يكون الضرر جسماني أو نفسي⁵

التعريف الاجرائي للحادثة: هي كل ما يصيب العامل داخل مكان العمل نتيجة لمجموعة من العوامل.

¹ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986م، ص 236، 237.

² نفس المرجع ، ص 237 .

³ معن يحيى الحمداي : الأمن و السلامة الصناعية ، ط 1 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009م، ص 26 .

⁴ عبد المولى محمود: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، 1984م، ص 198.

⁵ معن يحيى الحمداي : مرجع سابق ، ص 27 .

(د) - حوادث العمل : يعرف على أنه أمر فجائي و أيضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه و بالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها¹ .

و تعرف أيضا: وقوع شيء بعد أن لم يكن.²

إجرائي: هو الحادث الذي يقع للعامل بطريقة فجائية في محيط العمل تؤدي به إلى إصابة بسيطة أو خطيرة مما قد يؤدي إلى تدخل الإسعاف.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط 1، منشورات حلي الحقوقية، لبنان، 2010م، ص325.

² رامي نهد: إصابات العمل و التعويض عنها، ط 1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2010م، ص 31.

6_ أسباب اختيار الموضوع

- 1- كون الموضوع يندرج ضمن التخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- 2- للاطلاع على واقع التنظيم في المؤسسة الجزائرية والكشف عن خبايا الموضوع.
- 3- اعتبار تنظيم العمل والوقاية من الحوادث المهنية موضوع لا يقل أهمية من حيث المضمون عن باقي الموضوعات المقترحة للدراسة في ميدان علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- 4- الاقتناع الشخصي بأهمية الموضوع وضرورة دراسته.
- 5- قابلية الظاهرة للدراسة العلمية باعتبارها ظاهرة موجودة بالفعل حيث من خلال تطبيق بعض الإجراءات المنهجية وبعض الأدوات جمع المعلومات والبيانات يمكن الإجابة عن التساؤلات التي تحتاج إلى توضيح وفك الغموض والإبهام عنها.

7_ أهداف الدراسة :

ما من عمل أو بحث علمي يقوم بها لباحث إلا ويكون له أهداف وغايات يصبو إليها، وعليه فإننا في هذه الدراسة نهدف إلى محاولة معرفة مايلي:

- ❖ الغايات والأهداف التي يصبو إليها التنظيم في العمل.
- ❖ التعرف على مدى وعي والتزام العمال بالتطلع على الصحة الوقائية الخاصة بهم.
- ❖ معرفة الدور الذي يلعبه تنظيم العمل في سلامة العمال وضمان تمديد الحياة النشطة لهم.
- ❖ معرفة العوامل التي قد تضر صحة العامل في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها، أو القضاء عليها.
- ❖ شرح وتوضيح وفهم الحوادث المهنية داخل التنظيمات.

8_ أهمية الدراسة:

إن أهمية هذه الدراسة تندرج ضمن الواقع الذي يعيشه العمال داخل المؤسسة من مشاكل صحية خاصة المتعلقة منها بالمواد المستعملة للصنع وكيفية استخدامها بالشكل السليم، كما تساعد هذه الدراسة العامل ونفي المؤسسة بالتعرف على الإجراءات الواجب إتباعها عند أدائهم لأعمالهم، وبالتالي

التقليل من حجم الخسائر في الممتلكات والأرواح، وكذا بيان الالتزام بهذه الإجراءات والقواعد التنظيمية، وعليه يمكن القول بأن أهمية البحث تكمن في إبراز العلاقة الموجودة بين تنظيم العمل والحوادث المهنية داخل مختلف التنظيمات.

9_ المنهج المستخدم:

إن الباحث بعد أن يختار الموضوع و يحدد مشكلة البحث بشكل دقيق ، ثم بعد ذلك يتوصل للخطوة الخاصة باختيار المنهج المناسب .

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي نظرا لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى التعريف بالتنظيم للعمل كأداة للتقليل من الحوادث المهنية ، وكذا التعرف على مدى اهتمام المنظمات بالعمال و بسلامتهم في ميدان العمل حيث إن المنهج الوصفي التحليلي هو الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وأثارها و العلاقات التي تتصل بها و تفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها .

ويعرف المنهج الوصفي بأنه : طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة ."¹

ويعرف أيضا : " أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة "²

ويعرف أيضا على أنه " كل استقصاء على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، و يهتم بوصفها وصفا دقيقا بقصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها و بين الظواهر الأخرى و يعبر عنها كفيًا و كميًا ، فالتعبير الكيفي يبين لنا خصائص الظاهرة إما بالتعبير الكمي فيعطيه وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة و حجمها ."³

10_ الدراسات السابقة:

¹ محمد عبيدات : منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل التطبيقية ، ط 2 ، دار وائل للنشر ، عمان ، 1999م، ص 47 .

² بلقاسم سلاطينية ، الجيلالي حسان : منهجية العلوم الإنسانية ، دار الهدى ، الجزائر ، ص 168 .

³ عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحث ، ط 3 ، إدارة المطبوعات الجامعية ، 2001م، ص 192 .

توالت دراسات عديدة تحاول فهم سيكولوجيا التنظيم في العمل وذلك لما تحقق هذه الأخيرة من آثار ايجابية على التنظيمات بصفة عامة وعلى الموظفين بشكل خاص، وكما أصبح من الواضح الآن ونتيجة الدراسات المتعددة في مجال التنظيم أن العنصر البشري هو المستفيد الأول من العملية التنظيمية داخل التنظيمات، كما تعد من الأسباب الرئيسية في التقليل من الحوادث في المصانع والتي ترجع أسبابها غالبا إلى سوء التنظيم بالمؤسسات، ومن هذا المنطلق سيتم تناول العديد من الدراسات التي اهتمت بموضوع تنظيم العمل وكذا الحوادث المهنية:

الدراسة الأولى : عبارة عن مذكرة ماجستير بعنوان التنظيم في مؤسسات الإدارة المحلية دراسة ميدانية ببلدية العفر ون، جامعة الجزائر، من إعداد الطالب "عكوشي عبد القادر" تحت إشراف الدكتور مقراني الهاشمي، خلال السنة الجامعية 2004م-2005م، و قد حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية

هل هناك علاقة بين غياب التحفيزات التنظيمية الضرورية و ضعف التكامل التنظيمي؟

هل لتخلف التكيف مع البيئة التنظيمية و الاجتماعية إسهام في اختلال الكفاءة التنظيمية و تراجعها؟

هل لضعف فعالية الإدارة كعنصر تنظيمي عال الأهمية، و تقصيرها علاقة بتراجع مستوى التنظيم و الأداء؟.

نتائج الدراسة:

هناك فعلا مشكلة تكامل تنظيمي ترتبط بها العديد من المشكلات التنظيمية الأخرى، وهي تعود إلى العديد من العوامل التنظيمية المتعلقة خاصة بالبيئة التنظيمية الاجتماعية داخل المؤسسة، من حيث التكامل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات وعدم انسجامهم، وذلك من كل النواحي التكاملية الأساسية للتنظيم، سواء كان ذلك من ناحية التكامل الوظيفي الذي يخص تكامل جهود الأفراد والجماعات وتساندها كما هو مطلوب رسميا، أو من ناحية التكامل التفاعلي الذي يخص الجانب الاجتماعي التنظيمي من حيث العمليات على وجه الخصوص.

هناك فعلا مشكلة من هذا القبيل أسهمت في إضعاف الكفاءة التنظيمية لمؤسسات الإدارة المحلية في ما يخص قدرتها على الوفاء بالتزامها الاجتماعي بفعالية، والقيام بوظيفتها في ذلك بالشكل المطلوب والملائم لطبيعة التحديات المفروضة عليها بفعل بيئتها الداخلية والخارجية.

هناك فعلا مشكلة ضعف الفعالية على مستوى إدارات مؤسسات الإدارة المحلية وهي تعود إلى كون المسؤولين لهذه المؤسسات لا يقومون بأدوارهم التنظيمية الإدارية كما ينبغي من حيث العمل على حل مشكلات العمل والعمال، والاهتمام بهم وتحسس المشكلات التي تعوق أدائهم لمهامهم بطريقة مقبولة.¹

الدراسة الثانية: رسالة ماجستير "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة بجماعة دمشق، سهيلة محمد 2010م، حيث سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقا لبعض المتغيرات (الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث). حيث تكونت عينة البحث من 200 عامل منهم 120 عامل تعرضوا لإصابات العمل و 80 عامل لم يتعرضوا لإصابات العمل، تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس.

وذلك بعد تطبيق الاختبارات الخاصة والتحقيق من صدق المقياس المستخدم بعرضه على مجموعة المحكمين، وهو بطاقة العامل وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي للعاملين.
- وجود فروق دلالية إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز تبعاً للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة).²

¹ عكوشي عبد القادر : التنظيم في المؤسسات الإدارية المحلية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2004م-2005م.

² سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية المهنية، دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة دمشق، العدد الرابع، 2010م.

الدراسة الثالثة: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية بعنوان " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية" دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بـ بسكرة، ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، من إعداد الطالب "دوباخ قويدر" تحت إشراف الأستاذ "شليبي محمد، خلال السنة الجامعية 2008م-2009م، وقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: هل يستفيد الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية؟

وقد هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، ومن محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد اعتمد الباحث في دراسته على النهج الوصفي بالاعتماد على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة و القابلة والاستبيان أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة متكونة من 38 فرد من أصل 380 فرد، وقد توصلت الدراسة إلى ثبات صحة الفرضيات الإجرائية الأربعة التي تم التأكد من خلالها على أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.¹

¹دوباخ قويدر: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بـ بسكرة، ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2008م-2009م.

11_ صعوبات الدراسة:

تكمن الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة في ما يلي:

- 1- قلة المادة العلمية في حدود بحثنا المتعلقة بموضوع دراستنا خصوصا ما يتعلق منها بتنظيم العمل من الجانب السوسولوجي.
- 2- تخوف بعض المبحوثين من الإجابة عن الاستمارة بالرغم من توضيحنا لهم بأنها لغرض علمي ليس أكثر مما أدى بنا إلى التأخر في استرجاعها.
- 3- طول المدة في تحديد مكان الدراسة فقد كنا نتنقل من مؤسسة إلى أخرى طلبا منا الموافقة على الدراسة الميدانية .
- 4- صعوبة حصر الموضوع لتشعب أجزائه ومضامينه واختلاف وجهات نظر المفكرين والباحثين في دراسته.
- 5- صعوبة التنقل إلى المؤسسة بسبب موقعها البعيد عن المناطق الاجتماعية(فهي بمنطقة شبه نائية).

الفصل الثاني : مفهوم تنظيم العمل

تمهيد

- 1- تعريف التنظيم
- 2- أنواع التنظيم
- 3- عناصر التنظيم الأساسية
- 4- مبادئ التنظيم
- 5- خصائص التنظيم
- 6- أهمية و أهداف التنظيم
- 7- ديناميات التنظيم
- 8- نظريات التنظيم

خلاصة

تمهيد:

التنظيم هو عملية حيوية في المنظمات المختلفة ، و هو كذلك النشاط الأساسي للإدارة، فهو عامل مهم يعتمد عليه لمواجهة الصعوبات و المعوقات التي تواجه المنظمات الإدارية، فالتنظيم يسعى إلى تنسيق و ترتيب جميع العناصر الضرورية للعمل بما في ذلك العامل البشري، فالتنظيم الإداري يحمل في معانيه مفهوم النظام كما يراه البعض، و هناك من يربطه بالتخطيط، و هناك من يحاول الربط بينه و بين الإجراءات و كذلك خرائط سير الإجراءات و الهياكل التنظيمية و توزيع الصلاحيات و المسؤوليات، و بذلك يمكن تعريف التنظيم بأنه جمع و توحيد النشاطات الفردية داخل المنظمة، و ذلك لغايات تحقيق الأهداف، وهو مفهوم يرتبط بالعمل الجماعي، و خلال هذا الفصل سنتطرق إلى دراسة التنظيم و مبادئه و خصائصه، عناصره، أنواعه، أهميته، أهدافه ، دينامياته، و نظرياته.

1_ تعريف التنظيم

يعرف تالكوت بارسونز التنظيم بأنه: "ذلك النسق الاجتماعي المنظم، الذي أنشئ من أجل تحقيق الأهداف".

ينطلق بارسونز هنا في تعريفه لمفهوم التنظيم من تصوره للتنظيم على أنه نسق من العلاقات التي تؤثر و تتأثر و تتكامل فيما بينها و تتساند و تتوازن من أجل تحقيق أهداف معينة.¹

كما نجد كذلك تعريفاً لـمفهـوم التنظيم حسب ما ساقه "أميتاي اتزيوني" و الذي مفاده أن التنظيمات "هي وحدات اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق أهداف معينة"

وتستثنى من هذه الوحدات حسبها ، جماعة الأصدقاء و الأسرة ، فهذين الشكليين لا يدخلان ضمن مفهوم التنظيم ، و يرى أن التنظيمات تقوم على الخصائص التالية : تقسيم العمل ، السلطة ، و جود مراكز لاتخاذ القرارات و استبدال العاملين.²

أما الأستاذ علي محمد عبد الوهاب فيرى أن كلمة تنظيم تعني شيئين اثنين : "وظيفة و شكلا" ، أما الشكل أو هيكل التنظيم ، فيقصد به {الجماعات و الإدارات و الأقسام التي يعمل بها الناس ، و العلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة تعاونية منسقة ليصلوا إلى هدف محدد ، و الثانية و هي الوظيفة ، فيقصد بها عملية جمع الناس في منظمة و تقسيم العمل فيما بينهم و توزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم و رغباتهم ، و التنسيق بين جهودهم و إنشاء شبكة متناسقة من الاتصالات فيما بينهم حتى يستطيعوا أن يصلوا إلى أهداف محددة لهم و معروفة لدى الجميع.³

ونجد روبرت أبلبي يرى بأن التنظيم هو " تجميع الأنشطة بشكل يحقق أهداف المنظمة و إسناد هذه الأنشطة لوحدة مناسبة ، و منح السلطة و التفويض و التنسيق.⁴

ويفضل البعض الآخر مصطلحات محددة ليعنوا بها التنظيم مثل منظمة أو مؤسسة

¹ السيد الحسني: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994م، ص 73.

² حسان بوحوش : التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية ، الجزائر، ص 12، 13.

³ عمار بوحوش ، نظرية التنظيم ، مكتبة الشعب ، الجزائر ص 3.

⁴ حسين الحسني: مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات و العمليات الإدارية و وظائف المنظمة)، ط 1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2006م،

ولكنها كلها تشير إلى المعنى المقصود بمفهوم التنظيم، و في ضوء هذا التعريف يصبح التنظيم الاجتماعي خاصية أساسية لتلك الوحدة الاجتماعية، و هو معين. إلى انتظام السلوك بالشكل الذي يمكن ملاحظته¹

فالتنظيم يعني في الاستعمال العام وضع نوع من النظام في مخزون من الموارد المختلفة لكي تجعل منها أداة أو آلة في خدمة إرادة تسعى لتحقيق مشروع معين.²

2_ أنواع التنظيم

(أ) - التنظيم الرسمي : يعتبر التنظيم الرسمي أول دعائم نظرية التنظيم أو فلسفته، والذي كان عاملا من عوامل زيادة كفاية وإنتاجية الأعمال، وهو ذلك التنظيم المحدد رسميا و المقتن، والذي يهتم بالهيكل التنظيمي و تحديد العلاقات والمستويات وتقسيم الأعمال و توزيع الاختصاصات كما وردت في الوثيقة القانونية التي تكونت بها المؤسسة، وبالتالي فهو يحمل القواعد و الترتيبات التي تطبقها الإدارة، وتعبّر عن الظواهر والاتصالات الرسمية بين الأفراد العاملين بهدف تنفيذ سياسات المؤسسة، ويعتبر "ماكس فيبر" البيروقراطية هي النمط النموذجي للتنظيم الرسمي .

والتنظيم الرسمي يقوم بمعرفة السلطة العليا التي يملك زمامها المالك أو المدير أو رئيس مجلس الإدارة و يكون موقعها في الخريطة التنظيمية في قمة الهيكل التنظيمي كما يعتبر التنظيم الرسمي الطريقة المثلى في تنظيم الجهود الإنسانية لانجاز أية مجموعة من الأهداف الجماعية لكونه سمة التصميم و التخطيط .

(ب) - التنظيم غير الرسمي : رغم أهمية التنظيم الرسمي إلا أنه يصعب وجود تنظيم رسمي يغطي كل أنواع العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة ، و بهذا يعتبر التنظيم ناقصا إذا لم يستكمل بعلاقات تنظيمية أخرى غير رسمية ناتجة عن السلوك الإنساني للعاملين .

¹ السيد الحسني : مرجع سابق ، ص 15 .

² بودون وف بالحنفي : المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ترجمة سليم حداد ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، مصر ، ص 199 .

¹ عبد الغفار الحنفي : أساسيات إدارة منظمات الأعمال الوظائف و الممارسات الإدارية ، ط1 ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2006م ، ص 224، 226.

أولاً: حمد عبد الفتاح محمد على أنه " شبكة العلاقات الشخصية غير الرسمية القائمة بين العاملين في المؤسسة.¹

ويعرفه الدكتور رجي مصطفى عليان على أنه ، " نماذج من العلاقات الشخصية و الاجتماعية التي تظهر بسبب الأنشطة غير الرسمية للعاملين في المؤسسة .²

3-عناصر التنظيم الأساسية

يعد التنظيم من أهم العمليات الإدارية الأساسية في أية منظمة ، و لكي تضمن المنظمة فاعلية مسيرتها لابد من توفر مجموعة من العناصر الأساسية ، و إلا عجزت عن تحقيق أهدافها ، و من هذه العناصر :

- 1) تحديد الوظائف: إذ نعد الوظيفة اللبنة الأولى في التنظيم الإداري.
- والتنظيم يتألف من مجموعة عدة وظائف وموظفين يشغلون تلك الوظائف و التي يتم استحداثها بتجميع النشاطات المتشابهة ، كما أن الوظيفة هي الأخرى تتألف من مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تسند إلى الفرد و هو الموظف الذي يتمتع بحقوق و يلتزم بأداء الواجبات .
- ويتطلب تكوين التنظيم تحديد الوظائف ووصفها و تقييمها و تحديد عدد الأفراد الذين يشغلونها.
- 2) تكوين الإدارات: ويتم ذلك بتجميع الوظائف المتشابهة بإدارات تكون تختلف قيادة مدير واحد، و تحكم هذا التجميع عدة اعتبارات و هي:
- أ_ التخصص: وذلك للاستفادة من مزايا التخصص في تقسيم العمل، إن تجميع الوظائف المتشابهة في إدارة واحدة يحقق منافع متعددة، منها خلق فرص الإبداع، و إتقان في العمل، و قلة في الأخطاء.
- ب_ نطاق الإشراف: إذ ينبغي أن يأخذ بعين الاعتبار جهود الأفراد الذين يستطيع الرئيس الواحد أن يشرف عليهم بكفاءة، فإذا زاد عدد المرؤوسين على الحد الذي لا يستطيع المدير الإشراف عليه بفعالية انعكس ذلك على كفاءة إدارته و من ثم أداء المنظمة .
- ج _ تحقيق التكامل والتنسيق بين كافة الأنشطة والجهود : بحيث يتم توجيه جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف دون تعارض أو تقاطع في الاختصاصات .

¹ حمد عبد الفتاح محمد : إدارة الجودة الشاملة لمنظمات الرعاية الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 208.

² رجي مصطفى عليان : مرجع سابق ، ص 105 .

د _ تسهيل الرقابة : إذ لابد من الأخذ بنظر الاعتبار تدعيم عملية الرقابة و تجميع الوظائف بإدارات متخصصة .

هـ _ انخفاض التكلفة أو قلة في الإنفاق : إذ لابد أن يكون تكوين الإدارات خاضعة للتقييم الاقتصادي ، بمعنى أن لا يكون التنظيم مصدرا لزيادة التكاليف بل عاملا لانخفاضها .
و _ مرحلة التنظيم: العمل عند تجميع الأنشطة و الوظائف، وذلك ضمانا للحصول على الفرد الذي تتوفر فيه شروط العمل.¹

4- مبادئ التنظيم

بما أن لكل مؤسسة ظروفها الخاصة ، إلا أنه يمكن وضع أسس و مبادئ و يمكن القول أنها تطبق على جميع المؤسسات ، حيث تعتبر هذه المبادئ الأساس الذي يسير عليه التنظيم الفعال و هي :

1_4 مبدأ وحدة الهدف العام : و عدم تعارض أهداف الأجزاء التنظيمية كونها مستمدة من الهدف العام و تسعى لتحقيقه .

2_4 مبدأ تكافؤ المسؤولية : حيث يجب المساواة بين السلطة كحق و المسؤولية كواجب لأن السلطة ضرورية لإنجاز المسؤولية .

3_4 مبدأ وحدة الأمر : أي أن يتلقى كل عامل الأوامر من رئيس واحد لتجنب ازدواجية الأوامر واضطراب الأعمال .

4_4 مبدأ التوجيه : حيث يكون كل رئيس مسؤول عن برنامج معين من النشاطات .

5_4 مبدأ تدرج السلطة : أي الترتيب المتدرج للوظائف للوصول إلى سلسلة مستمرة من المستويات العليا إلى المستويات الدنيا .

6_4 مبدأ الوظيفة:مل و التخصص : فلا بد من تقسيم العمل إلى نشاطات ، ثم تجميع تلك النشاطات في إطار المكاملة و التنسيق للاستفادة من مزايا التخصص في السرعة و الإتقان و الإنتاجية المرتفعة .

¹مهدي حسن زويلف ومحمد: التنظيم و الأساليب و الاستشارات الإدارية ، ط 1 ، دار وائل للطباعة و النشر ، 1999م، عمان ، ص 51، 52 .

7_4 مبدأ الوظيفة : أي ضرورة بناء التنظيم حول الوظائف والأنشطة و ليس الأفراد ، حتى يبقى و يستمر بصرف النظر عن الموظفين الذين يشغلون هذه الوظائف .¹

8_4 مبدأ الإشراف: التنظيم : أي استجابة التنظيم لأي تغيرات بيئية تحدث ، و تعديله بما يؤدي إلى نموه و استمراره .

9_4 مبدأ الإشراف : أي تحديد عدد ملائم للأفراد الذي يمكن الرئيس من الإشراف عليه بكفاءة و فاعلية .

10_4 مبدأ التنسيق:لشاملة : فلا بد من عدم إهمال أي مهمة دون مسئول .

11_4 مبدأ الوضوح : بحيث يعرف كل شخص واجباته بالتحديد و الصلاحيات المخولة له للقيام بمسؤولياته بالإضافة إلى علاقاته مع الآخرين .

12_4 مبدأ التنسيق : فلا بد من تنسيق جهود الأفراد و الجماعات التي تتألف منها المؤسسة لتحقيق الأهداف المرسومة .²

13_4 مبدأ الكفاءة : معنى ذلك أن التنظيم يستطيع أن يكون ذو كفاءة إذا استطاع أن يصل إلى تحقيق الأهداف في إطار الحكم الراشد ،أي استخدام الإمكانيات المتاحة في المؤسسة سواء أكانت مادية أم بشرية، و ذلك لإنتاج سلع أو خدمات بأقل جهد ممكن وأقل تكلفة و بأقصى سرعة .³

إضافة الى ذلك العلاقات الرسمية و غير الرسمية مهمة داخل التنظيم و إذا ضعفت العلاقات بين الطرفين فمن الصعب عندئذ أن ندفع البرنامج في طريق التقدم و التطور بشكل مرض.⁴

¹ ربحي مصطفى عليان : أسس الإدارة المعاصرة ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007م، ص 96،97

² نفس المرجع ص 97.

³ محمد شاكر عصفور : أصول التنظيم و الأساليب ، ط 3، دار المسيرة للنشر و الطباعة ، عمان ، 2005م، ص 140.

⁴ عبد العزيز صالح بن حبتور : مبادئ الإدارة العامة ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، 2009م، ص 150.

5- خصائص التنظيم

- تحقيق التمييز من خلال المؤسسة، فهي دائما تحت السيطرة بصفة مستمرة، فالتنظيم الجيد هو الذي يحرص على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف مع الحفاظ على مستوى الجودة العالية في المنتج أو الخدمة المقدمة.

- خلق مناخ عمل صحي ، فقدرة التنظيم الإداري على خلق مناخ عمل يحتوي على المستوى الصحي من ضغوط العمل و القدر المستهدف من الصراع التنظيمي الذي يدفع الأفراد إلى التنافس الايجابي من جانب ، و الحرص المستمر على الإبداع و الابتكار من جانب آخر ، و تعميق الاستعداد للتعاون و العمل كفريق متكامل من جانب ثالث يعد مؤشرا على فعاليته .

- تحقيق التوازن بين المنافع ، بوضع هدف تعظيم عائد و منافع كل من العملاء و العاملين على قمة أولويات أهداف المؤسسة بدلا من التركيز على زيادة أرباح أصحاب الأموال فقط ، و يتم ذلك من خلال بناء تنظيمها و سياساتها الإدارية حول مصالح و أهداف العملاء و العاملين قبل أهداف و مصالح أصحاب الأموال .

- التنسيق بين كافة أعمال المؤسسة ، إذ يعد ذلك دليل واضح على جودة التنظيم و فاعليته و حسن توزيع الأعمال بين الوحدات الإدارية المختلفة و في داخل كل وحدة على حدة.¹

- الاتصال الفعال ، فالتنظيم الإداري للمؤسسة، شبكة اتصالات واضحة و فعالة تكفل تدفق المعلومات من أدنى مراتب التنظيم إلى المستويات العليا فيه و بالعكس ، و ذلك بسرعة فائقة دون عوائق أو تغيير في المضمون.

- مراعاة الظروف الداخلية و الخارجية للمؤسسة ، لأن المؤسسة تعمل على الدوام في بيئة متغيرة ، و التنظيم الإداري الجيد هو ذلك التنظيم الذي يعمل على توقع الأحداث و رسم الخطط لنقل المؤسسة من الوضع الحالي إلى المستقبل²

¹ أحمد عبد الرحمن الشميمري، بن أحمد تيجان، بشرى بنت بدير المرسي غنام،: مبادئ إدارة الأعمال الأساسية و الاتجاهات الحديثة ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، 2004 م، ص ص 163 ، 165.

² غنام،: مبادئ إدارة الأعمال الأساسية و الاتجاهات الحديثة ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، 2004 م، ص 163 - 165.

6_ أهمية و أهداف التنظيم

1- أهمية التنظيم:

تكمن أهمية التنظيم الكبيرة في حياة المنظمات الإدارية ، و ذلك أنه يؤدي إلى عدم التداخل وإبعاد النزاعات حول الاختصاصات و الصلاحيات ، و يؤدي إلى وضوح الأهداف و تحديدها، كما يسعى إلى توجيه الجهود البشرية للعمل على تحقيق الكفاءة و الفعالية و الوصول إلى الأهداف المرسومة، فالتنظيم يساعد على الاستخدام الأمثل للكفاءات البشرية من حيث توزيع الأدوار الوظيفية، و تحديد النشاطات و تسهيل عمليات الاتصال بالمؤسسة إضافة إلى توضيح عمليات التقييم و المتابعة و المحاسبة،¹ وتسيير واجبات الإدارة و المدراء و تسهيل عملية الإشراف و الرقابة، و توفير بيئة عمل و مناخ تنظيمي ملائم يساعد على تنمية مهارات و قدرات الأفراد و تحسين سلوكياتهم المرتبطة بالعمل في مختلف المستويات الإدارية ، و نقل القرارات إلى جميع أفراد المؤسسة عن طريق خطوط السلطة و المسؤولية و الاتصال.²

2- أهداف التنظيم:

ولكي يكون التنظيم فعالا كعملية إدارية و أساسية بالمؤسسة فإنه لا بد من توفر مجموعة من الأهداف التي يعتبر و جودها ضروريا للبقاء التنظيمي ، و أيضا لتحقيق الكفاءة و الفعالية في العمليات التشغيلية اللازمة لتحقيق الأهداف ، لذلك لا بد من توفر الأهداف التالية :

- أولا : الأهداف الرسمية : وهي تلك السياسات العامة التي تتضمن الغرض الأساسي للتنظيم .
- ثانيا: الأهداف العلمية: وهي ما تقصد المنظمة تحقيقه، فهي تعكس ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه، وفي:ل الأهداف العامة جزئيا.
- ثالثا : الأهداف التشغيلية : وهي تلك المعايير المتفق عليها لتفويم مستويات انجاز الأهداف .

¹ موسى حريم: التنظيم و إجراءات العمل ، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 2002 ، ص37.

² حسين حريم : مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات و العمليات الإدارية ووظائف المنظمة) ، ط1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان، 2006، ص

وينبثق عن هذه الأهداف عدة أهداف فرعية يجب مراعاتها في التنظيم الإداري و تتمثل هذه الأهداف في :

1- التحديد الواضح للمسؤوليات و الاختصاصات والعلاقات الإدارية داخل التنظيم .

2- التحديد الواضح للصلاحيات الممنوحة للأفراد العاملين .¹

إضافة إلى تنسيق قدراتهم. و إنشاء شبكة متناسقة من الاتصالات بينهم لتحقيق الأهداف المسطرة و توفير العمال للمؤسسة و تقسيم العمل بينهم و توزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم .²

7_ ديناميات التنظيم:

إن التطرق إلى مفهوم ديناميات التنظيم أو ديناميات البناء الاجتماعي لا يعني فقط مجرد عمليات التغيير في أنماط الجماعات الأولية داخله و تغيير القيادة بتغيير الموقف ، و كذلك تغيير أنماط الاتصال و المعايير الاجتماعية و غيرها ، و إنما يعني عدة أبعاد تنظيمية تتعلق بالأفراد و الجماعات و لكن كذلك بالبيئة التنظيمية ، ككل و يمكن إجمال أهم موضوعات هذه الدينامية في المواضيع الأساسية التالية :

_ الصراع .

_ التكامل.

7-1. الصراع: بعض الباحثين مثل سكوت و زملائه في دراساتهم من قضية هامة مؤداها أن الصراع ظاهرة دائمة في التنظيم ، و أن هذا الصراع سوف يظل محترماً مابقي التعارض بين مصالح مختلف الجماعات قائماً ، هو إذن ليس بظاهرة عرضية تصيب النسق و تهدد توازنه و قد تبع هذا دراسة معمقة للأساليب و الوسائل التي استعانت بها كل من الجماعات لتحقيق أهدافها مما حذا بهم إلى تحديد أنماط الصراع على الشكل التالي :³

7-1-1. صراع منظم: ينشب حينما تظهر مشكلة عامة تتطلب تضامناً جماعياً .

¹ ميرغي عبد العال : التنظيم الإداري ، مجلة الإدارة العامة ، العدد3 ، 1981 م، ص73.

² أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، بن أحمد هيجان، بشرى بنت بدير المرسي غنام: مرجع سابق ، ص 147 .

³ السيد الحسيني : مرجع سابق ، ص 196 .

7-1-2. صراع غير منظم : يتخذ صورا فردية يعبر فيها الأفراد عن عدم رضائهم أو استيائهم لعمل ما أو تحول ما يحدث على مستوى التنظيم و تكون نتيجته استهداف مصالحهم أو التعرض لأهدافهم الشخصية و طموحاتهم.

ويشكل الصراع في ظروف معينة ، سواء داخلية أو خارجية ، أحد أهم ميكانيزمات التغيير التنظيمي ، فالبناء الرسمي قد لا يستجيب في بعض الأحيان للظروف المتغيرة للاستجابة السريعة الضرورية، مما يتيح الفرصة لظهور مواقف جديدة تحمل في طياتها صراعا كامنا من أجل التغيير والتجديد ذلك أن المواقف القديمة ليس بإمكانها خاصة في ظروف معينة الاستجابة أو مواجهة التغيير الدائم لهذه الظروف، لذلك نجد أن أغلب التغييرات التي تفرض على التنظيمات تتأتى بفعل ميكانيزمات كامنة في السلوك التنظيمي للبناء الاجتماعي للتنظيم ، أفرادا كانوا أم جماعات ، بل أن كل ما يمكن أن يفرض من الفوق على أساس أنه تغيير يعتبر حسب "ميشال كروزي" مزيد من الضغط الذي يؤدي إلى تكريس المزيد من البيروقراطية و الرسمية و تكثيفها ، و هو ما يفهم منه ربما أنه مزيد من التوسع في الرسمية على حساب التغييرات النابعة من واقع الأمر أو تلك التي يمكن أن تحدث بطريقة غير رسمية ، و تفرضها الأشكال الغير رسمية للتنظيم كالبناءات الاجتماعية الغير رسمية و سلوكياتها ، الأمر الذي قد برهن مستقبل التنظيم ككل من الناحية التوازنية خاصة .

7-2. التوازن : إن أهم ما يميز التنظيمات من خصائص هي التوازن أي أنه يمتاز بخاصية الدوام و الاستمرار ، فبفضل التوازن الذاتي يعمل كل تنظيم على الاحتفاظ بشكله و انتظام بنيانه .
فالتنظيم حسب مقولة التوازن الدينامي للتحليل الوظيفي ، يتميز بكون أن أنساقه الفرعية و الأنساق الأخرى التي يتساند معها وظيفيا تقوم بفعل معين يغير من طبيعة الظروف المحيطة داخليا و خارجيا ، لكن استجابته لا تكون في أغلب الأحيان واضحة و عملية بحيث تستهدف التكيف مع هذه التغييرات لذلك كان من اللازم عليه أن يتعامل حملة هذه المتغيرات بوصفه نسقا مفتوحا يسهم في إحداث التغييرات و يتأثر بها فيعمل من خلال ميكانيزمات معينة تعكس طبيعته و ظروفه العامة على مساندة تلك التغييرات على الدوام بحيث يصبح هذا تقليدا يسهل التعامل معه،عكس التغيير الذي يحدث دفعة واحدة ، فهو قد يسبب الكثير من المشاكل على مستوى المناخ التنظيمي و بصفة خاصة على مستوى البناء الاجتماعي،فكما يذهب إليه "ميرتون" فإن لكل شخصية نمطا محددًا من الاستجابات لا تتغير بسهولة أو بسرعة¹.

¹عبد الهادي الجوهري: علم اجتماع الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998م، ص 132.

الأمر الذي قد يؤدي حسبه إلى حدوث خلل وظيفي على هذا المستوى ، و حتى يتمكن التنظيم من التوازن مع بيئته التكيف معها ينبغي أن يتصف بالمرونة اللازمة في مواجهة هذه الظروف ، فكل تجاهل لهذه المعطيات لا يؤدي في النهاية إلا إلى الجمود الذي قد يذهب باستقرار التنظيم ككل ، بحيث نجد أن "ميرتون" قد أكد و جوب التغيير الذي يفرض نفسه و ينبثق من داخل التنظيم عن طريق التقدم التكنولوجي مثلاً كما أكد على تنالي الضغوط التي تمارس على التنظيم من الخارج بمختلف مصادرها ، الأمر الذي يفرض وجود ما يسمى بالتوازن الدينامي الذي قد يؤدي إلى تحقيق التعادل بين الضغوط الخارجية و ما ينبثق من الداخل من قوى جديدة¹.

3-7. التكامل : يتكون التنظيم من عدة أجزاء لا يمكن فهمها إلا في إطار الكل في بعض الأحيان ، فباعتباره نسقاً مفتوحاً يمتاز بالديناميكية و التطور ، فانه مطالب بأن يحقق الظروف اللازمة و البيئة التنظيمية الملازمة للأداء و لتحقيق الأهداف المرسومة ، و يمكن هنا لعمليات الصراع المختلفة و ما ينجر عنها من عمليات إعادة التوازن و عمليات التوازن الدينامي بين حاجات التنظيم قوة معينة تسمح له بالتفاعل مع هذه المتغيرات و السيطرة عليها بحيث يصل في النهاية إلى تحقيق التكامل التنظيمي و التساند الوظيفي الذي يسمح باستمرار وظائفه كما ينبغي لها أن تستمر و تعمل .
و التكامل والتخصص على مستوى التنظيمات البيروقراطية كمؤسسات الإدارة العمومية مثلاً لا يتحقق إلا من خلال جملة شروط يمكن تلخيص بعضها فيما يلي :

__ مراعاة التخصص .

__ ترتيب المهنة والكفاءات .

__ العمل وفق قوانين و تعليمات مكتوبة .

__ الكفاءة المهنية .

__ العمل والتنظيم: أية مهنة دائمة تتحقق الخبرة بفضلها.

__ ضمان تطبيق القوانين و القواعد التنظيمية دون مراعاة للاعتبارات الشخصية .

¹قياري بوحوش إسماعيل : علم الاجتماع الإداري و مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 1987، م، ص 494 .

__ الترقية وفق للمهارة في العمل.¹

8_ نظريات التنظيم

1- مدرسة الإدارة العلمية (التايلورية)

يعتبر تايلور أول من اهتم بالسلوك الإنساني في العمل في بداية القرن التاسع عشر ، من حيث أنه أشار إلى أهمية العنصر البشري ، إذ كان أول من نادى بالعناية بظروف العمل و شروطه لرفع الكفاية الإنتاجية ، و كان عمله و جهده بمثابة الاعتراف الصريح بقيمة الإنسان في العملية الإنتاجية .

اهتم تايلور بداية فرديا.مدى تأثير الشروط الفردية على مردود الإنتاج ، و كانت مشكلته هي كيفية الاستغلال الأمثل للطاقات الجسدية للأفراد ، و إيجاد سبيل يتيح التنظيم العلمي للعمل في المؤسسات ، و في نفس الوقت وجد نفسه أمام حاجز جديد هو البحث عن مبادئ تكفل إيجاد تنظيم إداري للتنظيمات ، عكس ما كان سائدا في إدارة المؤسسات ، فكان له و لفريق البحث ما أرادوا ثم وضع مبادئ الإدارة العلمية في كتابه المنشور سنة 1911 بنفس العنوان وهي كما يلي:

- ضرورة تنفيذ العمل فرديا .
- تقسيم العمل
- الوصف الدقيق للمركز .
- التخطيط .
- تنظيم المؤسسة و اتجاه الاتصالات .

و لقد قام تايلور بإجراء مجمل للوقت عن التجارب توصل من خلالها إلى مجموعة من النتائج و المبادئ تتمثل في :

1. استنباط طريقة عملية تمكن كل فرد من تأدية مهام وظيفته في أقصر وقت، و بأقل مجهود ممكن.
2. تطبيق مبدأ الاختيار للعمال، لمي للأفراد في الصناعة، و في هذا المبدأ وضح تايلور مفهوم الاختيار العلمي، و كيفية تطبيقه .
3. تنمية روح التعاون بين الإدارة ، و الأفراد للحصول على أسهل إنتاج ممكن.²

¹عمار بوحوش: مرجع سابق ، ص 28، 43 .

²عادل حسن ، جبارة رقاوي : التنظيم الصناعي و إدارة الإنتاج ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية ، مصر، 1978 ، ص 13 .

4. تقسيم العمل بين الإدارة و العمال، إذ تختص الأولى برسم و تخطيط السياسات، و تجهيز الأدوات، أما العمال فينفذون التعليمات و التوجيهات الصادرة إليهم بكل دقة للوصول إلى الهدف المنشود.¹

(2) - العلاقات الإنسانية :

بالنظر إلى الانتقادات التي وجهت إلى نظرية الإدارة العلمية على ثلاث مستويات مهمة :

الأول : تحليل العمل بطريقة ميكانيكية (آلية).

الثاني : تقسيم العمل يؤدي إلى الملل .

الثالث : الحوافز المادية وحدها لا يؤدي إلى زيادة الإنتاج .

هذه الانتقادات وغيرها سمحت ب بروز تيار العلاقات الإنسانية من خلال دراسات و أبحاث كل من (ألتون مايو) و (رونلز برجز) و (جاردنر) و (ليكرت) التي كانت بمثابة فقرة هائلة بالتقدم بعلم العلاقات الإنسانية، و النتائج المحصل عليها من تجاربهم، كانت دليلا قويا على أهمية العنصر الإنساني في الصناعة، كانت نقطة تحول من النظرة الأحادية التي كانت سائدة في التنظيم، و أبرزت ضرورة تطوير طرق التنظيم على أسس مغايرة لما جاء في سابقتها وخاصة الإدارة العلمية (التaylorية) .

– استطاع (ألتون مايو) من خلال أبحاثه المعروفة بأعمال هاوثورن التي أجريت بالشركة ا لأداء. كهرباء بأمريكا، أن يكتشف صدفة متغيرا خفيا لم يكن معروفا من قبل و هو الجماعة أو ما أطلق عليه تسمية (التنظيم الرسمي) .

كان الهدف الأول لهذه الدراسات هو البحث عن العلاقات بين نوعية الإضاءة و فاعلية العمال في الأداء.²

إن الاعتناء بالإنسان في العمل، لم يظهر إلا بهدف الرفع من الكفاءة الإنتاجية، و ذلك بعد ما تأكد أن تحقيق بعض الظروف النفسية المعنوية للعمال يساعد على الرفع من إنتاجهم، وقد أشار إلى ذلك (فرنسينر) بقوله " إن مشكلة إنتاجية الفرد هي أولا و أخيرا من مشاكل العلاقات الإنسانية، فأى

¹ جبارة عطية جبارة : الاتجاهات النظرية علم الاجتماع الصناعي ، دار الوفاء الدنيا للطباعة و النشر ، الإسكندرية ، مصر ، ص 27 .

² فاروق حسن: : التنظيم و علاقات العمل ، دار مدني الجزائر ، 2002 ، ص 15.

فرد يتكون من جسم و العقل و الروح و هذه الثلاثة عناصر و خاصة الروح يجب العناية بها لتحقيق كفاية إنتاجية أكبر للإنسان.¹

وهكذا نستطيع أن نصل إلى مجموعة من الأفكار و الحقائق التي جاءت بها مدرسة العلاقات الإنسانية ، و تتمثل في :

- إن التنظيم هو عبارة عن تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعة من الأفراد و ليس مقاليدها، من الأفراد المعزولين غير المرتبطين فيما بينهم .
- إن السلوك التنظيمي يتحدد وفقا لسلوك أفراد التنظيم الذين يتأثرون هم بدورهم بضغوط اجتماعية مستمدة من العرف ، و التقاليد التي تؤمن بها الجماعة و تفرضها على أعضائها .
- إن القيادة الإدارية تلعب دورا أساسيا في التأثير على تكوين الجماعات و تعديل تقاليدها، بما يتناسب مع أهداف التنظيم، و موازاة مع ذلك تعمل القيادة الإدارية على تحقيق درجة أكبر من التقارب و التعاون بين التنظيمين الرسمي و غير الرسمي .
- إن السبيل لتحقيق هذا التقارب هو إدماج التنظيم غير الرسمي في الرسمية، عن طريق إشراك العمال (في جميع المستويات)، في عملية الإدارة و تحميلهم مسؤولية العمل على تحقيق أهداف التنظيم .
- إن الاتصالات بين أجزاء التنظيم ليست قاصرة على شبكة الاتصالات الرسمية، بل هناك أيضا الاتصالات غير الرسمية التي يجب أن تولي العناية اللازمة، والتي قد تكون أكثر فاعلية في التأثير على سلوك العاملين.²

3- النظرية البيروقراطية :

ظهرت هذه النظرية في بداية القرن العشرين ، و يعتبر "ماكس فيبر" مؤسسها و رائدها ، كان الهدف منها وصف الجهاز الإداري للمؤسسات و كيفية تأثيره على الأداء، و قد حاول "ماكس فيبر" من خلالها تقديم اقتراح نموذج يمكن من خلاله إجراء المقارنة بين مختلف الأجهزة الإدارية، بغية الوصول إلى جهاز إداري فعال و هو ما يعرف "بالنموذج المثالي".

¹ عادل حسن : إدارة الأفراد ، دار الجامعة المصرية ، القاهرة ، 1979 ، ص 22.

² علي غربي و آخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، عين مليلة ، 2002 ، ص 40، 41.

يقوم هذا النموذج بتحديد نمط السلوك و أوردتها " مصطفى عشوري " في كتابه "أسس علم النفس الصناعي التنظيمي " على النحو الموالي :¹

1. اعتماد مجموعة من القواعد المجردة في تنظيم العلاقات بين المشرفين و المنفذين و الرؤساء والمرؤوسين، بحيث لا تقوم هذه القواعد على أي أساس شخصي يفتح المجال لتأثير العوامل الذاتية في التنظيم .
2. وجود تقسيم منظم للعمل على أساس تحديد الحقوق و الواجبات و توزيع المراكز و الأدوار .
3. وضع هيكل نظامي يحدد الوظائف و المراكز وفق تسلسل هرمي، حيث يضمن هذا الهيكل عملية المراقبة .
4. التوظيف و الترقية يكونان حسب الخاصية، في وظائفهم ، و ليس بحسب المحاباة أو القرابة و غيرها من العوامل اللاموضوعية .
5. الفصل بين الملكية العامة و الخاصة ، أي التفريق بين ملكية وسائل الإنتاج و التنظيم و التسيير (الإدارة) .
6. التركيز و الاعتماد على المستندات بحيث تعطى لكل نوع من الاتصال صبغة رسمية من الممكن الاستدلال بها في أي وقت.²

¹مصطفى عشوري : أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992م، ص ، 70،71.

²عبد الله محمد عبد الرحمان : علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات ، ط1، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1990 م، ص 150 .

خلاصة:

وانطلاقاً مما تقدم تتوقف الكفاءة و الفعالية لأية مؤسسة كيفما كانت إلى حد كبير على كفاءة وملائمة التنظيمات الخاصة بها على النحو الذي يسمح بوجود هياكل تنظيمية محددة وعلاقات وظيفية تبادلية غير متناقضة، و تفويض للسلطة بعيداً عن المركزية المتسلطة، ومناخ تنظيمي يشبع حاجات العاملين المادية و النفسية و الاجتماعية، و يشجع على الابتكار و الإبداع واختيار الأفراد المناسبين ووضعهم في الأماكن المناسبة لمؤهلاتهم .

الفصل الثالث : حوادث العمل

تمهيد

- 1- لمحة تاريخية حول حوادث العمل
- 2- تعريف حوادث العمل
- 3- تصنيفات حوادث العمل
- 4- أسباب حوادث العمل
- 5- النظريات المفسرة لحوادث العمل
- 6- الأخطار المهنية و برامج الأمن و السلامة
- 7- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
- 8- طرق اكتساب ثقافة التنظيم و آرائها في التقليل من الحوادث المهنية

خلاصة

تمهيد:

. يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار وتحققها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله وأمنه وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته.

لذا نجد بأن ظاهرة حوادث العمل من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم كل التدابير والإجراءات، المتاحة للتقليل منها، وذلك نظرا لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها وتفاعلها مع بعضها البعض، إضافة إلى غموض مفهومها واختلاف وجهات نظر المفكرين والكتاب والباحثين في حصر تعريف موحد لها ، وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى مفهوم حوادث العمل واهم تصنيفاتها والأسباب المؤدية لها، وكذلك التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل واهم أنواع الأخطار المهنية وبرامج الأمن والسلامة المتبعة للوقاية منها

1- تعريف حوادث العمل:

بشكل عام هناك عدة تعريفات لحوادث العمل نذكر من بينها:

تعرف بأنها "حدث مفاجئ يؤدي إلى إصابة شخص أو مجموعة من العاملين وقد يؤدي إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين وقد تؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر".

كما أكد "محمد شحاتة ربيع" أن إستراتيجية علاج هذه المشكلة ودراساتها يتطلب أولاً توضيح معنى ودلالة "حادثة العمل" ويجمع المؤلفون عن تعريف حادث نذكر من بينها: تعريف "محمد شحاتة ربيع" والذي يرى أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين.¹

إضافة إلى ذلك عرفها "محمد ويدرار" (على أنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة)²

كما تطرق المشرع الجزائري كذلك لحوادث التنقل التي تشكل جزءاً كبيراً من مجمل الحوادث في المادة 12 من القانون السابق، حيث يعتبر الحادث المهني هو كل حادث يقع أثناء تنقل العامل لأداء عمله أو الرجوع منه، مهما كانت وسيلة التنقل المستخدمة على أن يربط المسار المحدد مكان العمل بمقر سكن العامل أو جهة معتادة.³

وقد عرف طب العمل حادث العمل: "بأنه الحادثة التي تنتج عنها إصابات، قد تكون عميقة أو حروق وعلى الأقصى تؤدي إلى الوفاة، هذه الأخيرة التي يجب تسجيلها وإثباتها بصفة رسمية"⁴.

كما قد نعرفها أيضاً على أنها هي تلك الإصابات التي تصيب العامل أثناء أداء مهامه في المنظمة، والتي تؤدي به إلى التوقف عن العمل لوقت يفوق اليوم، وتتعدد أسباب الحوادث كما تتعدد

¹ محمد شحاتة ربيع: أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007م، ص. 272.

² عبد الفتاح محمد دو يدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995م، ص. 251.

³ سمير صلاحوي: الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد

البشرية، جامعة باتنة، 2007-2008م، ص. 61.

⁴ أحمد بن دبة وعبد الله معروف، مرجع سابق، ص. 5.

أصنافها والحوادث ليست فقط التي تحدث بسبب مباشر فقد تتسبب بعض الصناعات في إحداث الأمراض الناجمة عن الضغوط التي يتعرض لها الفرد والتي تظهر في زيادة الأمراض المعبرة عن الضغط السيكولوجي مثل العصاب "تلف الأعصاب"، أمراض الشريان، ارتفاع ضغط الدم، عسر الهضم "القرحة والصداع" كما قد تؤدي بعض الصناعات التي تلوث البيئة وما ينشأ عنه من انتشار السموم والأمراض، كما أن هناك أمراضا صناعية وتضوّهات مهنية تنتج عن الأيكولوجيا الداخلية للمصنع، وهي أمراض ناجمة عن قلة أو شدة الضوء مما يؤدي إلى اضطراب أعصاب العين، أو حتى فقدان البصر، وقد تنشأ الأمراض السمعية من شدة الضجيج، وحركة الآلات وعجيج العجلات فيصاب العامل بالصمم أو ضعف السمع وقد تنشأ السموم في الأطعمة من جراء تلوث البيئة بالمواد الكيماوية كالزئبق وغيرها، كما تنشأ الالتهابات والأمراض الجلدية.... الخ والمثل الواضح لمرض المهنة بالإضافة إلى ما سبق من مرض السل الذي يفتك ببعض العمال نتيجة العمل فترة طويلة في مكان سيء التهوية أو كثير الغبار كما هو حادث في صناعة غزل ونسيج القطن¹... الخ

ومما يمكن القول من ذلك أن حوادث العمل ظاهرة مهددة للعامل بحيث يمكن أن يتعرض لها دون توقع الحدوث وأثناء تواجده في العمل حيث يترتب عليها مخاطر على حياة العامل والمجتمع على حد سواء ويؤثر على حياته الصحية والمهنية مما قد تفقده القدرة على العمل وهذا ما يؤدي به إلى تعطيل العمل وكذلك توقف الإنتاج.

2- تصنيف حوادث العمل

تصنف حوادث العمل حسب عدة معايير على عدة تصنيفات من حيث نوعها ومن حيث نتائجها وكذلك من حيث أسبابها:

1- من حيث نوعها: تنقسم إلى عدة أنواع منها حوادث المرور، حوادث المناجم والمصانع..... الخ أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة، ومن أمثلة هذه الحوادث نجد إدارة الآلات التي تسبب في تشويه الأيدي مما يدفع إلى بترها.

2- من حيث نتائجها: تنقسم إلى حوادث تصيب العمال بإصابات متباينة كالجروح والكسور وفقد الحواس والأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت، والنوع الثاني هو الحوادث التي تتلف الآلات أو المنتجات وكلا النوعين يعتبر مشكل بالنسبة للتنظيم.

¹ عبد المنعم عبد الحفي: علم الاجتماع الصناعي، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1984م، ص.35

- 3- من حيث خطورتها : تنقسم إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد بعض الأعضاء، وحوادث تؤدي إلى عجز مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة محددة قد تطول أو تقصر.
- 4- من حيث أسبابها: تنقسم إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شروء ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترتبط بعدم قيام المشرفين بمهامهم على أحسن ما يرام في مجال التوجيه والتدريب والتعليم¹.
- 5- إمكانية التجنب: بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو الموارد المستخدمة².
- إضافة إلى ذلك هناك تصنيفات أخرى تتمثل في أن حوادث العمل يمكن تصنيفها إلى:
- 1- حوادث تترتب عليها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة على يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء تترتب عليها أو لم يترتب عليها ضرر.
- 2- ويمكن تصنيف الحوادث حسب نوع الصناعة نفسها، في صناعة ما كالججاج فإنه ينتشر فيها حوادث قطع الأصابع أو الأطراف.
- 3- وتصنف الحوادث حسب الوقت الضائع الناتج عن الحادثة أي نتيجة غياب العامل عن العمل أكثر من يوم.
- 4- وقد تصنف الحوادث بسبب العامل وقدراته، أو عدم انتباهه وكسله، أو بسببها معاً³.

3_ أسباب حوادث العمل

يمكن إرجاع أسباب حوادث العمل إلى مجموعتين تضم المجموعة الأولى الأسباب المتمثلة في العوامل البيئية المجموعة الثانية تضم الإنسانية التي يكون العامل هو السبب في وقوع الحوادث.

¹ السيد رمضان : حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الحديث للنشر والتوزيع، مصر، ص 22، 21.

² سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار الجلاوي، الأردن، 2004م، ص262.

³ سهيلة محمد: مرجع سابق ص.728

ولمعرفة أسباب وقوع حوادث العمل لابد من إعطاء نظرة شاملة تسمح لنا بتحليل ومعاينة حجم و نوعية الأخطار التي يعاني منها العامل في المؤسسة.

3_1 الأسباب المتمثلة في العوامل البيئية:

تؤثر الظروف المحيطة بالعمل في سلوك العاملين مما ينتج عنه إصابات العمل يرجع هذا إلى درجة الحرارة أو الإضاءة أو الضوضاء أو سرعة في قيامه بالعمل إلى غير ذلك من العوامل المسببة في وقوع الحوادث وهذا يؤثر في درجة احتمال تكرار الحوادث¹.

(1)- الإضاءة : انتقاء نوعية الإضاءة لكي تتلاءم مع انفعالات عيون العمال الذين يتعرضون لهل بالإضاءة الجيدة غالبا ما تمكن العامل من رفع مستوى الأداء بمجهود اقل وكذلك يتوقف الأداء على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز كما أن الإضاءة العالية قد تؤثر على أعين العاملين, وكذا الإضاءة الضعيفة قد تؤثر على العامل²

(2)- درجة الحرارة والرطوبة : ينخفض أداء العمال الذين يشتغلون في ظل درجة حرارة منخفضة جدا أو عالية جدا, فهي تؤثر على العمال من خلال ارتفاع الحرارة ونسبة عالية من الرطوبة تسبب تعباً شديداً أو تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.³

(3)- السرعة في القيام بالعمل: تؤدي السرعة في العمل في معظم الأحيان إلى ارتفاع معدل الحوادث وهذا راجع إلى سببين هما:

- عمل الفرد بسرعة فانه يتعرض للحوادث.

- عمل الفرد بسرعة لا يستطيع بذل قدر كاف من العناية والحذر.

(4)- التدريب المهني: وهو التدريب في مجال الحرف التي تتطلب مدى كبير و متنوع من المهارات والمعرفة الاستقلالية في الحكم و التقدير, فهو نظام من خلاله يعطى الفرد التوجيهات والخبرة أو الممارسة داخل أو خارج العمل لأداء معين في قاعات تدريبية.

¹ سنان الموسوي: مرجع سابق ، ص363.

² رونالدي ريجو : المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة حلمي فارس، دار الشروق للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1999م، ص577.

³ زوليف مهدي: إدارة الموارد البشرية مدخل كمي، ط2، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001م، ص230.

5- كما يمكن إرجاع أسباب حوادث العمل بيئية أخرى من بينها التهوية والمواد الكيماوية وانتشار السموم، والدخان، الغبار... الخ كما أن الآلة التي تنقصها الصيانة تصبح سببا للحوادث لعدم تشحيمها مثلا وكذلك خطأ التصميم فقد لا يراعي في تصميم الآلات عامل الأمن والوقاية مما يجعلها سبب لكثرة الحوادث، إن عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية يسبب حوادث عمل و هذا بسبب الأجهزة أو عدم ملائمة للعمال¹.

3_2 الأسباب المتمثلة في العوامل الإنسانية:

ينتج عنه، ونجد من بين هذه الأسباب أسباب مباشرة وأخرى غير مباشرة.

1 تتمثل هذه الأسباب في سمات أو خصائص العامل، وما يترتب على ذلك من حدوث سلوك أو أي تصرف) -الأسباب المباشرة: تتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

- تشغيل الآلة من غير تصريح

- عدم التزام معدلات سرعة الآلة.

- الإساءة في استخدام أدوات الوقاية.

- عدم مراعاة احتياطات الأمن².

2- أسباب غير المباشرة: وتتمثل في:

- الموقف والاتجاه غير السليم الذي يضم الإهمال المتعمد وحب المغامرة وكذلك شroud الذهن وحالات الدهول وشدة الانفعالات كالخوف والحماس المفرط.

- نقص المعرفة والمهارة وتضم عدم كفاية المعلومات التي تصل إلى العامل وسوء فهم التعليمات والأوامر وكذلك نقص الخبرة لدى العامل فكلما قلت خبرته زادت الحوادث

- الاستهداف للحوادث وهذا النوع لا نجده إلا عند فئة معينة دون غيرها من العمال والشيء الذي يميز هذه الفئة هو عدم الانتباه و الانفرادية ومخالفة الجماعة والميل إلى الإيذاء وعقاب النفس¹.

¹ غيات بوفلحة : مبادئ التسيير البشري، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004م، ص 126.

² عبد الرحيم الهيثمي خالد و احمد الطويل أكرم، التنظيم الصناعي والمبادئ والعمليات، المدخل والتجارب، ط2، دار حامد للنشر والتوزيع، 1999م، ص212.

من خلال هذه الأسباب يمكننا القول بأن بيئة العمل والعامل في حد ذاته هما السببين الرئيسيين في وقوع الحوادث فالرائحة والإضاءة والحرارة والضوضاء تساعد على عدم ارتياح العامل ولهذا تسبب له أمراض مهنية , كما العامل في حد ذاته يكون خطر على نفسه, فكبر سنه وضعف صحته أو بعض حواسه قد يؤدي به إلى الوقوع في الحوادث

4_ بعض آثار حوادث العمل

تعتبر حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعامل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج، ويؤدي ارتفاع معدلاتها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال للنشاط الإنتاجي من خلال ارتباطها بعوامل متعددة نذكر منها ما يلي:

1- حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية: ويقصد بالتكلفة الخفية "تلك التكاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية، المحاسبة العامة، المحاسبة التحليلية، وبالمقابل تتمثل التكاليف الظاهرة في كل التكاليف التي تضمنها نفس الأنظمة المحاسبية."

وتتكون التكلفة الخفية من العناصر التالية: التغيب، حوادث العمل دوران العمل، سوء التوعية، فورات إنتاجية.

وحوادث العمل تعتبر من احد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية في المؤسسة ذلك أنها تحملها مجموعة من التكاليف غير المباشرة من خلال تأثيراتها السلبية على عناصر الإنتاج، إذ إن التكلفة الخفية تتميز بقدرتها على توضيح مستوى ونوعية الاستخدام السائد للموارد المادية والبشرية في المؤسسة.²

2- حوادث العمل والتغيب: يقصد بالتغيب انقطاع عن العمل لمدة معينة³ ، بحيث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل، بسبب الارتباك في جدول ونظام العمل اليومي، الأمر الذي ينعكس على الكفاءة الإنتاجية في النهاية، فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الإنتاجية.⁴

كما تتحمل المؤسسة مجموعة من التكاليف حتى لو لم يحصل العامل المتغيب على أجره أهمها:

¹ نفس المرجع ، ص214.

² سملاي بحضية: دراسة أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الجزائرية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة

الجزائرية الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة ، 1994م-1995م، ص38.

³ مصطفى عشوي: مرجع سابق، ص186.

⁴ مصطفى بلعيد: عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986م، ص73.

- تكلفة توقف الإنتاج في حالة الإنتاج بالسلسلة.
- تكلفة إيجاد عامل بديل لسد الموقع الشاغر.
- تكلفة انخفاض إنتاجية العامل الجديد مع احتمال ارتكابه لحوادث مكلفة.
- تكلفة تعويض التأخير في الإنتاج بسبب التغيب وترجع أسباب التغيب إلى عوامل عديدة أهمها حوادث العمل التي تؤدي إلى مغادرة العامل المصاب موقع عمله طوال فترة تلقيت العلاج، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب في السير الجيد للعملية الإنتاجية نتيجة نقص العمالة.
- وبغية تفادي هذه الحالات المكلفة تدعو الحاجة إلى العمل على تحسين ظروف العمل، والعمل على ترقية مستوى الوقاية
- وبغية تفادي هذه الحالات المكلفة تدعو الحاجة إلى العمل على تحسين ظروف العمل، والعمل على ترقية مستوى الوقاية في جميع مستوياتها ومجالاتها.
- (3)- أثر الحوادث العمل على دوران العمل: يقصد بدوران العمل تنقل اليد العاملة من مؤسسة لأخرى أي عدم استقرارها، ومغادرتها بصفة اختيارية، فاستقرار العمالة بالمنظمة مرهون بمدى وجود ظروف عمال آمنة وصالحة للعمل، وذلك لان عدم توفر العوامل الوقائية من شأنه بعث القلق في نفس العمال من جراء الإصابات التي تقع لزملائهم نتيجة للعمليات الخطيرة التي تتسم بها العملية الإنتاجية خاصة إذا اعتقدوا بأن المسؤولين عنهم لا يهتمهم توفير أسباب الأمن والوقاية بقدر ما يهتمهم ارتفاع الإنتاج مما يضطرهم إلى مغادرة المؤسسة إلى جهة أخرى تتوفر فيها ظروف العمل الملائمة والمأمونة¹.

5_ النظريات المفسرة لحوادث العمل:

هناك عدة نظريات تفسر حوادث العمل ونقتصر على أهمها:

- (1)- **النظرية الوظيفية:** ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة و عوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل التنظيمية والإنسانية في وقوعها.
- ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية نجد الدراسة التي قام بها "هنر يش" حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث، أما الظروف البيئية فتسبب في 12% تقريبا.

¹ سملاي محضية: مرجع سابق، ص38-39.

إضافة إلى ذلك فهناك دراسة قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت إلى مايلي:

- 18% من الحوادث ترجع إلى ظروف تقنية غير مأمونة.
 - 19% من الحوادث ترجع إلى العوامل إنسانية غير مأمونة.
 - 63% من الحوادث ترجع إلى الخليط من العوامل التقنية والعوامل الإنسانية غير المأمونة.¹
- (2)- **النظرية الطبيعية** : تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة , ويعاني خلل جسدي أو عصبي وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث , ونحن لا ننكر هذا ولكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي والفعال الوحيد في هذه الحوادث المتكررة.

(3)- **نظرية التحليل النفسي** : تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى، وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العريضة التي نقوم بها دون قصد شعوري لذا تعتبر هذه الحوادث أنها أفعال غير مقصودة شعوريا , وهي تشبه الهفوات ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية و أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لاشعوري موجب للذات, ويعتبر "فرويد" معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية , وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث وهي الدافعية اللاشعورية.²

والملاحظ من هذه النظرية أنها بالغت بشكل كبير في إرجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد وصراعاته سواء مع ذاته أو بيئته، وأهملت العوامل التنظيمية والإنسانية والتي لها تأثير في سلوك الفرد وأدائه ومن ثمة الوقوع في الحوادث المهنية.

(4)- **نظرية علم النفس التجريبي** : هذه النظرية تلتقي مع تصورات خبراء الشغل , في أن للحوادث أسباب كثيرة و متعددة , فالسابق مثلا يكون تحت تأثيرات متغيرة و عديدة فالسيارات وقواعد المرور كلها مؤشرات , لها أثرها على الوظائف النفسية للسائق و الإدراك الحسي , والذاكرة والتفكير , الخبرة،

¹ طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي, مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007م، ص215.

² عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني وتطبيقاته, دار النهضة العربية، لبنان، 2003م، ص30.

السن، وما إلى ذلك من متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى الحوادث المهنية سواء كانت شخصية أو خارجية، وهي متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها وضبطها والتحكم فيها¹

(5)- **نظرية الميل لاستهداف الحوادث** : تعتبر هذه النظرية من النظريات القديمة التي تفسر حوادث العمل السيكولوجية، وتنطلق من فرض مؤداه أن العاملين الذين يرتكبون الحوادث مرات عديدة يطلق عليهم اسم مستهدف للحوادث، والسبب في ذلك هو وجود بعض السمات الوراثية الخاصة، تدفعهم إلى ارتكاب الحوادث لإشباع دوافع نفسية².

(6)- **نظرية الحرية والأهداف واليقظة** : حسب هذه النظرية فإن الحادث عبارة عن سلوك عملياً رديئاً ناتجاً عن بعض السلوك السيء الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث، إن المناخ السيكولوجي الصعب الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذل من جهد يجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرصة وضع الأهداف بعيدة المدى والأهداف القريبة على أن يكون في الإمكان تحقيق هذه الأهداف، فينبغي أن يكون العامل قادراً على إثارة بعض الموضوعات وعلى المساهمة في وضع حلولها، ومثل هذه الفرصة تقود إلى تكوين عادة اليقظة وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الطيبة تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيلة، إن الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتعضيد نظرية اليقظة وأثرها في الوقاية من حوادث العمل³.

ونلاحظ في الأخير بأن نظرية الحرية والأهداف واليقظة ركزت في مجملها على البيئة السيكولوجية غير الملائمة التي تؤدي بالإنسان إلى القيام بالسلوكيات العملية الرديئة، إلا أنها أهملت الجوانب الأساسية التي تكون يد في الوقوع في الحوادث والمتمثلة في الظروف الفيزيائية المحيطة بالعامل وكذلك التصميم السيء والمعقد للآلات وعدم قدرة العامل على التكيف معها.

¹ عباس محمود عوض : حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف، مصر، 1971م، ص30.

² كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996م، ص22، 23.

³ عبد الرحمان محمد العيسوي: علم النفس والإنتاج، ط1، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص276، 277.

6_ الأخطار المهنية وبرامج الأمن والسلامة

1-6_ المخاطر المهنية والوقاية منها:6-1-1. الأخطار المهنية:

يرتبط أداء أية وظيفة أو مهنة بمجموعة من المخاطر ذات العلاقات بطبيعة واجباتها ومسؤولياتها ، ويمكن تصنيف هذه المخاطر إلى صناعية تسببها مكونات المنظمة وأخرى طبيعية تسببها المنظمة، وأخرى طبيعية تسببها البراكين والزلازل والحروب، كما يمكن تصنيفها وفقا للعوامل المسببة لها إلى ما يلي:

- _ مخاطر فيزيائية: التعرض للضوضاء أو الاحتراق أو الحروق أو الصدمات الكهربائية أو الإشعاعات أو الاهتزازات أو العمل في أجواء ذات درجة حرارة عالية أو في أجواء باردة أو رطبة أو قليلة التهوية .
- _ مخاطر كيميائية: وتنتج هذه المخاطر عن استعمال المواد الكيميائية التي تدخل في الإنتاج بحد ذاتها أو عن تفاعلات هذه المواد الناتجة بشكل أبخرة أو أتربة أو نفايات .
- _ مخاطر بيولوجية(حياتية): وتنتج هذه المخاطر عن انتقال جراثيم أو ميكروبات مختلفة بشكل فيروس أو بكتيريا، أو فطريات من الإنسان أو الحيوان أو المواد الأولية التي يستخدمها في العمل.
- _ مخاطر ميكانيكية: وتنتج عن استخدام آلات ومعدات عمل سليمة بصورة غير صحيحة أو استخدام آلات أو معدات عمل غير ملائمة أو بسبب عدم اتخاذ إجراءات السلامة .
- _ مخاطر نفسية: وتنتج عن عدم تهيئة العامل نفسيا أو ذهنيا لبيئة العمل وظروفه وعدم توافقه معه، مما ينعكس سلبا على صحته¹.

6-1-2. الوقاية من الأخطار المهنية:

- يجب أن يكون مكان العمل مرتبا ونظيفا ، فالتنسيق والنظافة من أهم الأمور الواجب توفيرها لسلامة وتشغيل المصنع وتجهيزاته.

¹ سنان الموسوي: مرجع سابق، ص260.

__ اليقظة التامة أثناء العمل والانتباه إلى ما يتعلق بالعمل فقط وعدم التحدث إلى الآخرين والمزاح معهم.

__ تجنب التأكد من المعرفة التامة بالعمل وتشغيل الآلات، وفي حالة الشك في عدم التردد من الاستفسار أو استشارة الرئيس المباشر .

- لا تدخن إلا في الأماكن المخصص للتدخين.

- الابتعاد عن أداء عمل غير مكلف به أو تشغيل ماكينة غير مسئول عنها أو الضغط علي أزرار دون معرفة وظائفها.

- تجنب الجري السريع أو القفز والسير بدون رؤية موضع قدميك.

- __ استخدام معدات الوقاية الشخصية .

- تجنب وضع الأدوات الحادة في جيوبك.

- إتباع قواعد الأمان في ارتداء ملابس العمل .

تجنب الشرر المتطاير من حجر التجليخ أو أجهزة اللحام .

6_2- برامج الأمان والسلامة المهنية :

- تحليل أساليب الأداء والمعدات المستخدمة لعرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة وبالظروف التي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة لغرض السيطرة عنها

- تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية العامة لجميع العاملين كذلك الإجراءات الخاصة بكل وظيفة ومهنة وتوفير معدات ومستلزمات الوقاية الشخصية الخاصة بكل وظيفة أو مهنة وإلزام العاملين بها.

- وضع نظام تقارير للتبليغ عن الحوادث وتحديد مواقعها وتحليل أسبابها.

- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كحالات الحريق مثلاً.

- تدريب جميع العاملين علي إجراءات وبرامج السلامة المهنية واستخدام معداتها.

- وضع نظام للتفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية والصحية .

- علي الإدارة تأمين ظروف عمل سليمة لتحقيق الأجواء الملائمة للعاملين وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم وسلامة المشروع.

- على الإدارة أن تضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية توضح فيها ما يتوجب على العاملين عمله أو الامتناع عنه مع بيان المحفزات والكفاءات للملتزمين والعقوبات بحق المخالفين ومتابعة تنفيذها بكل دقة.
- إجراء الفحص الطبي الدوري على العاملين في مواعيده المحددة للتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها.¹

7_ استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

اتفق المفكرون والباحثون في ميدان علم النفس وعلم الاجتماع على إيجاد عدة أساليب للوقاية من الحوادث المهنية والمتجسدة في عدة استراتيجيات نذكر منها:

7-1. إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث : وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة، أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي الخ....

7-2. إستراتيجية تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وان تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق إخطاراً بالعمال

- كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

7-3. إستراتيجية الجو التنظيمي الملائم: أن الجو التنظيمي اثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.²

¹ نهاد عكا حمدي وزيد غانم الحصان، الأمن وإدارة المحطات، ط1، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008م، ص25، 26.

² دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص سلوك تنظيمي وتسير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008م-2009م، ص55.

4-7. إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي وهو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

5-7. إستراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى الشركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى التقليل معدل الحوادث نسبة 65%¹.

8_ طرق اكتساب ثقافة التنظيم وآثارها في التقليل من الحوادث المهنية .

إن الحوادث المهنية تهدف جسم الاقتصاد الوطني , وليس من المستحيل القضاء عليها لأن الأمر يتعلق بسياسة محكمة وإرادة قوية , ووسائل متطورة والوقاية من هذه الحوادث لا تعني فقط معالجة العمال بل كذلك ترتيبهم مهنيا وتأهيلهم وتعليمهم المبادئ الصحية وقواعد الوقاية من الأمراض المهنية والأخطار والإصابات التي يتعرضون لها وإعطائهم الإرشادات الكافية والمناسبة لتفادي الأخطار والكشف عن مصدرها , عن طريق نشر إعلانات أو صور أو الرسومات الواضحة ومن خلال المحاضرات والاجتماعات الدورية والمختلفة و بهذا يمكن التقليل من وقوع الحوادث بصفة دائمة , لذا وجب على المسؤولين الاهتمام البالغ بالعمال لأنه جوهر النشاط الاقتصادي نظرا لدوره الفعال , فهي تطوير العملية الإنتاجية وتوفير له أنسب الظروف الصحية وتوفير ظروف العمل الخالية من الخواطر إذ يمكن التغلب والسيطرة على الحوادث والتقليل من فعاليتها يتأقلم العمال و طبيعة الظروف المحيطة بالعمل في كل مؤسسة صناعية وخاصة حسب نوعية العمل القائم وزياد درجة الخطورة , لذا يجب توفير مصالح خاصة بالوقاية والأمن التي لها دور كبير في الإعلام والتكوين والتربية المهنية للعمال وتزويد المؤسسة بأجهزة خاصة و مناسبة ومتابعة العمال في مكان عملهم لتفادي الأخطاء وهذا ما التمسناه في المؤسسة

¹ محمد شحاتة ربيع : مرجع سابق، ص 280.

الصناعية المبرجة في تكليف رؤساء أمن الفرق لمراقبة العمال و متابعتهم أثناء العمل وتزويدهم بإرشادات ونصائح.¹

¹ لينة سهام ومحمدي مختار: التأمينات الاجتماعية وإصابات العمل ، أطروحة لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع تنظيم وعمل، تحت إشراف عدة بوجلال عبد الملك، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة السانبا، وهران، 2005م-2006م، ص 35، 36.

خلاصة:

وفي الأخير يمكن القول إن حوادث العمل وإصاباتهما من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها، وبذل المزيد من الجهود مع اشتراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصاباتهما يكون أقل تكلفة من المدى البعيد من معالجتها.

فصيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الأحيان إضعاف ما تتطلبه صيانة الوسائل الإنتاجية الأخرى، وإضافة إلى ذلك فعلى منظمات العمل تقديم أحسن الخدمات الصحية الجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بالوسائل الإنتاجية الأخرى من الآلات وتجهيزات، من حيث مراقبتها وفحصها وصيانتها كما تطلب الأمر لذلك، بالإضافة إلى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل وتجعل العامل فيه عرضة للمخاطر.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

- 1- التعريف بالمؤسسة وهيكلها
- 2- مجالات الدراسة
- 3- العينة و خصائصها
- 4- الأدوات المستخدمة لجمع البيانات
- 5- تحليل نتائج الدراسة
- 6- استنتاجات الفرضيات

1_ التعريف بالمؤسسة وهيكلها:

"مؤسسة تيمادين للآجر الأحمر" هي مؤسسة اقتصادية أنشئت من طرف مستثمرين
 حواص، حيث تأخذ شكل مؤسسة ذات مسؤولية محدودة، تقع شمال مدينة أدرار في المنطقة الصناعية
 رقم 285 بجانب الطريق الوطني رقم 06 الراهة بين أدرار وبشار، وتربع على مساحة إجمالية قدرها 3
 هكتار.

قام الوزير الأول عبد المالك سلال بزيارة ميدانية إلى مصنع الآجر الأحمر ((القرميد)) التابع لمجمع
 الهامل يوم 2013/11/6م للوقوف على تقدم الأشغال فيه وقدم له شرح عن طاقته الإنتاجية
 ومساهمته في خلق مناصب شغل عديدة لفائدة أبناء المنطقة، للمساهمة في تنمية الاقتصادية المحلي لولاية
 أدرار، وكان الانطلاق الفعلي في عملية الإنتاج على مستوى المصنع يوم 2015/6/1م بطاقة إنتاجية
 تصل إلى 900 طن يوميا.

تعد شركة تيمادين كمؤسسة متوسطة من حيث تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا من
 خلال المعايير التي تبنتها الجزائر وفقا للقانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
 رقم: 18/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001م، وتتمثل في المعايير الكمية من عدد العمال ومن رقم
 الأعمال ومجموع الميزانية المحققة خلال السنة.

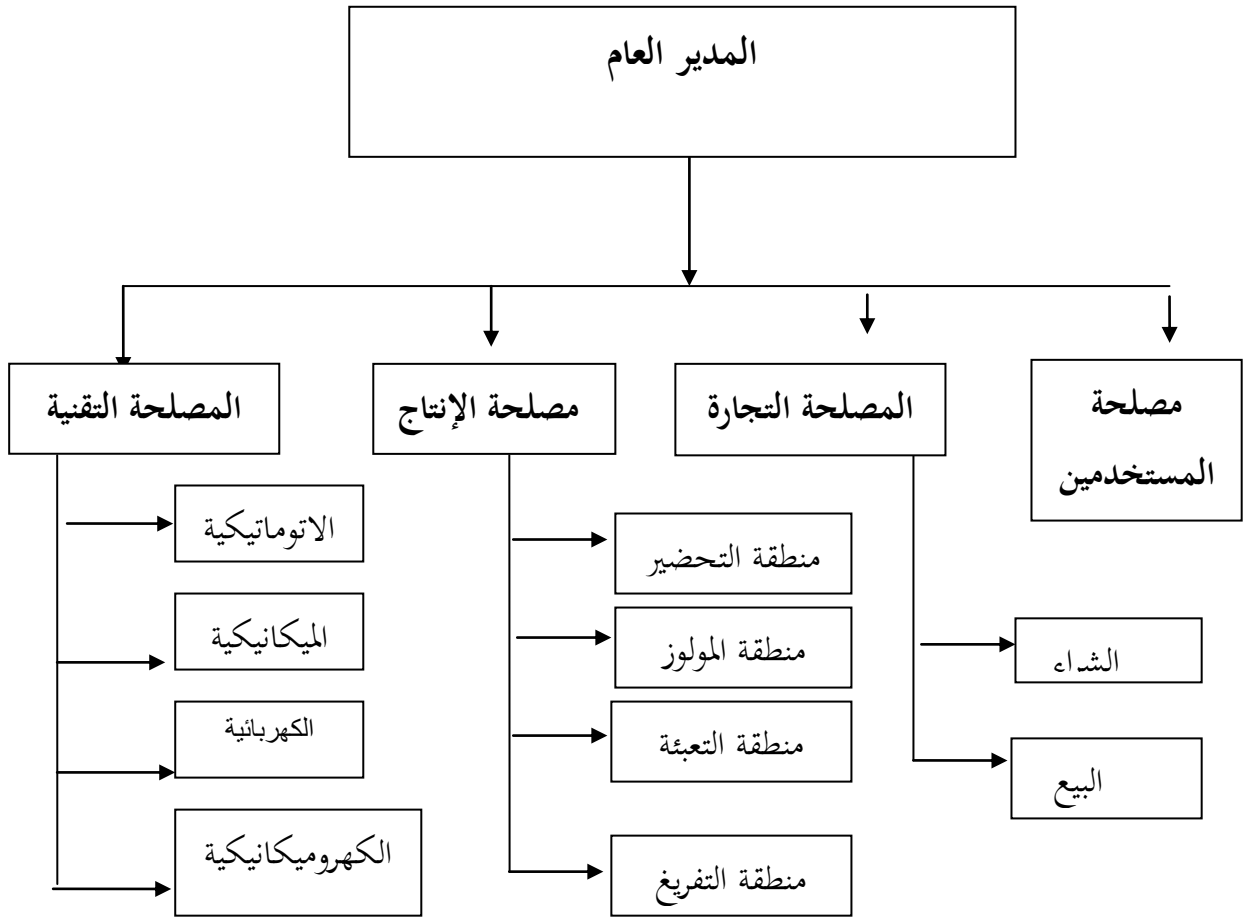
تهتم المؤسسة بطاقة بشرية تشمل حوالي 110 عامل منهم عمال إداريين وعمال تقنيين.

أهداف المؤسسة:

بما أن المؤسسة ذات طابع إنتاجي فهي تهدف إلى:

- زيادة عدد الوحدات، وتوفير إنتاجية وتوسيعها، من أجل تغطية احتياجات السوق المحلي.
- تحقيق الزيادة في حجم المبيعات.
- وضع خطة إنتاجية تهدف للاستغلال العقلاني وتحسين نوعية الإنتاج، وتوفير أجور مطابق للمقاييس
 المعمول بها ومتطلبات الزبائن والمتطلبات القانونية والتنظيمية.
- إعداد الإمكانيات المالية اللازمة من أجل تحسين القدرة الإنتاجية، وإمكانية التمويل الذاتي للاستثمار
- تنظيم وتطوير هياكل الصيانة وطرقها للتمكن من الاستغلال الأقصى للتجهيزات الإنتاجية.

الشكل رقم 2 الهيكل التنظيمي لشركة تيمادين



المصدر: مصلحة المستخدمين

مهام المصالح المؤسسة:

المدير العام للمؤسسة: يقوم بالمهام التالية:

- يسهر على حسن تنظيم المؤسسة وضمان سير نشاطها
- مراقبة مختلف أنشطة المؤسسة
- القيام بالاجتماعات التنسيقية بين مختلف رؤساء المصالح.

مصلحة المستخدمين: تهتم هذه المصلحة بتسيير العنصر البشري الخاص بالمؤسسة، وهي مكلفة بالمهام التالية:

- الإشراف على عملية الحضور والغياب ودراسة تطوره وأسبابه.
- تنفيذ القرارات والتعليمات الخاصة بالشغل أو التأكد من مطابقتها مع الشروط المحددة
- الإشراف على حساب الإجازات مع تحديد وتنفيذ العقوبات لمن يرتكب مخالفات أثناء العمل ومتابعة ملفات العمال وتحديد الأجور.

مصلحة الإنتاج: تقوم بالمهام التالية:

- الاستغلال الأمثل لوسائل الإنتاج البشرية والمادية.
- متابعة يومية لتنفيذ برنامج الإنتاج.
- تحديد كمية ونوعية المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج.
- تحسين الإنتاج والإنتاجية.

المصلحة التجارية: تهتم بالتبادل على مختلف أنحاء داخل المؤسسة، ودورها الواسع يشمل البيع والشراء، فتقوم بتحضير العقود والاتفاقيات مع الموردين وبأحسن الأسعار والعروض ثم تهتم بعملية بيع المنتج ومن مهامها مايلي:

-دراسة وتقدير المبيعات من خلال دراسة الأسواق وتقدير الطلب على منتجات المؤسسة واتجاه تطوره مستقبلا.

-تمويل العمليات المختلفة من المشتريات.

-التفاوض مع العملاء والموردين.

-التنسيق مع دائرة الإنتاج فيما يخص مواعيد تسليم المنتجات.

المصلحة التقنية: تقوم

-بصيانة وسائل الإنتاج لضمان استمرارية العمل

-ضمان تحديد الآلات القديمة وبرمجتها.

-القيام بالدراسات التقنية والصيانة الدورية.

-متابعة وصيانة وسائل نقل المواد

-إعداد ملفات تقنية عن الآلات.

-تصليح الكهرباء.

2_ مجالات الدراسة

*المجال الجغرافي : يتمثل المجال الجغرافي لدراستنا في مؤسسة" تيمادين لصناعة الآجر الأحمر" تقع شمال مدينة أدرار، في المنطقة الصناعية رقم 285 بجانب الطريق الوطني رقم 06 الرابط بين أدرار وبشار و تتربع على مساحة إجمالية قدرها 3 هكتار.

*المجال البشري: يتمثل المجال البشري لدراستنا هذه ب"مؤسسة تيمادين لصناعة الآجر الأحمر 110 عاملا ذوي مستويات تعليمية متنوعة وكذلك يشغلون مناصب ومسؤوليات مختلفة ومتنوعة، منهم عمال إداريين و عمال تقنيين حيث هذه الأخيرة مقسمة إلى ثلاث فرق أ، ب، ج، وكل فوج به 22 عامل .

*المجال الزمني: استغرقت هذه الدراسة الفترة ما بين 2017/02/21 إلى غاية 2017/04/06

ويمكن تقسيم الفترة إلى:

المرحلة الأولى: في هذه المرحلة قمنا بزيارة شركة تيمادين لصناعة الآجر الأحمر "القرميد"، وذلك من أجل توضيح الفكرة وبعض النقاط المهمة حول موضوعنا.

المرحلة الثانية: قمنا بالزيارة للشركة من أجل الحصول على الموافقة لتسهيل عملية جمع المعلومات اللازمة للدراسة بهدف استخدامها والاستفادة منها في الدراسة.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة تم تصميم الأداة المستعملة لجمع المعلومات اللازمة ثم توزيع الاستمارات على الأفراد المبحوثين في هذه المؤسسة.

المرحلة الرابعة: قمنا بجمع الاستمارات ثم تفرغ البيانات وتحليلها وتفسيرها من أجل الوصول إلى نتائج الدراسة .

3_ العينة وخصائصها

تعرف الأول: أنها جزءاً من مجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتغني الباحث من مشقات دراسة المجتمع الأصلي¹، فيتوقف حجم العينة على نسبة التقارب الموجودة بين العينة و المجتمع الأصلي، فإذا كان هناك تجانس وتقارب قائم بين أفراد العينة والمجتمع الأصلي فإنه يمكن أخذ عينة يمكن من خلالها الحصول على معلومات كافية عن الموضوع، اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية البسيطة وهي الأنسب باعتبار أن هذا الموضوع قديم منذ ظهور أفكار آدم سميث، و حيث أن هذا الموضوع يمس كافة الفئات العمالية بالمؤسسة، و "مؤسسة تيما دنين لصناعة الآجر " تتكون من مصالح متعددة حيث بلغ المجتمع الكلي للمبحوثين 110 عاملاً واعتمدنا على عينة تقدر ب 60 من مجتمع الدراسة.

¹ بوخريس فاطمة، صولح مريم: أساليب التنشئة الأسرية ودورها في تنمية الإبداع لدى الطفل ما قبل المدرسة، مذكرة مكملة لشهادة ليسانس، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة أدرار، 2012، م، ص71، 72.

4_ الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات

من اجل التحقق من فرضيات الدراسة لا بد من استخدام أدوات ووسائل تساعدنا على ذلك، وحسب موضوع دراستنا ارتأينا إلى استخدام الاستمارة كأداة رئيسية من أدوات جمع البيانات، فقد تم استعمالها لغرض الحصول على معلومات جديدة والتأكد من مدى صحة فرضيات البحث، ومنح فرصة أكبر للمبحوثين للتفكير بعمق الأسئلة الموجهة لهم وتعرف الاستمارة بأنها " أداة او وسيلة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع معين ممثلة من الأفراد وسمي الشخص الذي يقوم بملاء الاستمارة بالمستجيب¹.

واستمارتنا هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المدروسة والتي تشتمل على محاور الدراسة المعبرة عن الفرضيات، حيث صممت لذلك استمارة تحتوي على 36 سؤال معظمها أسئلة مغلقة نظمت في أربع محاور وهي:

المحور الأول : يشمل البيانات الشخصية المتعلقة بالمعلومات الخاصة بالمبحوثين ويحتوي على (6) أسئلة.

المحور الثاني: يشمل الأسئلة المتعلقة بالتخصص وتقسيم العمل والبالغ عددها (11) سؤال.

المحور الثالث: يشمل الأسئلة المتعلقة بالالتزام باللوائح والقواعد التنظيمية وبلغ عددها(9) أسئلة.

المحور الرابع : يشمل على الأسئلة المتعلقة بحوادث العمل والبالغ عددها (10) أسئلة، وقد تم الاستعانة بأسلوب التحليل الكمي والكيفي في تفسير وتحليل بيانات الدراسة حيث تم عرض النتائج الميدانية المتحصل عليها وترتيبها في جداول مستخدمين في ذلك بعض الأساليب الإحصائية لغرض هذه البيانات كحساب التكرارات والنسب المئوية.

¹أحمد حسين الرفاعي: منهج البحث العلمي تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ط3، 2003م، ص 181

4_تحليل نتائج الدراسة

جدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	58	96,60%
أنثى	2	3,33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 الذي يوضح جنس المبحوثين أن أغلب المبحوثين ذكور و ذلك بنسبة 96,60%، في حين نجد نسبة الإناث قدرت ب3.33%

ونفسر هذا أن نسبة الذكور في مجتمع الدراسة أعلى بكثير من نسبة الإناث هذا يدل على إن المؤسسة يغلب عليها الطابع الرجالي ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة عمل المؤسسة ونشاطها الذي يتطلب أعمال تحتاج للعنصر الرجالي لتنفيذها خصوصا وأن مؤسسة "تيمادين" يغلب عليها النشاط التطبيقي أكثر من النشاط الإداري، مما يجعل العامل دائما معرض للخطر، إما الإناث فتمركز أعمالها في الجانب الإداري ومراكز الصحة وميدان التنظيف .

جدول رقم(02): يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر .

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	26	43,33%
من 30 إلى 40 سنة	24	40%
أكثر من 40 سنة	10	16,66%
المجموع	60	100%

تبين من خلال الجدول رقم 02: الذي يوضح لنا سن المبحوثين أن نسبة 43,33% من المبحوثين أعمارهم أقل من 30 سنة ما يفسر أن المؤسسة تستغل فئة الشباب التي تستطيع تقديم كل ما لديها للمؤسسة، ويمكن تفسير ارتفاع نسبة الشباب عن فئة الكهول إلى أن المؤسسة تعتمد على

توظيف القوى العاملة الشابة و يعود هذا إلى متطلبات العمل باعتبار هذه الفئة تتميز بنسبة عالية من النشاط ، تليها نسبة 40 % من المبحوثين أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة ، وهي الفترة التي يستطيع الإنسان تقديم كل ما لديه ، تليها نسبة 16,66% للمبحوثين الذين أعمارهم أكثر من 40 سنة .

نستنتج من كل هذا إن المؤسسة تلعب دور هاماً إذ تساهم في النهضة والتطور الحضاري حيث تقوم بالتقليل من ظاهرة البطالة، وكذا تحسين ورفع المستوى المعيشي خاصة في ظل نقص المشاريع في المنطقة.

جدول رقم (03): يوضح الحالة العائلية للمبحوثين.

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
43,33%	26	أعزب
41,66%	25	متزوج
6,66%	4	أرمل
8,35%	5	مطلق
100%	60	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 43,33 % من المبحوثين عزاب ، تليها نسبة 41,66% من المبحوثين متزوجين ، أما النسبة الضعيفة فهي في فئة المطلقين والأرامل ذلك بـ 8,35% و 6,66% على التوالي.

ويمكن تفسير هذا على إن المؤسسة تسعى جاهدة في استقطاب الشباب للتقليل قدر الإمكان من البطالة وتحقيق الاستقرار للمنطقة لذا نجد نسبة العزاب كبيرة ، وتليها نسبة المتزوجين باعتبار المتزوجين أكثر مسؤولية في العمل وذلك لأجل تلبية الحاجات والمتطلبات الأسرية والسعي إلى الترقية لمنصب أعلى وتليها نسبة ضعيفة متعلقة بالأرامل والمطلقين.

جدول رقم (04): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين.

النسبة	التكرار	المستوى
1,66%	1	يقرأ و يكتب
6,66%	4	ابتدائي
28,33%	17	متوسط
46,66%	28	ثانوي
16,66%	10	جامعي
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة للمبحوثين مستواهم التعليمي ثانوي بنسبة 46,66% ، تليها نسبة 28,33% للمبحوثين مستواهم متوسط، تليها نسبة 16,66% للمستوى الجامعي ، تليها نسبة 6,66% للمستوى الابتدائي، ثم أخيرا نسبة 1,66% للأشخاص الذين يقرؤون و يكتبون فقط .

وتفسير هذا أن مؤسسة "تيمادين" لا توظف عمالها على أساس الشهادة فقط، بل تستقطب يد عاملة ذات مستوى تعليمي منخفض أيضا ثم تحرص على تنمية قدراته من خلال إجراء تدريبات مساعدة له.

جدول رقم (05): يوضح عدد سنوات بالأقدمية للمبحوثين .

النسبة	التكرار	الأقدمية
51,66%	31	أقل من 05 سنوات
36,66%	22	من 05 الى 10 سنوات
10%	06	10 الى 15 سنة
1,66%	1	أكثر من 15 سنة
100%	60	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن ما يفوق نصف العينة أقدميتهم في العمل أقل من 5 سنوات بنسبة 51,66% ، تليها نسبة 36,66% أقدميتهم في العمل من 05 سنوات إلى 10 سنوات ، في حين نجد نسبة 10% من الباحثين أقدميتهم في العمل من 10 إلى 15 سنة ، و أخيرا نجد نسبة 1,66% أقدميتهم في العمل أكثر من 15 سنة .

ونفسر هذا إن الفئة الغالبة هي فئة العمال الجدد ذوي الخبرة المتدنية خاصة فئة الشباب، ويمكن إرجاع هذا إلى حركة التوظيف الدورية للمؤسسة، كما إن عمل المؤسسة لا يتطلب الخبرة أكثر مما يتطلب من جهد عضلي لذا نجد المؤسسة تحرص على توظيف الفئة الشبابية التي تمتلك الحيوية والنشاط وهذا ما استخلصه من الجدول رقم (2) الذي يوضح أن الفئة الغالبة هي الفئة الأقل من 30 سنة، أما عن الفئات الأخرى فلا يمكن للمؤسسة الاستغناء عنها فهي تعطي قوة للمؤسسة لما ينتج عنها من خبرة ومهارة ودراية بالعمل المطلوب وهذا ما يجعلها كقوة مهمة لحياة المؤسسة.

جدول رقم (06): يوضح توزيع الباحثين حسب المنصب .

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
إطار	09	15%
تحكم	17	28,33%
تنفيذ	34	56,66%
المجموع	60	100%

يبين الجدول رقم 06: أن ما يفوق نصف العينة تنفيذيين بنسبة 56,66% ، تليها نسبة التحكم ب 28,33% ، في حين نجد نسبة 15% من الباحثين في فئة الإطارات .

ونفسر ذلك بأن طبيعة نشاط المؤسسة بما أنها مؤسسة إنتاجية يستوجب التنفيذيين أكثر من عمال الإطارات وتحكم ، فالعمال التنفيذيين هم الفئة الغالبة والتي تتمركز عليها النشاط الإنتاجي بالمؤسسة وتقدر ب 56.66% لتحقيق إنتاجية مرتفعة بالمؤسسة، بينما فئة الإطارات والتحكم غالبا ما تكون اقل بالمؤسسات الإنتاجية وذلك على حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

جدول رقم(07): يوضح طريقة التوظيف في المؤسسة.

طريقة التوظيف	التكرار	النسبة
الشهادة	08	%13,33
الاختبار	52	%86,66
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 أن أغلب المبحوثين توظفوا في المؤسسة على أساس الاختبار و ذلك بنسبة 86,66 %، في حين نجد نسبة 13,33% من المبحوثين توظفوا على أساس الشهادة.

ونفسر ذلك بأن أغلب المبحوثين توظفوا على أساس الاختبارات يعني أنه يتقدم للمؤسسة موارد بشرية متعددة فكريا و ثقافيا و أصبح من الضروري الاعتماد على مسابقة للمفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظيفة ، و ما يفسر توظيف بعض العمال على أساس الشهادة توفر بعض الأعمال التي لا تتطلب مؤهلات عالية ، كالحراسة ، الاستقبال و التوجيه .

جدول رقم (08): يوضح تقسيم المؤسسة للمهام على موظفيها .

تقسيم المهام	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	%80
لا	06	%10
لا	06	%10
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين أجابوا بـ"نعم" أي أن مؤسستهم تقوم بتوزيع المهام على موظفيها ،منهم من يرون بأنه يوجد احترام الشهادة في تقسيم المهام بنسبة 80%، في حين نجد نسبة تقدر بـ 10% من المبحوثين يرون بأنه لا يوجد احترام الشهادة في تقسيم المهام بين العمال

وترك ذلك بشكل عشوائي غير منتظم ستكون نتائجه وخيمة و يولد اتكالية بين العمال ، فيجعلهم لا يعرفون كيف يؤدون عملهم على أحسن وجه.

كما نجد 10% من المبحوثين يرون أن المنظمة لا تقوم بتقسيم المهام و الوظائف على موظفيها، بالرغم من أن هذه النسبة قليلة إحصائيا مقارنة بالنسب الأخرى إلا أن لها دلالة سوسيولوجيا كبيرة، حيث تعبر عن فئة التنفيذيين حيث تؤدي بعض المهام بصورة جماعية بدل من العمل الفردي

ويفسر وجود تقسيم للمهام على الموظفين لتفادي التداخل بين المهام و الاتكالية بين الموظفين، و التزام للمؤسسة في تحديد واجبات كل فرد واحترامها للقوانين .

جدول رقم(09): يوضح احترام تقسيم المهام بالمنظمة.

احترام توزيع المهام	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	78.33%
لا	13	21.66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح مدى احترام تقسيم المهام لدى عمال المنظمة حيث نجد أن أغلبية المبحوثين أجابوا ب "نعم" وتقدر نسبتهم 78.33%، في حين نجد نسبة المبحوثين الذين أجابوا ب "لا" تقدر ب 21.66%.

ويمكن تفسير ذلك إن أغلبية المبحوثين أكدوا على احترام تقسيم المهام بالمنظمة وهذا ما يدل على حرص المؤسسة على ترتيب مهام موظفيها وتوزيعها على حسب مؤهلاته وقدراته خوفا من الوقوع في الأخطاء المهنية ،بينما الذين يرون أنه لا يوجد احترام توزيع المهام يمكن إرجاع ذلك إلى قيام الموظف بعمل غير مرغوب فيه، إلا أن تحمل المسؤولية تصبح عائقا عليه، قد يحاسب عليه لاحقا.

جدول رقم (10) : يوضح مدى وضوح توزيع المهام والمسؤوليات و خدمتها للعمل.

النسبة المئوية	التكرار	توزيع المهام
80%	48	نعم
20%	12	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 11 أن أغلب الباحثين أجابوا بأن توزيع المهام والمسؤوليات واضح ويخدم العمل و ذلك بنسبة 80% ، في حين نجد 20% يرون بأن توزيع المهام والمسؤوليات لا يخدم العمل .

ونفسر أن أغلبية العمال يرون أن توزيع المهام والمسؤوليات ووضوحها يخدم العمل يعني أنهم ملتزمين بتطبيق القوانين و كذا حرص المنظمة على وضع مسؤوليات مناسبة لعمالها لتماشي العمل و لضمان صيرورته ، في حين الفئة القليلة التي ترى أن توزيع المهام والمسؤوليات غير واضح و لا يخدم العمل يرجع ذلك لعدم رضاهم عن العمل الموكل لهم و رغبتهم في تغيير المنصب .

جدول رقم(11): يوضح تشجيع المنظمة على العمل الجماعي .

النسبة المئوية	التكرار	تشجيع العمل الجماعي
86,66%	52	نعم
13,33%	08	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 الذي يوضح مدى تشجيع المنظمة على العمل الجماعي، فوجدنا بأن أغلب الباحثين أجابوا ب "نعم" و تقدر نسبتهم ب 86,66%، في حين نجد أن نسبة الباحثين الذين أجابوا ب "لا" تقدر نسبتهم ب 13,33%.

ويفسر أغلبية الباحثين الذين يرون أن هناك تشجيع المنظمة على العمل الجماعي أمر ضروري، حيث يكسب العمال روح التعاون لما يحققه من رضا و نشاط و انتماء ، و هذا لتوطيد

العلاقة الجيدة بين العمال، وخلق مناخ عمل يتميز بالحركية و الملائمة لأداء الأعمال المطلوبة من العمال، و تحقيق أحسن النتائج ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين أجابوا ب "لا " يمكن تفسير ذلك باعتبار بعض الأعمال تفرض القيام بها فرد واحد كالمحاسبة و الإشراف و رئاسة المؤسسة .

جدول رقم(12): يوضح شعور المبحوثين بالملل أثناء العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الشعور بالملل في العمل
40%	24	نعم
60%	36	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 والذي يوضح مدى شعور العمال بالملل أثناء العمل فيتضح لنا من خلال إجابة المبحوثين أن أغلبية العمال راضون على عملهم ولا شعور للملل في أداء وظائفهم والتي تقدر نسبتهم ب60%، بينما نجد نسبة الذين أجابوا ب "نعم" هناك ملل أثناء أداء وظائفهم تقدر ب40%.

جدول رقم (13): يوضح مدى موافقة العامل على العمل في منصب آخر.

النسبة المئوية	التكرار	العمل في منصب آخر
40%	24	نعم
60%	36	لا
100%	60	المجموع

يبين الجدول رقم 10 أن ما يفوق نصف العينة لا يفضلون العمل في منصب آخر بنسبة 60% ما يفسر عن رضاهم عن العمل الموكل إليهم ، فهم لا يريدون عمل جديد يحتاج تمرين جيد قد يحتاج لوقت طويل لفهمه واستيعابه ، في حين نجد أن نسبة 40% من المبحوثين يريدون العمل في منصب آخر و هذا ما يدل على أنهم ملوا من طبيعة عملهم.

جدول رقم (14): يوضح اتفاق العمل مع القدرات البدنية و الذهنية .

النسبة المئوية	التكرار	اتفاق العمل مع القدرات
88,33%	53	نعم
11,66%	07	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 أن النسبة الكبرى من الباحثين أجابوا بـ " نعم " يعني أن عملهم يتفق مع قدراتهم البدنية و الذهنية وذلك بنسبة 88,33% ، في حين نجد أن 11,66% يرون بأن عملهم لا يتفق مع قدراتهم البدنية و الذهنية .

ونفسر أن أغلبية الباحثين الذين يرون أن عملهم يتفق مع قدراتهم البدنية و الذهنية هذا ما يؤثر بدوره على أداء العامل الذي يعتبر عنصر من عناصر الإنتاجية ، فالعمل الذي يؤديه العامل و مدى تفهمه لدوره هذا ما ييسر العملية الإنتاجية، و كذا طبيعة العمل المؤدى و مدى تطابقه مع المؤهل (الشهادة) .

أما بالنسبة للفئة التي ترى أن عملها لا يتفق مع قدراتها البدنية و الذهنية ، فيمكن إرجاعها إلى العمال الجدد ذوي الخبرة المتدنية خاصة بما أن اغلب العمال بالمؤسسة هم من فئة الشباب لذا قد يعترضون عملهم لنقص خبرتهم ومهارتهم بالعمل في وقتهم الراهن.

جدول رقم (15): يوضح مدى وجود صعوبات أثناء القيام بالعمل .

النسبة المئوية	التكرار	وجود الصعوبات
56,66%	34	نعم
43,33%	26	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16 أن ما يفوق نصف العينة أجابوا بـ "نعم" أي أنهم يواجهون صعوبات أثناء قيامهم بالعمل و كبير،سبة 56,66% ، في حين نجد أن 43,33% يرون أنهم لا يجدون صعوبات أثناء القيام بالعمل .

ونفسر النسبة التي ترى أنها تواجه صعوبات أثناء العمل يرجع ذلك لطبيعة عملهم الصعب الذي يحتاج إلى دقة عالية و تركيز كبير ، كالمحاسب وغيره بينما الفئة التي ترى أنها لا تواجه صعوبات في عملها دليل على أن العمل الذي يقومون به يتميز بنوع من البساطة، وحتى وإن لم يكن يتفق مع المؤهل الذي تحصلوا عليه إلا انه لا يقف عائقا أمام فهم طبيعة العمل.

جدول رقم (16): يوضح التدريب في العمل .

التدريب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	6,66%
نظري	23	38,33%
تطبيقي	12	20%
لا	21	35%
المجموع	60	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (16) أن نسبة 64,99% تلقوا تدريباً على عملهم ، بينما 35% لم يتلقوا تدريباً .

نفسر ذلك أن ما يفوق نصف العينة تلقوا تدريباً دليل على أهمية وضرورة هذه استيعابهم لدور المنظمة على تعليم عمالها على الطرق الصحيحة في العمل لاجتناب الوقوع في الأخطاء وعلى استيعابهم لدورهم و تحسين قراراتهم و حل مشاكلهم في العمل .

في حين نجد الذين لم يتلقوا تدريباً في العمل لسهولة عملهم الذي لا يتطلب تدريباً كالحارس .

جدول رقم (17): يوضح مدى مساعدة التدريب على زيادة المهارات .

التدريب وزيادة المهارة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	71,79%
لا	/	/
نوعا ما	11	28,20%
المجموع	39*	100%

* نقص حجم العينة لاقتصار الإجابة على الفئة التي تلقت التدريب فقط.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 71,79% ساعدها هذا التدريب على زيادة قدراتها و مهارتها ، في حين نجد نسبة قليلة ساعدها هذا التدريب نوعا ما ، بينما تنعدم النسبة في خانة " لا" . ونفسر أن المبحوثين الذين زادهم التدريب مهارة حيث ساعدهم على تحقيق الأداء الفعال و تقليل القلق الناجم عن عدم معرفة العمل و قلة المهارة التي ينجم عنها ضعف الأداء و تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي ، و تغيير طرق أدائهم و من ثم فانه يحسن الإنتاج كما و نوعا ومنه يؤدي إلى تطوير أساليب التفكير و صولا إلى تحقيق أهداف المنظمة .

جدول رقم(18): يوضح قيام المؤسسة بنشر قوانين العمل .

نشر إجراءات العمل وقوانينه	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	80%
لا	12	20%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 أن أغلب المبحوثين أجابوا بـ " نعم " أي أن منظماتهم تنشر القوانين و الإجراءات ، وذلك بنسبة 80% ، في حين نجد أن 20% يرون بأنها لاتنشر الإجراءات و القوانين .

ونفسر ذلك أن الأغلبية تقول بان المنظمة تنشر الإجراءات بصفة مستمرة أي أن المنظمة تلتزم بتطبيق القوانين وحرصا منها على وصول قراراتها لكافة العمال لضمان تطبيقها في الوقت المحدد .

أما الفئة التي ترى أنه لا تنشر الإجراءات و القوانين ممكن إرجاع ذلك لطبيعة العمل التي تتطلب الالتزام بالوقت واحترامه .

جدول رقم (19): يوضح وسيلة نشر إجراءات العمل و قوانينه .

الوسيلة	التكرار	النسبة المئوية
الإعلانات	46	76,66%
الاجتماعات	14	23,33%
المجموع	60	100%

يبين الجدول رقم 19 أن أعلى نسبة للمبحوثين ترى أن وسيلة نشر إجراءات و قوانين العمل هي الإعلانات وذلك بنسبة 76,66% ، في حين نجد 23,33% تقول بان الاجتماعات هي وسيلة للنشر .

نفسر أن المؤسسة تنشر إجراءات العمل و قوانينه بواسطة لوحة الإعلانات ، باعتبارها وسيلة تمكن أي عامل من الاطلاع عليها ، بينما نجد الاجتماعات نسبتها ضعيفة وذلك لاقتصار الاجتماعات على فئة معينة غالبا ما تكون من الفئة التي في أعلى السلم الإداري للمنظمة كالمدير و مساعديه فهم من يحملون على سن القوانين المعمول بها داخل المنظمة .

جدول رقم (20): يوضح وسيلة اطلاع المبحوثين على إجراءات العمل .

الوسيلة	التكرار	النسبة المئوية
لوحة الإعلانات	38	63,33%
رئيس المصلحة	12	20%
الزملاء	10	16,66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 20 أن ما يفوق نصف العينة بنسبة 63,33%

يطلع على إجراءات العمل بواسطة لوحة الإعلانات ، في حين 20% يطلعون عن طريق رئيس مصلحتهم ، و أخيرا 16,66% يطلعون عن طريق الزملاء .

نفسر أن أغلبية العمال الذين يطلعون على إجراءات العمل عن طريق الإعلانات للاطلاع على كل جديد يخص العمل ، و البعض يفضل رئيس المصلحة الذي يتولى نقل هذه القوانين و الإجراءات و يفسرها لعماله ، و يكتفي البعض بالزملاء الذين يطلعون على هذه القوانين فيقومون بدورهم بنقلها إلى زملائهم و شرحها لهم بالطريقة التي يفهمونها .

جدول رقم (21): يوضح مناقشة اللوائح و الإجراءات قبل التنفيذ.

مناقشة اللوائح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	45%
لا	33	55%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 21 أن ما يفوق نصف العينة 55% ترى بأنها لا تناقش الإجراءات واللوائح قبل تنفيذها ، بينما 45% ترى بأنها تناقش .

ونفسر أن الذين يرون أن اللوائح و الإجراءات لا تناقش قبل التنفيذ ذلك لأن الاجتماعات تعقد مع فئة معينة وبالتالي لا تجد الفئات الأخرى مجال لمناقشة تلك الإجراءات إلا بعد نشرها ، و إن بعض اللوائح غير قابلة للنقاش ، أما الذين يرون أنها تناقش ما يدل على أنهم مؤهلين للقيام بذلك و أنهم غالبا ما يكونون في فئة التحكم و الإطارات .

جدول رقم (22): يوضح العدالة في تطبيق القوانين .

وجود العدالة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	42	70%
لا	18	30%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 22 أن أغلب المبحوثين يرون أن هناك عدالة في تطبيق القوانين و ذلك بنسبة 70، في حين نجد 30% يرون أنه لا توجد عدالة في تطبيق القوانين .

ونفسر أن غالبية المبحوثين يجدون عدالة في تطبيق القوانين أن المنظمة لا تضع تمييز بين العمال فهي تطبق ما جاء به القانون، أما الذين يرون انه لا وجود للعدالة في تطبيق القوانين داخل المنظمة فهذا قد يرجع لطبيعة البشر التي يصعب إقناعها وإرضائها ولا يخلو أي تنظيم من هذا المشكل وحتى وان كان بنسبة ضعيفة لكن لا يمكن أن يكون منعدم تماما.

جدول رقم (23): يوضح التقيد بتطبيق اللوائح .

التقيد باللوائح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	44	73,33%
لا	16	26,66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 23 أن أغلبية المبحوثين أجابوا بـ " نعم " أي أنه يوجد تقيد باللوائح و ذلك بنسبة 73,33% ، بينما نجد نسبة 26,66% ترى بأنه لا يوجد تقيد بتطبيق اللوائح .

ونفسر أن أغلبية المبحوثين الذين يرون أنه يوجد تقيد باللوائح أي التزام المنظمة و صرامتها في تطبيق القوانين حيث أن التقيد باللوائح سوف يؤدي إلى أداء العمل بأقل تكلفة ، فمن خلالها يتم تحديد دور كل عامل و مسؤوليته و هذا من شأنه إلغاء كل ما من شأنه تعطيل أداء العمل ، في حين

النسبة التي ترى أنه لا يوجد تقييد بتطبيق اللوائح ما يوضح أنهم عمال جدد وهذا قد يجعلهم غير ملمين بتطبيق جل اللوائح و القوانين الخاصة بالعمل.

جدول رقم (24): يوضح الرضا عن اللوائح و الإجراءات .

الرضا عن اللوائح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	42	70%
لا	18	30%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلا الجدول رقم 24 أن 70% من المبحوثين راضون عن اللوائح ، بينما 30% غير راضون .

نفسر رضا الأغلبية عن اللوائح ما يوضح أن العمال ملتزمين بالقوانين الداخلي للمؤسسة والذي تخدم العامل والعمل على حدا سواء وهذا راجع إلى أن المؤسسة تحمل على عاتقها مسؤولية العامل باعتباره المحور الأول للعملية الإنتاجية وتسعى دائما للحفاظ على سلامة عمالها وتجنبهم الوقوع في حوادث العمل وذلك بتحديد اللوائح الرسمية، بينما الأقلية التي ترى بأنهم غير راضون عن اللوائح يمكن إرجاع هذا إلى طبيعة الإنسانية التي يصعب قياسها وضبطها وسلوك العاملين يتغير من حين لآخر وذلك على حسب الحالة النفسية له.

جدول رقم (25): يوضح مدى صعوبة فهم اللوائح و القوانين .

صعوبة فهم القوانين و اللوائح	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	46,66%
لا	32	53,66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 25 ، أن ما يفوق نصف العينة من الباحثين أجابوا بـ " لا " أي أنهم لا يجدون صعوبة في فهم لائحة أو قانون و ذلك بنسبة 53,66% ، بينما نجد 46,66% يجدون صعوبة في فهم لائحة أو قانون .

ونفسر إجابة الباحثين الذين لا يجدون صعوبة في فهم محتوى اللوائح و القوانين على أن مستواهم العلمي يلعب دور في هذا خاصة أن 46,66% مستواهم ثانوي كما سلف ، في حين نجد البعض يرى بأنه يجد صعوبة في فهم محتوى اللوائح لكونهم عمال جدد و كذا مستواهم التعليمي الذي يلعب دور رئيسي في هذه العملية ، و كذا اللغة، وكذا وجود بعض العمال الذين يتحدثون بها ما يؤثر ذلك على العمال الذين لا يفهمون ذلك .

جدول رقم (26): يوضح تقديم اقتراحات بخصوص تغيير محتوى اللوائح .

النسبة المئوية	التكرار	تقديم اقتراح	
35%	21	نعم	
16,66%	10	لا	لأنني غير مؤهل
48,33%	29	لا	لأن الأمر ليس من اختصاصي
100%	60	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم 26 أن ما يفوق نصف العينة من الباحثين أجابوا بـ " لا " أي أنهم لا يقدمون اقتراحات بشأن تغيير محتوى لائحة و ذلك لأن الأمر ليس من اختصاصهم نسبتهم 48,33% ، و البعض يرى أنه غير مؤهل و ذلك بنسبة 16,66%، ثم نجد نجد نسبة 35% التي أجابوا بـ " نعم " أي أنها تقدم اقتراحات.

نفسر أن الباحثين الذين لا يشاركون في تقديم اقتراحات لأنهم أصلا غير معنيون بالاجتماعات ما يوضح أن الأمر يختص ببعض الفاعلين كرؤساء المصالح الذين يعقدون لقاءات بينهم و مع المدير لمناقشة الأوضاع و الخروج بالاقتراحات و الحلول التي يرونها ملائمة .

جدول رقم (27): يوضح نوع العمل الذي يقوم به الباحثين.

نوع العمل	التكرار	النسبة المئوية
سهل	28	46,66%
صعب	29	48,33%
نوعا ما خطير	03	05%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 27 أن 48,33% طبيعة عملهم صعب، تليها نسبة 46,66% من الباحثين عملهم سهل ، و أخيرا 05% من الباحثين عملهم نوعا ما خطير .
نفسر ذلك أن الضرورة التي تفرضها طبيعة العمل الممارس هي التي تثقل على العامل مما يجعله يشعر بنوع من الضغط الناتج عن السرعة في الأداء وكذا الوقت المحدد له وقد يكون الوقت الممنوح للعمل فيه غير مناسب بالنسبة للعمال المهنيين مما يجعل العامل يشعر بالإرهاق وتعب نفسي يصعبان عليه أداء وظيفته، بينما الباحثين الذين يرون بأن عملهم سهل وتقدر نسبتهم ب 46.66% يمكن القول بأنهم من فئة العمال الذين يعملون في المؤسسة كالمأطرين والتحكم ، فهم يعبرون عن وظيفتهم مقارنة بالوظائف الأخرى بالمؤسسة لذا تعد بالنسبة لهم عمل سهل مقارنة ببقية الأعمال الأخرى بالمؤسسة والتي قد تصل إلى درجة اعتبارها خطيرة على حياة العامل وتستوجب أخذ الحيطة والحذر من أجل الحفاظ على سلامته.

جدول رقم (28): يوضح نوع الآلات الموجودة بالمنظمة .

نوع الآلة	التكرار	النسبة المئوية
قديمة	02	3,33%
حديثة	58	96,66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 28 أن 96,66% من المبحوثين يعملون على آلات حديثة ، بينما فقط 3,33% يعملون على آلات قديمة .

ونفسر كثرة وجود الآلات الحديثة أن المنظمة قادرة على توفير وسائل حديثة التي تقلل الجهد و الوقت وتضاعف الإنتاج ، وكذا اهتمام المنظمة بتغيير الآلات و تدريبهم عليها من أجل سلامة و حماية العاملين من الوقوع في الحوادث والتي تحدث هذه الأخيرة بفعل الآلات القديمة المعطلة الناقصة الصيانة

جدول رقم (29): يوضح تكيف المبحوثين مع الآلة

التكيف مع الآلة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	58	96,66%
لا	02	3,33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 29 أن غالبية المبحوثين أجابوا بـ " نعم " أي أنهم يتكيفون مع الآلات و ذلك بنسبة 96,66% ، بينما 3,33% ترى بأنها لا تتكيف مع الآلة .

ونفسر تكيف معظم المبحوثين مع الآلة دليل على خبرتهم على الآلة رغم حداثةها و ربطا بما سبق لأنهم تلقوا تدريباً معظمه تطبيقي حيث ساعدهم على زيادة مهارتهم ، بينما النسبة الضئيلة التي ترى أنها لا تتكيف مع الآلة يرجع ذلك لطبيعة الآلات القديمة المعطلة والناقصة الصيانة، وبالرجوع إلى معطيات الجدول رقم(29) المتعلق بنوع الآلة نجد بالرغم من أن النسبة العبرة عن الآلات القديمة ضعيفة جدا لكن غير منعدمة لذا فإن المؤسسة لدلت تستخدم الآلات القديمة نظرا لما تتطلبه الآلات الحديثة من تكاليف عالية ولا يمكن للمؤسسة توفير جل الآلات الحديثة للعمل بل ذلك يتطلب وقت وتكلفة عالية.

جدول رقم (30): يوضح توفر وسائل الأمن و الوقاية في المنظمة.

توفر وسائل الأمن	التكرار	النسبة المئوية
نعم	53	%88,33
لا	07	%11,66
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 30 أن %88,33 أجابوا بـ " نعم " أي أن المنظمة توفر لهم وسائل الأمن و الوقاية ، في حين %11,66 من المبحوثين أجابوا بـ " لا " أي أنهم يرون بأن المنظمة لا توفر وسائل الأمن و الوقاية .

ونفسر أن أغلبية العمال يرون أن المؤسسة توفر وسائل الأمن و الوقاية يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يحتاج إلى وسائل وقائية كالبدلات و الكمامات و القفازات من أجل الحماية من الوقوع في الحوادث ، و مدى وعي والتزام المنظمة بخطورة العمل ، أما الذين أجابوا بأن المنظمة لا توفر وسائل الأمن و الوقاية يرجع ذلك لطبيعة عملهم الذي لا يحتاج إلى وسائل وقائية .

جدول رقم (31): يوضح استعمال وسائل الأمن و الوقاية.

استعمال وسائل الوقاية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	%90,56
لا	05	%9,43
المجموع	*53	%100

*نقص حجم العينة لاقتصار الإجابة على المبحوثين الذين أجابوا بوجود وسائل الأمن في المؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 31 أن %90,56 من العمال يستعملون وسائل الأمن و الوقاية، بينما %9,43 لا يستعملونها .

ويفسر أغلبية العمال لاستعمالهم لوسائل الأمن و الوقاية أنهم اعتادوا على استعمالها أثناء مزاولتهم لمهامهم و مدى وعيهم و خوفهم من الوقوع في الحوادث و حماية أنفسهم من أي خطر على

اعتبارها من الأسباب المباشرة للوقوع في الحوادث ، أما الذين لا يستعملون وسائل الأمن فيرجع ذلك إلى شخصية الفرد و مدى تكيف نفسه من الوقوع في الحادث ، لذلك على المنظمة فرض رقابة دورية لتنبية العمال على ضرورة استعمال هذه الوسائل .

جدول رقم (32): يوضح أوقات الراحة للمبحوثين .

أوقات الراحة كافية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	78,33%
لا	13	21,66%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن 78,33% أجابوا بـ " نعم " فهم يرون أن أوقات الراحة كافية ، بينما 21,66% أجابوا بـ لا " أي أن أوقات الراحة غير كافية .

ونفسر أن أغلبية المبحوثين يرون أن فترات الراحة التي تمنحها المنظمة لهم كافية و المتمثلة في ساعات الراحة اليومية وكذلك العطل الأسبوعية فالعمال في مكان عملهم يحتاجون إلى توفير ظروف مريحة والتهوية وفترات راحة لكي يؤدون عملهم على أحسن وجه مما يجعلهم لا يشعرون بالملل و التعب والإرهاق في العمل و هكذا تحرص المنظمة على حماية عمالها من الوقوع في الحوادث و عدم مغادرة المؤسسة .

جدول رقم (33): يوضح مسببات العرقلة في العمل .

مسببات العرقلة في العمل	التكرار	النسبة المئوية
الحرارة	17	28,33%
البرودة	/	/
الاضاءة	10	16,66%
الغبار	19	31,66%
الضجيج	14	23,33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 33 أن 31,66% من المبحوثين أجابوا بأن الغبار يعيقهم في العمل، تليها نسبة 28,33% من المبحوثين الذين يرون أن الحرارة تعيقهم في العمل، ثم 23,33% من المبحوثين يرون أن الضجيج يعرقلهم في العمل، و أخيرا 16,66% يرون أن الإضاءة من مسببات العرقلة في العمل .

ونفسر أن الغبار هو من مسببات العرقلة في العمل نظرا لطبيعة عملهم المتمثل في صناعة الآجر التي يغلب عليها الغبار في طريقة الصنع و التوزيع و كذلك ارتفاع الحرارة في عملية طهي الآجر و التي تصل إلى 820° درجة مئوية وباستعمال مشعلات نارية خاصة في فصل الصيف التي تكثر درجة الحرارة، إضافة إلى الضجيج الذي يعتبر الصوت المسيطر بالمصنع و الناتج عن آلات الصنع، و نقص الإضاءة بسبب الغبار كما نجد انعدام المبحوثين المجهيين عن البرودة. نظرا لطبيعة الوظيفة .

جدول رقم (34): يوضح تعرض المبحوثين للحوادث .

التعرض للحوادث	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	05%
اللامبالاة		
السرعة في العمل	02	3,33%
عطب في الآلة	02	3,33%
لا	53	88,33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 34 أن أغلب المبحوثين أجابوا بـ " لا " أي أنهم لم يتعرضوا لحوادث عمل وذلك بنسبة 88,33%، بينما نجد نسبة 11,66% أجابوا بـ " نعم " أي أنهم تعرضوا لحوادث عمل، منهم 05% سببه اللامبالاة، و 3,33% للذين أجابوا بالسرعة في العمل و كذا عطب في الآلة .

نفسر أن أغلبية المبحوثين لم يتعرضوا لحوادث عمل و هذا يرجع إلى سهر المؤسسة بتوجيه عمالها وقيامها بالصيانة الدورية للآلات ، و إعداد ملفات تقنية عن الآلات و ضمان تجديد الآلات القديمة و برمجتها ، مع توفير وسائل الأمن و الوقاية اللازمة ، بينما الذين تعرضوا لحوادث عمل ، لنقص بعض وسائل الأمن و الوقاية لدى المنظمة و طبيعة العمل التي تحتاج الى نوع من الدقة .

جدول رقم (35): يوضح إسعاف العمال عند وقوعهم في الحوادث.

إسعاف العمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	07	%100
لا	/	/
المجموع	*07	%100

* نقص حجم العينة لاقتصار الاجابة على الفئة التي وقعت في الحوادث.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 35 أن جل العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل تم إسعافهم مباشرة بنسبة %100 .

نفسر ذلك أن المؤسسة تضافر الجهود من أجل حماية العمال وإحاطتهم بالرعاية والعناية التي تمكنهم من أداء دورهم باطراد وبوتيرة أكثر فاعلية.

نستنتج من ذلك أن المؤسسة تضع سلامة وأمن موظفيها أهم أولوياتها على اعتبار العنصر البشري أهم عامل في العملية الإنتاجية.

جدول رقم (36): يوضح العلاقة بين الأقدمية و الوقوع في الحوادث المهنية .

المجموع	أكثر من 15 سنة	من 10 إلى 15 سنة	من 05 إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الأقدمية حوادث العمل
07 %11.66	01 %100	/	01 %4.54	05 %16.12	نعم
53 %88.33	/	06 %100	21 %95.45	26 %76.47	لا
60 %100	1 %100	06 %100	22 %100	31 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) أن الاتجاه الغالب هو أولئك الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل، و هذا بنسبة 88.33%، في حين نجد أن الذين تعرضوا لحوادث عمل قد سجلوا نسبة 11.66%، في نفس الاتجاه سجلت نسبة 16.12% لفئة أقدميتها أقل من 05 سنوات قد تعرضوا لحوادث عمل، في حين أن 95.45% من الذين لهم أقدمية من 05 إلى 10 سنوات لم يتعرضوا لحوادث عمل، و منعدمة تماما في الفئة التي أقدميتها من 15 سنة فأكثر .

وإن دلت هذه النسب على شيء إنما تدل على أن الأقدمية في العمل تلعب دور كبير في وقوع حوادث عمل، و الدليل على ذلك أن نسبة الفئة أقدميتهم أقل من 05 سنوات أكبر من نسبة الفئات الأخرى لاعتبارهم عمال جدد بالمؤسسة .

والاستنتاج الذي نصل إليه من خلال الدراسة التي أجريناها بالمؤسسة تبين صحة النتائج باعتبار أن الأقدمية لها دور في زيادة وعي العمال عن نوع و طبيعة النشاط الذي يشغله العامل و في مجاله المهني، مما تزيد العامل خبرة و سرعة في التكيف مع عمله ، و هذا ما يقلله من الوقوع في الحوادث .

جدول رقم (37) : يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و التقيد باللوائح .

الحالة العائلية	أعزب	متزوج	أرمل	مطلق	المجموع
التقيد باللوائح					
نعم	17 %65.38	20 %80	04 %100	03 %60	44 %73.33
لا	09 %34.61	05 %20	/	02 %40	16 %26.66
المجموع	26 %100	25 %100	04 %100	05 %100	60 %100

يعبر الجدول رقم (37) الذي يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و مدى تقيد العمال بتطبيق مختلف بنود اللوائح و الإجراءات المتبعة لدى المؤسسة، و يتضح من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين داخل المنظمة يتقيدون باللوائح و الإجراءات المتبعة و ذلك بنسبة 73.33 %، ثم تليها نسبة المبحوثين الذين لا يتقيدون بتطبيق اللوائح و الإجراءات بنسبة تقدر بـ 26.66 %، في حين نجد أن 80 % من المتزوجين يتقيدون بتطبيق اللوائح، و نسبة 40 % من المطلقين غير مقيدين بتنفيذ اللوائح .

وهذا ما يدل على أن المؤسسة تحرص على وضع إجراءات و لوائح تنظيمية بما يتوافق مع العامل والعمل (وضوحها)، و ذلك لضمان إرضاء العمال عن وظائفهم مع ما يخدم المؤسسة، و تفاديا للوقوع في كل ما يعرقل صيرورتها .

ونستنتج مما سبق بأن العمال داخل المنظمة منضبطين و متكيفين مع القوانين التي تخدم وظيفتهم لأدائها على أكمل وجه ومن ثم تحقيق أهداف المؤسسة .

جدول رقم (38): يوضح العلاقة بين سن المبحوثين و توافق قدرات المبحوثين البدنية و الذهنية مع العمل.

المجموع	أكثر من 40 سنة	من 30 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	السن / القدرات البدنية
51 %85	09 %90	18 %75	24 %92.30	نعم
09 %15	01 %10	06 %25	02 %7.69	لا
60 %100	10 %100	24 %100	26 %100	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (38) أن الاتجاه الغالب هو أولئك الذين تتفق قدراتهم البدنية والذهنية مع وظائفهم، وذلك بنسبة 85%، بينما نجد أن المبحوثين الذين يعارضون ذلك تقدر نسبتهم بـ 15%، في حين نجد أن الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة و تتفق قدراتهم البدنية و الذهنية مع نشاطهم تقدر بـ 92.30%، بينما نجد 10% من الذين تفوق أعمارهم عن 40 سنة لا تتوافق قدراتهم البدنية و الذهنية مع طبيعة نشاطهم .

وهذا ما يدل على أن للسنة دور في التحكم في طبيعة النشاط لأن الفئة الشبابية تكون أكثر ملائمة على الفئات الأخرى .

ونستنتج مما سلف أن الفئة النشطة بالمؤسسة هي فئة الشباب، وذلك لتمتعها بالنشاط و الحيوية و القدرة على الحركة و التحمل على غيرها من الفئات الأخرى .

جدول رقم (39): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و التعرض لحوادث العمل.

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	يقرأ و يكتب	المستوى التعليمي / حوادث العمل
07 %11.66	01 %10	03 %10.34	02 %12.5	01 %25	/	نعم
53 %88.33	09 %90	26 %89.65	14 %87.5	3 %75	01 %100	لا
60 %100	10 %100	29 %100	16 %100	04 %100	01 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39) أن الاتجاه الغالب هو للمبحوثين الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل و هذا بنسبة 88.33 %، في حين أن الذين أصيبوا بحوادث عمل قد سجلوا بـ 11.66%، و في نفس الاتجاه نجد أن نسبة 25 % سجلتها فئة الابتدائيين ، بينما فئة يقرأ و يكتب فقط منعدمة تماما، في حين أن نسبة 90% من فئة الجامعيين لم يتعرضوا لحوادث عمل ، تليها فئة الثانويين بنسبة 89.65%.

وان دلت هذه النسب على شيءٍ إنما تدل على أن للمستوى التعليمي دور في التقليل من الحوادث المهنية، فكلما كان المستوى عال كلما نقصت نسبة التعرض للحوادث .

جدول رقم (40): يوضح العلاقة بين سن المبحوثين و التكيف مع الآلة.

المجموع	أكثر من 40 سنة	30 الى 40 سنة	أقل من 30 سنة	السن التكيف مع الآلة
58 %96.66	10 %100	23 %25.83	25 %96.15	نعم
02 %3.33	/	01 %4.16	01 %3.84	لا
60 %100	10 %100	24 %100	26 %100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) أن أغلبية المبحوثين يتكيفون مع آلاتهم أثناء القيام بأعمالهم تقدر نسبتهم بـ 3.33 %، بينما نجد أن نسبة 96.15 % من الفئة تقل أعمارهم عن 30 سنة، بينما 4.16 % يعبرون عن الفئة التي تزيد أعمارهم عن 40 سنة و لم يتكيفوا مع الآلات المخصصة للعمل.

وهذا ما يدل على أن للسنة دور في التكيف مع آلات العمل خاصة إذا كانت هذه الآلات تحتاج إلى بذل جهد من طرف العامل، إضافة إلى خبرته في كيفية توظيفها .

ونستنتج أن الفئة الشبابية هي الفئة الغالبة بالمؤسسة والمتكيفة مع الآلات المتواجدة نظرا لطبيعة العمل الذي يتطلب جهد كبير باعتبار هذه الفئة لدى المؤسسة هي الأنسب مع عدم إهمال الفئات الأخرى .

استنتاجات الفرضيات:

استنتاج الفرضية الأولى:

من خلال تحليلنا لنتائج الدراسة التي قمنا بها وجدنا بأن الفرضية " يؤدي الالتزام باللوائح والقواعد التنظيمية إلى التقليل من الحوادث المهنية "تم إثباتها وتحقيقها ، وهذا ما فسرتة الجداول التالية(23،19،24،25) والتي تحمل النسب التالية على التوالي (80%، 70%، 73%، 70%)، وهذا دلالة على تحقق الفرضية وجلها تندرج ضمن الالتزام باللوائح والإجراءات والقواعد التنظيمية، حيث نجد أن كل من المؤسسة والعامل يقومان بواجباتهم اتجاه القواعد التنظيمية ، وكل ما يتعلق بها من لوائح وإجراءات تفاديا لحدوث مشاكل تنظيمية تؤثر سلبا على مؤسسة ، وعلى العامل معا باعتباره المحرك الأساسي لهذه الأخيرة.

كما نجد أيضا كل من الجداول التالية(36،37) السابقة الذكر تؤيد صحة الفرضية، بنسب التالية على التوالي (33،88%، 73.33%) حيث تأكد على قيام المؤسسة بنشر اللوائح والقوانين والقواعد والإجراءات التنظيمية ليطلع عليها العمال، وذلك بعد رضاهم عنها ليتسنى لهم تطبيقها والالتزام بها . ومنه يمكن القول في الأخير بأن الفرضية التي تري بأن الالتزام باللوائح والقوانين التنظيمية يقلل من الحوادث المهنية فرضية محققة و يمكننا الأخذ و العمل بها.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال إتباعنا للإجراءات اللازمة لإثبات صحة الفرضية والنزول بها واقعيًا لتحقيق منها وبعد قيامنا بالدراسة الميدانية نستخلص من خلال نتائجها بأن الفرضية المندرجة تحت هذا الموضوع والتي تقر بأنه "يساعد التخصص وتقسيم العمل في التقليل من الإصابات الخطيرة في العمل" هي فرضية محققة ويمكننا إثبات مصداقيتها والعمل بمضامينها، وهذا ما فسرتة لنا الجداول التالية(8، 9، 10، 11،17،38،40) وذلك بالنسب التالية على التوالي (90%، 88.88%، 78.33%، 80%، 65%، 85%، 96.15%) والتي جلها تندرج ضمن واقعية مساعدة التخصص وتقسيم العمل بالتنظيمات في التقليل من الأخطار المهنية، حيث نجد بأن كل مؤسسة تتخذ جملة من الضوابط والقوانين لضمان حسن سيرورتها التنظيمية والتي تندرج ضمنها تخصص وتقسيم العمل باعتبارها أمور أساسية ومساعدة لتجنب العراقيل والمشاكل التنظيمية لأي تنظيم مع تحقيق نوع من الدقة والوضوح

والشفافية بالبيئة التنظيمية، مما يسهم في زيادة ثقة العمال والانتماء للتنظيم، وهذا كشيء ايجابي للتنظيم حيث يتم من خلاله تفادي جل العراقيل والمشاكل التنظيمية والتي من أهمها المشاكل المتعلقة بالعمال والمؤثرة بشكل مباشر على التنظيم حيث تعرقل تحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة.

كما نستخلص أيضا مما سبق ومن خلال الدراسة التي أجريت حول هذا الموضوع بأن فرضية "مساعدة التخصص وتقسيم العمل في التقليل من الأخطار المهنية" فرضية قد ثبتت صحتها وهي فرضية محققة ويمكن الأخذ بها داخل أي تنظيم وهذا لما تحقق من شفافية ومصداقية ودقة بارزة داخل التنظيمات مما يسهم في أخذ الحيطة والحذر والتي تؤدي في الأخير إلى الوقاية والتقليل من الوقوع في الأخطار المهنية بكل أنواعها وعلى مختلف المستويات التنظيمية.

الاستنتاج العام للدراسة:

تتمحور هاته الدراسة حول معرفة أثر تنظيم العمل داخل المنظمة في الوقاية من الحوادث والأخطار المهنية، و التي تواجه العامل في بيئة العمل أي بالمؤسسات الصناعية وغيرها، وقد خلصت الدراسة إلى أن تأثير تنظيم العمل في الوقاية من الحوادث المهنية يرتبط ارتباطا وثيقا بالعوامل التنظيمية باعتبارها عوامل أساسية داخل أي تنظيم مهما كان نوعه، بالإضافة إلى عوامل أخرى ثانوية كالإنسانية منها والنفسية والاجتماعية وغيرها.

ونستنتج من خلال تحليلنا لبيانات فرضيات دراستنا والمتعلقة بكيفية تأثير الالتزام باللوائح والقواعد التنظيمية وبالإضافة إلى التخصص وتقسيم العمل على الوقاية من الحوادث المهنية نجد مايلي:

يتطلب العمل الفعال بأن يكونوا العمال في بيئة ملائمة ومناسبة للعمل، وان تكون الأعمال والمهام منسقة وواضحة إلى حدا بعيد مع التحديد الواضح للصلاحيات، وإجراء حصص تدريبية للعمال وتوعيتهم بأهمية الإرشادات واللوائح والتعليمات التنظيمية في إنجاز العمل وهذا يجنبهم من الوقوع في حوادث العمل، ويرجع هذا إلى اهتمام المؤسسة بموظفيها التي تسعى إلى تلبية متطلباتهم مما يزيد من رضاهم عن العمل ورفع الروح المعنوية لديهم وبالتالي تحقيق ضوابط العمل والسلامة العمالية من الأخطار والحوادث المهنية.

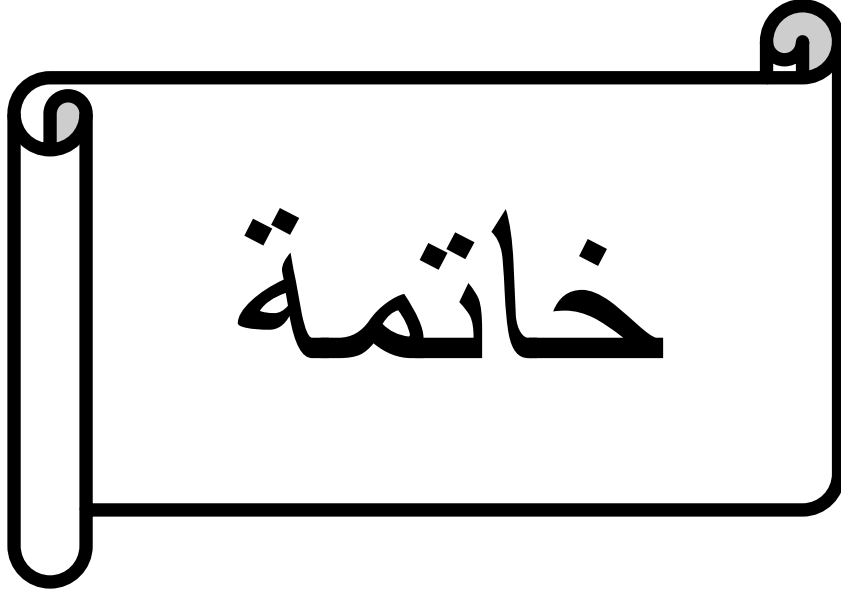
كما نجد أيضا بأن لتطبيق القانون الداخلي للمؤسسة أهمية بالغة تكمن في حماية العمال وضمان سلامتهم من الوقوع في الحوادث المهنية، وذلك من خلال وضع لوائح رسمية تحدد طرق تنفيذ المهام وهذا ما يسهل على العاملين أداء عملهم بسهولة مع توفير وسائل الحماية والوقاية من حوادث العمل للعمال والتي تتطلب عليهم استعمالها أثناء ممارستهم لعملهم نظرا لصعوبة وخطورة العمل ومن أجل حمايتهم من الوقوع في الحوادث، فكل مؤسسة نجدها تسعى جاهدة لحماية وسلامة موظفيها من المخاطر التي تكون عرضة لهم، فهي تقوم بدوريات مراقبة مستمرة داخل المؤسسة تنص على مدى إتباع العمال للتعليمات والقوانين المتعلقة بالعمل وكذا التزامهم باستعمال وسائل الأمن والوقاية أثناء ممارستهم للعمل وهذا ما يؤدي لتحقيق الأمن وسلامة العامل وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بكل أريحية وسلام .

فتحسين الظروف التنظيمية يزيد من نشاط وسلامة العامل داخل المؤسسة، وذلك بضرورة العمل على تحسين هذه الظروف والمتمثلة في " الظروف الفيزيائية وساعات العمل والأمن والوقاية...." من أجل ضمان تحقيق ثنائية سير العمل وفق أهدافه مع سلامة العامل وبقائه كثروة رائدة بالمؤسسة.

وفي الأخير انطلاقاً من تحليلنا للبيانات والنتائج المتحصل عليها بخصوص الفرضيات المتعلقة بتأثير الالتزام باللوائح والقواعد التنظيمية وكذا التخصص وتقسيم العمل في الوقاية من الأخطار والحوادث المهنية للعامل اتضح لنا وجود تأثير لتنظيم العمل على الوقاية من الحوادث المهنية وعليه يمكن القول بأن الفرضية تحققت بتحليل النتائج المتحصل عليها.

التوصيات والاقتراحات:

- 1 - يجب أن تتميز القوانين واللوائح داخل المؤسسة (المنشأة) بالوضوح والدقة من حيث مطابقتها مع الواقع.
- 2 - فتح قنوات للنقاش بين مختلف المستويات الإدارية.
- 3 - دفع عجلة العمل بتوفير جو مناسب للعمل " بيئة محيطة ملائمة"، سواء تعلق الأمر بالظروف الفيزيائية أو المعنوية.
- 4 - المساواة والعدل في معاملة العمال لينمو لديهم الشعور بالثقة بالنفس والانتماء للتنظيم.
- 5 - إجراء تريض ودورات تدريبية بصفة منتظمة وإتاحة الفرصة للجميع للاستفادة منها.
- 6 - الاستفادة من التكنولوجيا واستخدام الأجهزة المتطورة بوعي وأكثر حرص للمساعدة على أداء العمل.
- 7 - الشفافية في التعامل مع العمل.
- 8 - السعي دائماً إلى تحقيق السلامة في المؤسسة (المنشأة) من خلال التأكد التام من خلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة قد تسبب وفاة العامل أو إصابته.
- 9 - وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع خبراته ومؤهلاته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الأخطار الناجمة عن العمل الذي يقوم به.
- 10 - تزويد العامل بوسائل الحماية الشخصية والتأكد على ضرورة استعمالها.
- 11 - أخذ الحيطة والحذر من قبل العامل عند القيام بتنفيذ الأعمال المكلف بها لتجنب الإصابة وخاصة أثناء التعامل مع الآلات الخطرة .
- 12 - ضرورة التزام العمال بارتداء وسائل الحماية الشخصية إذا كان العمل يتطلب ذلك وعدم التهاون في هذا الأمر وفي حال عدم تواجدها فعليهم المطالبة بها.



خاتمة :

يمكن القول في الأخير أن ظاهرة التنظيم موجودة منذ بدء الحياة الإنسانية، إلا أن المجتمع الحديث يعتبر بحق مجتمع المنظمات وبأتم معنى الكلمة ، فالإنسان يولد داخل منظمة، و يتعلم في منظمات وينفق الجزء الأكبر من وقته في العمل داخل منظمات، لذلك فهو يعتبر كيان اجتماعي له هدف واضح مصمم بوعي و له حدود واضحة و يعمل على أساس دائم لتحقيق الأهداف المحددة له، ولا بد لتحقيق ذلك من تجاوز كل العقبات التي تعرقل تحقيق ذلك و محاولة وضع أسس مبنية بخطة إستراتيجية، من خلال تقسيم العمل على أعضاء المنظمة حيث مما يؤدي إلى تركيز الموظف على ذلك العمل دون غيره، و كذا التركيز على مدى سلامة ووضوح اللوائح و القوانين للعمال مما يؤدي إلى الشفافية و سهولة تطبيقها، و مدى تهيئة الجو الملائم للعمل و القيام بدورات تدريبية لتدريب العمال وتنمية مواهبهم و تزويدهم بما يحتاجون مما يزيد من إخلاصهم وولائهم للمنظمة ، فتنظيم العمل له أثر كبير في التقليل من الحوادث المهنية .

فمن خلال الفرضية الأولى وتحليلنا لنتائج الدراسة وجدنا بان الالتزام باللوائح و القواعد التنظيمية بدوره يقلل من الإصابة بالحوادث المهنية، حيث و جدنا أن أغلب المبحوثين راضون عن معظم المهام الموكلة وملتزمين بجل اللوائح والقوانين المتبعة والموجهة لهم.

أما بالنسبة للفرضية الثانية وتحليلنا لنتائج الدراسة وجدنا بأن التخصص و تقسيم العمل يقلل من الإصابات الخطيرة حيث وجدنا بأن أغلبية العمال راضون عن توزيع المهام التي تسطرها لهم المؤسسة، ويتفق عملهم مع قدراتهم البدنية و الذهنية، مع منحهم فرص لا بأس بها من التدريب الذي يساهم في زيادة خبرة العمال بوظائفهم.

وفي الأخير يمكن القول بأنه على كل منظمة تسعى لتحقيق أعلى مراتب النجاح وترغب في الوصول إلى ما تصبوا إليه من أهداف، لا بد لها من وضع خطط تنظيمية محكمة تتماشى مع كلا من البيئة التنظيمية وما يتفق مع قدرات عمالها باعتبارهم العنصر الفعال فيها و حمايتهم من كل ما قد يتعرضوا له من حوادث تعيق تطور العملية التنظيمية والإنتاجية و الاقتصادية والاجتماعية أيضا باعتبارها أهم العمليات الضرورية للتنظيمات المختلفة.

A graphic of a scroll with a black outline and a grey shadow. The scroll is unrolled, showing the text. The text is in Arabic and is centered on the scroll.

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

قائمة المعاجم و القواميس

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986م.
- 2- يودون وف بور يكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، عمان، 2006م.

قائمة الكتب:

- 3- أحمد حسين الرفاعي: منهج البحث العلمي، تطبيقات إدارية واقتصادية، ط3، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2003م.
- 4- أحمد عبد الرحمان الشميمري وبن أحمد تيجان و بشرى بنت بدير و المرسي غنام ، مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة، مكتبة العبيكان، الرياض، 2004م.
- 5- السيد الحسيني: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994م.
- 6- السيد رمضان: حوادث الصناعية والأمن الصناعي، المكتب الحديث للنشر والتوزيع، مصر، 1984م.
- 7- جبارة عطية جبارة: الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2001م.
- 8- حسان الجيلالي: التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988م.
- 9- حسين حرير: مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات والعمليات الإدارية ووظائف المنظمة)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006م.
- 10- رامي نهيدي: إصابات العمل والتعويض عنها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010م.
- 11- رجي مصطفى عليان: أسس الإدارة المعاصرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007م.
- 12- رونالدي ريجو: المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة حلمي فارس، دار الشروق للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1999م.
- 13- زويلف مهدي: إدارة الموارد البشرية مدخل كمي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001م.

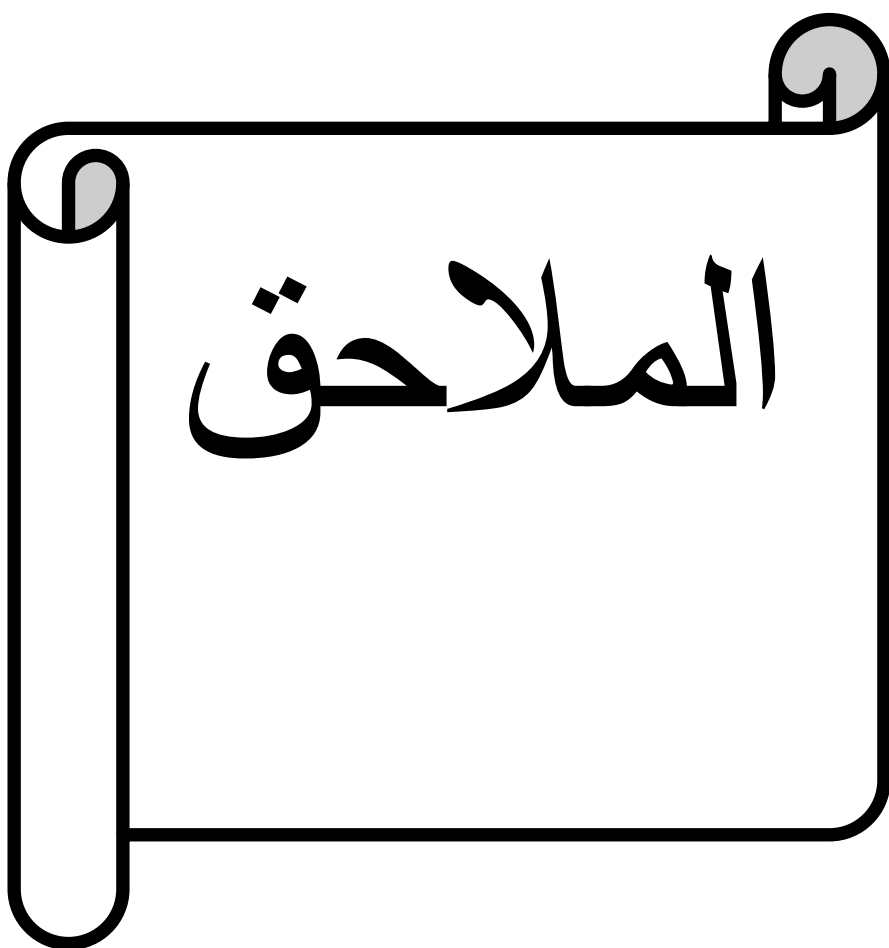
- 14- سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجلاوي، الأردن، ط1، 2004م.
- 15- سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة دمشق، العدد الرابع، 2010م.
- 16- طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007م.
- 17- عادل حسن: إدارة الأفراد، دار الأفراد، دار الجامعة المصرية، القاهرة، 1979م.
- 18- عادل حسن، علي الشرقاوي: التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1978م.
- 19- عباس محمد عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971.
- 20- عبد الرحمان محمد العيسوي: علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، عمان، 2008م.
- 21- عبد الرحيم الهيثمي خالد وأحمد الطويل أكرم: التنظيم الصناعي المبادئ والعمليات، المدخل والتجارب، دار حامد للنشر والتوزيع، ط2، 1999م.
- 22- عبد العزيز صالح بن بحتور: مبادئ الإدارة العامة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009م.
- 23- عبد الغفار الحنفي: أساسيات إدارة منظمات الأعمال الوظائف والممارسات الإداري، ط1، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2006م.
- 24- عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995م.
- 25- عبد الله عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1990م.
- 26- عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، ط1، مصر، 1984م.
- 27- عبد المولى محمود: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، 1984م.
- 28- على غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميله، الجزائر، 2002م.

- (29)- عمار بوحوش: نظرية التنظيم، مكتبة الشعب، الجزائر.
- (30)- غيات بوفلجة: مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، الإسكندرية، 2004م.
- (31)- فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني، الجزائر، 2002م.
- (32)- كامل محمد عويضة: علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 2003م.
- (33)- محمد شاكر عصفور: أصول التنظيم والأساليب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007م.
- (34)- محمد شحاتة ربيع: أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للصناعة والنشر والتوزيع، ط3 القاهرة، 2007م.
- (35)- محمد عبد الفاتح محمد: إدارة الجودة الشاملة لمنظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008م.
- (36)- مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات حلي للحقوق، ط1، لبنان، 2010م.
- (37)- مصطفى عشوري: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992م.
- (38)- معن يحيى الحمداني: الأمن والسلامة الصناعية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009م.
- (39)- مهدي حسن زويلف و آخرون: التنظيم وأساليب والاستشارات الإدارية، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999م.
- (40)- نهاد عكا حمدي وزيد غاتم الحصان: الأمن وإدارة المحطات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008م.

قائمة المجلات و المذكرات:

- (41)- مريغي عبد العال: التنظيم الإداري، مجلة الإدارة العامة، العدد 3، 1981م
- (42) - أحمد بن دبة: مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، رسالة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 20012م-2013م.

- (43) - بوخريس فاطمة و صولح مريم: أساليب التنشئة الأسرية ودورها في تنمية الإبداع لدى الطفل ما قبل المدرسة، مذكرة مكملة لشهادة ليسانس تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة أدرار، 2012م.
- (44) - حساني إسماعيل: استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس معايير جودة المعلم على عينة من المعلمين بولاية الوادي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس والتربية، الوادي، 2014م.
- (45) - دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008م-2009م.
- (46) - سمير صلحاوي: الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية جامعة باتنة، 2007-2008م.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة البحث

أخي الموظف أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان :
اثر تنظيم العمل في الوقاية من الحوادث المهنية يسعدنا أن تشاركونا في إعداد بحثنا هذا
وذلك من خلال الإجابة بكل موضوعية عن أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (*) في
المكان المناسب .

نحيط علم سيادتكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث
العلمي وتقبلوا منا خالص التقدير والاحترام .

تحت إشراف الاستاذ:

عبد المجيد بوقرة

الطالبتين:

كريمة كيال

مريم كياش

السنة الجامعية: 2016م / 2017م .

المحور الأول : البيانات الشخصية

1 - الجنس : نكر أنثى

2 - السن : أقل من 30 سنة من 30 الى 40 سنة

أكثر من 40 سنة

3 - الحالة العائلية : أعزب (ة) متزوج (ة) أرمل (ة)

مطلق (ة)

4 - المستوى التعليمي: يقرأ و يكتب ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

5 - الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات

من 10-15 سنة أكثر من 15 سنة

6 - المنصب الحالي: إطار تحكم تنفيذ

المحور الثاني: التخصص و تقسيم العمل

7-كيف تم توظيفك في العمل لدى المؤسسة ؟

على أساس الشهادة على أساس الاختبارات

8-هل مؤسستك تقوم بإجراءات تقسيم المهام و الصلاحيات على موظفيها ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل يتم احترام التخصص في تقسيم المهام ؟ نعم لا

- (9)- حسب رأيك هل يتم احترام تقسيم المهام ؟ نعم لا
- (10)- هل توزيع الوظائف المعمول بها داخل الورشة واضح و يخدم العمل؟ نعم لا
- (11) - هل تشجع المؤسسة على العمل الجماعي؟ نعم لا
- (12)- هل العمل الذي تقوم به يتفق مع قدراتك البدنية والذهنية؟ نعم لا
- (13)- هل تفضل العمل في وظيفة أخرى؟ نعم لا
- (14)- هل تواجهك صعوبات أثناء القيام بعملك؟ نعم لا
- (15)- هل تشعر بالملل لقيامك بنفس العمل يوميا ؟ نعم لا
- (16)- هل سبق و أن تلقيت تدريباً في عملك ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذا التدريب ؟ نظري تطبيقي
- نظري وتطبيقي
- (17) - هل ساعدك هذا التدريب على زيادة تطوير قدراتك و مهاراتك ؟ نعم

لا نوعاً ما

المحور الثالث : الالتزام باللوائح و القواعد التنظيمية

(18) - هل تقوم مؤسستك بنشر إجراءات العمل و قوانينه داخل المؤسسة بصفة مستمرة؟

نعم لا

(19) - ما هي الوسيلة المتبعة للقيام بذلك ؟ الإعلانات الاجتماعات

(20) - كيف تطلع على إجراءات العمل و قوانينه ؟ لوحة الإعلانات

رئيس المصلحة الزملاء

(21) - هل تناقش اللوائح و الإجراءات الإدارية قبل تنفيذها ؟ نعم لا

(22) - هل توجد عدالة في تطبيق اللوائح ؟ نعم لا

(23) - هل يتم التقيد بتطبيق مختلف بنود اللوائح و الإجراءات المتبعة؟ نعم لا

(24) - هل أنت راض عن محتوى اللوائح و الإجراءات ؟ نعم لا

(25) - هل سبق وأن وجدت صعوبة في فهم محتوى لائحة أو قانون ؟

نعم لا

(26) - هل سبق و أن قدمت اقتراحا بخصوص تغيير محتوى لائحة أو إجراء يمس

مصلحتك ؟ نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا ؟ لأنني غير مؤهل لأن الأمر ليس من اختصاصي

المحور الثالث : حوادث العمل

(27) - ما نوع العمل الذي تقوم به ؟ سهل صعب نوعا ما خطير

(28) - ما نوع الآلات الموجودة بالمؤسسة ؟ قديمة حديثة

(29) - هل تتكيف مع الآلة التي تعمل عليها ؟ نعم لا

(30) - هل توفر مؤسستك مختلف وسائل الأمن و الوقاية ؟ نعم لا

(31) - هل تستعمل وسائل الأمن و الوقاية المتوفرة ؟ نعم لا

(32) - هل أوقات الراحة الممنوحة كافية؟ نعم لا

(33) - ما هي الأشياء التي تعرقك أثناء عملك ؟

الحرارة البرودة

الإضاءة الغبار الضجيج

(34) - هل تعرضت لحادث عمل ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما هو نوع الحادث ؟ خفيف متوسط خطير

(35) - ما هو سبب وقوعك في الحادث؟ اللامبالاة السرعة في العمل

نقص المعدات عطب الآلة

(36) - هل تم إسعافك مباشرة؟

نعم لا