



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل في المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمركب جبل العنق سوميفوس بئر العائر تبسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعه: 2021

إشراف الدكتور:

براي محمد

إعداد الطالبان:

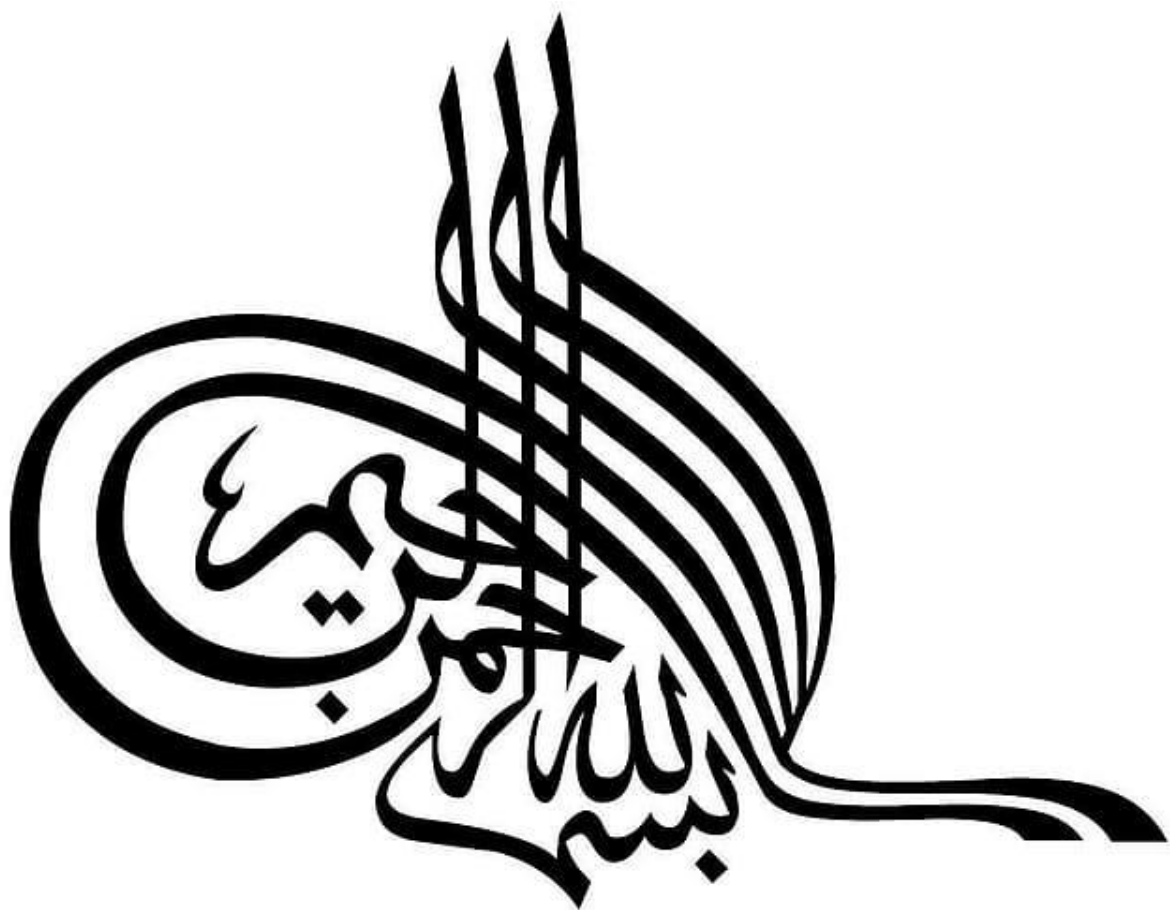
- شرقي عباس

- بوترة أحلام

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - TEBESSA

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
ربيع مطلاوي	أستاذ محاضر - ب-	رئيسا
محمد براي	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
فاطمة الزهراء مكلاطي	أستاذ محاضر - ب-	عضوا مناقشا



شكر وتقدير

في البداية نتوجه بالشكر لله عز وجل أن وفقنا لأن أتمنا هذا العمل
فله الحمد والمئة

ثم نتوجه بالشكر والتقدير للأستاذ المشرف الدكتور محمد بّراي على نصائحه القيمة
وتوجيهاته السديدة التي كانت لنا عوناً كبيراً حتى يرى هذا العمل النور
ونتوجه أيضاً بكل الشكر والتقدير للجنة المناقشة على تفضلهم وقبولهم تدارس
ومناقشة هذه المذكرة

ولا ننسى أيضاً أساتذة وطلبة جامعة العربي والتبسي
وكل من قدم لنا يد العون من قريب أو بعيد

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري	
أولاً: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي	
5	1- إشكالية الدراسة
6	2- أسباب اختيار الموضوع
7	3- أهمية الدراسة
7	4- أهداف الدراسة
7	5- مفاهيم الدراسة
10	6- الدراسات السابقة
18	7- النظرية المرجعية للدراسة
ثانياً: الضغوط المهنية	
20	تمهيد
20	1- مفهوم الضغوط المهنية
21	2- عناصر الضغوط المهنية
22	3- أنواع ضغوط العمل
23	4- أسباب ضغوط العمل
24	5- مراحل الضغوط المهنية
25	6- آثار الضغوط المهنية
27	7- النظريات المفسرة للضغوط المهنية
31	8- استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل
34	خلاصة
ثالثاً: حوادث العمل	
36	تمهيد
36	1- مفهوم حوادث العمل
37	2- تصنيفات حوادث العمل
39	3- أسباب حوادث العمل

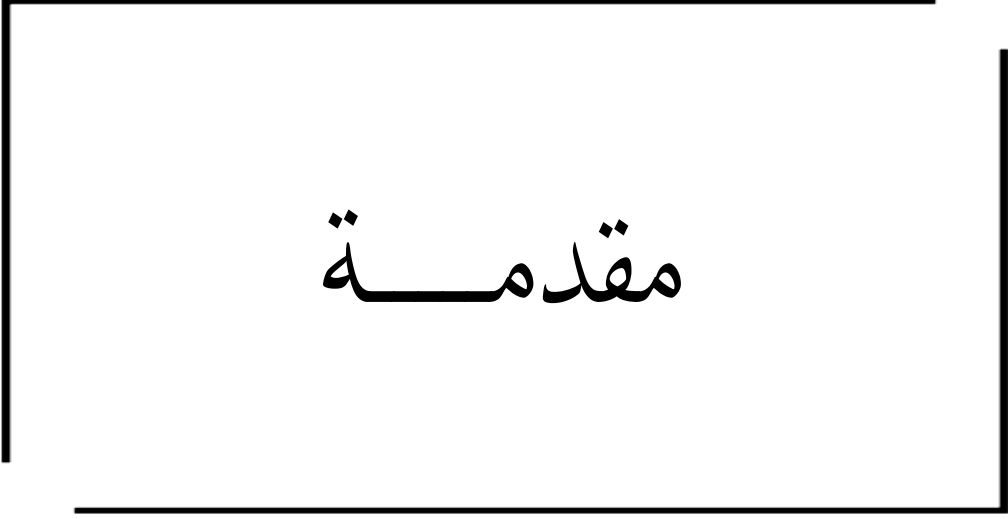
42	4- الآثار المترتبة عن حوادث العمل
43	5- طرق قياس حوادث العمل
44	6- النظريات المفسرة لحوادث العمل
47	7- أسس الوقاية من حوادث العمل
49	8- علاقة الضغوط المهنية بحوادث العمل
	خلاصة
الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي	
أولاً: مرتكزات الدراسة المنهجية	
53	1- منهج الدراسة
53	2- مجتمع وعينة الدراسة
58	3- الاطار المكاني والزمني
61	4- أدوات جمع البيانات
ثانياً: الاطار التطبيقي للدراسة	
63	1- جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الأول
66	2- جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثاني
70	3- جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثالث
73	4- جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الرابع
75	5- النتائج العامة للدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية
78	6- النتائج العامة للدراسة في ضوء الدراسات السابقة
79	7- النتائج العامة للدراسة
81	8- النتائج العامة للدراسة في ضوء النظرية المرجعية
83	خاتمة
85	قائمة المصادر والمراجع
89	الملاحق

فهرس الجداول

22	الجدول رقم 01: مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية
54	الجدول رقم 02: طريقة إعداد العينة
54	الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الجنس
55	الجدول رقم 04: توزيع افراد العينة حسب السن
56	الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
57	الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة
63	الجدول رقم 07: هل تفرض المؤسسة اجراءات تأديبية على العاملين غير الملتزمين بتطبيق اللوائح التنظيمية؟
64	الجدول رقم 08: هل تفرض المؤسسة حجما ساعيا إضافيا على العمال؟
64	الجدول رقم 09: هل المنصب الذي تشغله خارج تخصصك؟
65	الجدول رقم 10: هل تشعر بالإرهاق لكثرة الأعمال الموكلة لك؟
65	الجدول رقم 11: هل المهام المطلوبة منك في العمل واضحة ودقيقة؟
66	الجدول رقم 12: هل تعتمد المؤسسة بشكل دوري إجراءات أمنية ووقائية في صالح العمال؟
66	الجدول رقم 13: هل تمتلك معرفة كافية تتعلق بالإجراءات التي تقلل من حوادث العمل؟
67	الجدول رقم 14: هل تقوم دائما باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمال
67	الجدول رقم 15: هل سبق لك أن عملت قبل توظيفك في المؤسسة؟
68	الجدول رقم 16: هل تلقيت تدريب داخل المؤسسة على كيفية أداء العمل؟
68	الجدول رقم 17: هل قمت بتكوين يخلص مهنتك الحالية؟
69	الجدول رقم 18: إذا كانت الاجابة بنعم، هل قمت به:
69	الجدول رقم 19: هل استفدت من هذا التكوين؟
70	الجدول رقم 20: ماهي أكثر الظروف التي تعيقك في العمل؟
71	الجدول رقم 21: هل تعرضك لها يكون:
71	الجدول رقم 22: هل تصميم الآلات والمعدات يتناسب مع العمل الذي تؤديه؟
72	الجدول رقم 23: كيف ترى ترتيب وتنظيم مكان العمل؟
72	الجدول رقم 24: هل تؤدي كثرة الأعمال وتراكمها إلى:
73	الجدول رقم 25: تساهم العلاقات مع الموظفين من تحسين الأداء بالمؤسسة
74	الجدول رقم 26: هل يحاول المسؤول توفير الجو الملائم للعمل ؟

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
28	شكل رقم 01: نموذج هانز سيلبي
30	شكل رقم 02: نموذج لبيرونيومان
30	الشكل رقم 03: نظرية توركوت للضغط المهني
41	شكل رقم 04: يوضح أسباب حوادث العمل
54	الشكل رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الجنس
55	الشكل رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب السن
56	الشكل رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
57	الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة



مقدمة



شهدت فكرة العمل تغيرا جذريا وتطورا ملحوظا حسب تطور المجتمعات من مجتمعات بسيطة تتميز بالعمل الحرفي إلى مجتمعات حديثة قائمة على العمل الصناعي الآلي، وقد صاحب هذا التطور مشكلات تختلف كل الاختلاف عن المشكلات التي يجابهها العامل في المجتمع الحرفي البسيط، فالمجتمع الصناعي يتميز بالتعقيد والتطور الآلي خاصة، في حين يتميز المجتمع الحرفي البسيط بالأحادية والبساطة والقيم المتأثرة بالعادات والتقاليد والطقوس الكلاسيكية لذا تزداد وتتفاقم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والأسرية في المجتمع الصناعي وتقل أو تكاد تنعدم في المجتمعات الحرفية البسيطة .

وقد نتج عن هذه التحولات أوضاعا مأسوية عانت في ظلها اليد العاملة من عواقب وخيمة ومشاكل بالغة التعقيد، في صورة مشكلات الأجور وساعات العمل الطويلة وظروف العمل الصعبة والخطيرة، ومشكلات التوتر والقلق والملل والإعياء الجسمي والعقلي وعدم معرفة طبيعة العمل، هذا إضافة إلى المشكلات التي يجابهها العامل خارج نطاق العمل وهي لا تقل خطورة وتحديا عن المشكلات التي يواجهها داخل العمل مثل عدم كفاية الدخل وعدم حصوله على الاحترام والتقدير الكافي من أبناء مجتمعه وتحيز بعضهم ضده... الخ .

هذه المشكلات كلها تقلل من درجة تكيف العامل مع متطلبات وظيفته اجتماعيا ونفسيا وحتى تقنيا وتكنولوجيا، تؤدي به إلى الوقوع في سلوكيات وأخطاء عديدة من أهمها ظاهرة حوادث العمل والتي ذهب ضحيتها أرواح بشرية تعد بالآلاف إضافة إلى عواقب وخسائر اقتصادية كبيرة جدا تهدد حياة المجتمعات واقتصاديات الدول .

و بالرغم من كل المحاولات القديمة والحديثة للتقليل من حدة هذه الظاهرة إلا أنها تحصد العديد من الأرواح سنويا، سواء في البلدان المتقدمة أو المتطورة، هذا رغم التحسن الكبير في ظروف العمل بشكل كبير مقارنة بالماضي، وتوفر أجهزة الأمن والسلامة المهنيين . الأمر الذي دفعنا للقيام بهذا البحث من أجل توضيح أهم العوامل التي من شأنها أن تكون سببا مباشرا أو غير مباشر في وقوع الحوادث

كما أن موضوع ضغوط العمل من بين الموضوعات التي أثارت اهتمام المختصين والباحثين في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية، فالموظف أو العمال يعد اللبنة الأساسية في نجاح المؤسسة من خلال العمل الذي يؤديه ومقدار الجهد الذي يبذله الأمر الذي يستدعي تصعيد الاهتمام بهذا المورد الهام، غير أن ضغوط العمل إذ تعكس مدى معاناة هذا المورد البشري بالمؤسسة، وتؤثر بشكل مباشر على أداء وإنتاجية الموظفين، وهنا تبرز أهمية تسليط الضوء على ضغوط العمل بالمؤسسة.

وإنطلاقاً من هذا قمنا بهذه الدراسة والتي جاءت بعنوان ب: الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر حيث انطلقنا من المقدمة، وتم تقسيم الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول جاء بعنوان: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري، تم تقسيمه إلى عنصرين ، أولاً: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي، وضم إشكالية الدراسة، أسباب اختيار الدراسة، أهمية، أهداف ومفاهيم الدراسة، ثم الدراسات السابقة وأخيراً النظرية المرجعية للدراسة، في الجزء الثاني تحدثنا حول الضغوط المهنية، ثم حوادث العمل في الجزء الثالث، أما الفصل الثاني فعنوانه: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي، قسمناه هو الآخر إلى عنصرين، الأول بعنوان: مرتكزات الدراسة المنهجية، ذكرنا فيه منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، الإطار المكاني والزمني، أدوات جمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات أما الجزء الثاني فهو الإطار التطبيقي للدراسة، عدنا بتحليل لبيانات الأسئلة الفرعية، ثم النتائج العامة للدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية النتائج العامة للدراسة في ضوء الدراسات السابقة



الفصل الأول:

مرتكزات الدراسة وإطارها

المفاهيمي والنظري



أولاً: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- أسباب اختيار الموضوع.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- مفاهيم الدراسة.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- النظرية المرجعية للدراسة

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

1- الإشكالية الدراسة:

يعيش الانسان اليوم في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب عله في أغلب الأحيان مسايرته وهذا ما خلف العديد من المخاطر والتهديدات والضغوط التي وجب عليه أن يتعامل ويتكيف معها بفعالية للحد من تأثيراتها الضارة، خاصة تلك التي يواجهها في بيئة عمله، والمنظمات على اختلاف أنواعها سواء كانت صناعية أو خدماتية صغيرة أو كبيرة عامة أو خاصة تتعرض لعديد المشكلات التي تنتج غالبا داخل محيطها لأسباب متنوعة مرتبطة أحيانا بشخصية العامل وأحيانا أخرى بالمناخ التنظيمي العام.

وتعتبر الضغوط المهنية حالة عقلية ومادية يتولد عنها إدراك بالتهديدات او مطالبة بأشياء لا يستطيع الانسان تحقيق الاستجابة التلقائية لها، وتوافقه النفسي في حياته اليومية سواء كان في محيطه الأسري أو المهني، فالحالة النفسية التي يكون عليها العامل تعكس نشاطاته وقدراته، فقد تتوفر لدى العامل خبرات خاصة بمهنة معينة، لكنه قد يقع في حادث عمل ما إذا ما كان يعاني من توتر أو ضغط مهما كان مصدره، وتأتي المنظمة التي يعمل بها العامل في مقدمة العوامل المؤثرة على سلوكياته واستجاباته المختلفة، ومن أهم المشاكل التي يعاني منها العامل كالإرهاق والاجهاد وتقشي القلق والإحباط والغضب قد يؤدي أيضا إلى حوادث العمل، وتعتبر من المشكلات الخطيرة التي تواجه المؤسسات الصناعية، وقد أثبتت تجارب إلتون مايو أن العامل يتأثر بظروف الانتاج مما يؤدي إلى وقوع الحوادث المهنية، لأن هذه الأخيرة مرتبطة بالمناخ الذي يكتسي المنظمة، حيث كل ارتفع عدد الحوادث المهنية، حيث كانت ولازالت تمثل هاجسا كبيرا لدى المنظمات باعتبارها أحد العوامل المؤثرة في العملية الانتاجية، كما أن لهذه الحوادث تبعات مختلفة على الفرد العامل والمؤسسة على حد سواء، حيث قد تصل إلى عجز العامل أو حتى وفاته، إلى جانب ما تخلفه من أضرار اجتماعية ونفسية وبدنية.

وتعتبر ظاهرة الوقوع في الحوادث المهنية من الظواهر المتفشية في المؤسسات الصناعية خاصة مع التطور الحاصل في اساليب العمل ونوعيته، تبعا لتطور وسائل وتقنيات الانتاج وتحول هذا الأخير من الطريقة الحرفية اليدوية إلى الطريقة الميكانيكية الآلية، وما كان يقوم به العامل في مصنع وحده أصبح يقوم برفقة فريق من اليد العاملة، انجر عنه تقسيم العمل وتضاعف المستويات المهنية أكثر مما كانت عليه في السابق بسبب التحول السريع للقوة العامة من النشاط الزراعي البسيط إلى النشاط الناعي المعقد، حيث أصبحت الآلات هي التي تضبط عملية الانتاج وهذا ما جعل من العامل يواجه ضغوطات نفسية من طرف الادارة والمؤسسة، لهذا تسعى المنظمات الحديثة على اختلافها خدماتية أو انتاجية، إلى دراسة الشروط اللازمة لكي يستطيع العامل القيام بالوظيفة المطلوبة منه على أحسن وجه تكبر حجم التنظيمات وتعقدها،

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

وتزايد أعدادها زاد من وتيرة الضغوط على العمال، حيث أصبحت بعض المهن تتسارع ف يتعرض العمال الذي يقومون بها على ضغوط وبالتالي الوقوع في حوادث في أماكن العمل، كما تنعكس كل الصعوبات مثل هذه الأعمال على نفسية العامل وعلى مستوى أداءهم جراء المهام الموكلة لهم.

كما ان كثرة المشاكل الصناعية التي تواجهها مختلف الدول في الميدان الصناعي تتعدد، ومن بين هذه المشاكل حوادث العمل التي اهتم بها علماء النفس، بحيث درسوها من عدة جوانب مختلفة، عليهم يصلون إلى بعض الحلول التي تقلص من هذه الظاهرة، وفعلا تلك الدراسات ساهمت إلى حد كبير في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها أن تقود إلى الوقوع في حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.

وقد ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية ومادية وخيمة تعيق التطور الاقتصادي لأي دولة كانت، فاعتمدت مختلف الدول على سياسات عديدة وعملت جاهدة على الحد من هذه الظاهرة، وذلك بتوفير الأمن من خلال وسائل الوقاية والحماية من أخطار حوادث العمل، لكن هناك إهمال كبير من طرف الدول الصناعية السائرة في طريق النمو لميدان الأمن بحيث تمتلك وسائل وقائية غير متطورة إذا ما قارناها بتلك التجهيزات الامنية في المؤسسات المصنعة بالدول المتطورة، وهذا يرجع على الاختلاف التكنولوجي الحاصل، وحوادث العمل أثر سلبي على نفسية العمال، بحيث تضعف معنوياتهم ناهيك على التغييرات اليومية والتأثر في العمل وعدم الارتياح والدخول في دوامة من الخوف المستمر من ارتكاب حوادث مهنية قد تؤدي بالعمال إلى ترك عمله أو تسبب له إعاقة دائمة.

من هذا المنطلق فإن الدراسة التي سوف نقوم بها تتدرج في هذا الإطار، بحيث نسعى من خلالها التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل في المؤسسة الصناعية ومن خلالها نطرح التساؤل التالي:

- هل هناك علاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس بئر العاتر؟

وعليه تتدرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل ترتبط حوادث العمل المهنية بمؤسسة سوميفوس بالمشكلات التنظيمية؟
- 2- هل تعود حوادث العمل إلى نقص الكفاءة المهنية لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر؟
- 3- هل تعود حوادث العمل إلى ظروف العمل داخل مؤسسة سوميفوس بئر العاتر؟
- 4- ماهي أهم الحلول المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس بئر العاتر؟

2- أسباب اختيار الموضوع:

- يعتبر أحد المواضيع المدروسة في تخصصنا من خلال اهتمامنا الشخصي بهذا الميدان

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

- يرجع سبب اختيارنا الموضوع لأنه لفت انتباهنا وإضافة أنه أصبح من الظواهر العينية في واقعنا التنظيمي في الجزائر كالضغوط المهنية وحوادث العمل
- من أجل التعرف على الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل
- اعتبار حوادث العمل مشكل يهدد العامل والمؤسسة معا
- محاولة الوصول إلى نتائج واقتراحات من خلال المعلومات المتحصل عليها، والتي من شأنها أن تساعد ولو بالجزء القليل في التقليل من مشكلة الضغوط المهنية وإصابة حوادث بالمؤسسات الصناعية.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- إعادة الاعتبار للعامل كونه هو الوحدة الأساسية في الانتاج.
- الوقوف على الأخطاء والمخاطر التي تحدث في المصانع
- لفت انتباه المسؤولين إلى ادراك الأسباب الحقيقية المؤدية إلى حوادث العمل وكيفية الوقاية منها وكذلك الاهتمام بالعامل بشكل خاص كونه عامل مهم في العملية الانتاجية.
- محاولة دراسة ضغوط العمل من الجانب السوسولوجي.

4- أهداف الدراسة :

- التعرف على مدى ارتباط حوادث العمل المهنية بالمشكلات التنظيمية داخل مؤسسة سوميفوس
- نقص الكفاءة المهنية يؤدي الى وقوع حوادث العمل لدى العاملين بمؤسسة سوميفوس - بئر العاتر-
- معرفة اذا كانت ظروف العمل لها دور في حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس - بئر العاتر-
- امكانية تقديم الحلول المساعدة للتقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس - بئر العاتر-

5- مفاهيم الدراسة

5-1- الضغوط المهنية:

لقد تعددت واختلفت التعاريف المتعلقة بضغط المهنية فلا يوجد هناك تعريف واحد يلقي القبول والاجماع من طرف الباحثين ويرجع السبب في ذلك أساسا لإرتباط موضوع ضغوط العمل بعدة علوم اخرى , فهو يمثل احد الاهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الطبية والنفسية والاجتماعية والادارية . يعرف بارون وجرينيج ضغوط العمل بأنها " نمط معقد من حالة نفسية وردود فعل فسيولوجية لمجموعة من الضغوط الخارجية "

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

يلاحظ في هذا التعريف انه اقتصر ضغوط العمل في الجانب النفسي والفسولوجي فقط واهمل الجانب السلوكي¹، حيث يعرفها سيزلاقيو والاس على انها " تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا او عضويا لدى الفرد وتنتج عن عوامل من البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد نفسه"².

أشار هذا التعريف الى نقطتين اساسيتين هما أن الضغوط تجربة ذاتية أي ان استجابة الأفراد للضغوط تختلف باختلاف خصائصهم الفردية بالإضافة الى انه أشار الى تعدد مصادر ضغوط العمل ، فقد تصدر عن البيئة الخارجية للمؤسسة ، او من البيئة الداخلية أو من الفرد نفسه.

أما مثل باتن "يرى ضغوط العمل هي كل ما يؤدي إلى خلل في قدرة الفرد على التكيف أو الحفاظ على توازنه الطبيعي"³.

أما بتروفسكي فقد فسّر ضغوط العمل بأنها مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الانسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة، وتحدث ضغوط نتيجة العوامل الخارجية مثل كثرة المعلومات التي تؤدي على تغييرات العمليات العقلية وتحولات انفعالية وبيئية دفاعية متحولة النشاط والسلوك اللفظي وحركي قاصر"⁴.

إلا أن مارجوسي وزملاءه عرف ضغوط العمل بأنها حالة تنتج من التفاعل بين الظرف الموجودة في العمل وخصائص العمل ويترتب عليها خلل في ضغوط العمل ومدى تكيف أجسامنها وعقولنا مع التغيير الذي يظل ثابتا في موقع العمل"⁵.

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن ضغوط العمل عبارة عن متغيرات يتعرض لها الفرد ويتفاعل معها ويستجيب لها وبالتالي تؤدي إلى التأثير عليه سلوكيا وجسميا ونفسيا وهذا التأثير قد يكون سلبا أو إيجابا.

¹ شاطر شفيق: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للمورد البشري، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس، الجزائر، 2010، ص940.

² محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة للنشر، دط، عمان، الأردن، 2004، ص56.

³ شعبان علي حسين العسبتي: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار العناء للتجليد الفني، القاهرة، مصر، 2009، ص363.

⁴ ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، دار مرامر للنشر والتوزيع، دط، الرياض، 1993، ص291.

⁵ حنفي عبد الغفار وآخرون: محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة مطبعة الاشعاع الفنية، القاهرة، مصر، 2002، ص132.

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

مما سبق بالنظر إلى طبيعة الدراسة الراهنة والواقع المعاش يمكن الإشارة إلى ضغوط العمل على أنها: مجموعة ردود الأفعال الفسيولوجية والعضوية والنفسية كغموض الدور والانسحاب والعزلة والاجهاد والتوتر، والتي تظهر استجابة العوامل البيئية الداخلية والخارجية للمؤسسة وعوامل ذاتية تتعلق بالفرد".

5-2- حوادث العمل:

إن التعاريف لحوادث العمل متعددة ومتنوعة ، وفيما يلي نستعرض بعض التعاريف:

- تعرف حوادث العمل على أنها: " كل ما يصيب عناصر الانتاج وتؤدي إلى خسارة تلحق بها، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من العاملين أثناء العمل، أو نتيجة الظروف الخارجية للعمل التي ليس بالإمكان السيطرة عليها أو تفاديها"¹.
- صاحب العمل يعرفها على أنها: " خسارة اقتصادية لأنها لتضييع وقت العمل الانتاجي ومصاحبة للتبذير في المواد الاولية، والتعطل في الآلات...الخ".
- أما بالنسبة لرجل الوقاية فيعرفها بأنها: " عامل احصائي وعنصر للدراسة يسمح لنا بإيجاد سبل التقليل منها وتجنب تكرارها إن أمكن" في حين أنها" تعني من وجهة نظر المصاب (العامل) "المعاناة الجسمانية أو النفسية، وليست التعويضات المقيدة كفيلا بتخفيف الآلام والخسائر"²
- أيضا الحادثة هي كل ما يقع ويحصل نتيجة شيء غير متوقع أو غير مخطط له مسبقا يؤدي إلى الضرر بأحد عناصر الانتاج والانسان بالدرجة الأولى، وحيث تكون الحادثة مصحوبة بإصابة سميت إصابة
- عرّف التشريع الجزائري حوادث العمل : " هي الطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه، ويعرفها أيضا على أنها: " الحوادث التي تخلق إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي يطرا أثناء قيام علاقة عمل"³.
- من خلال التعاريف السابقة نستخلص التعريف الإجرائي التالي: " يمكن تعريف حوادث العمل بشكل عام على أنها تلك الأفعال غير المخططة وغير المقصودة التي تحصل من خلال أداء العمل أو بسببه تؤدي عادة إلى

¹ - محمد صالح صالح: إدارة الموارد البشرية - عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عنان، الأردن، 2004، ص186. ناصر منصور الروسان وآخرون: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 2010، ص95.

² - نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان/الأردن، 2001، ص33.

³ - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص150.

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

حدوث توقف في أداء العمّال حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله، ويتدخل فيها عوامل نفسية واجتماعية وبيئية مختلفة، مما ينتج عنه أذى لعناصر الانتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة".

6- الدراسات السابقة:

6-1- الدراسة الأولى الموسومة ب: " الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذجا" للطالبة: سلامة امينة سنة 2018/2017 ، تخصص علم الاجتماع .

طرحت الطالبة التساؤل التالي: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

تفرع منه التساؤلات الفرعية

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل لسمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية، دور في وقوع حوادث العمل؟
- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- ما الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

واضعا عدة اهداف نذكر منها :

- لعل الهدف الرئيسي للدراسة هو الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها، أو تواجدها سميات أخرى وما وظيفتها ؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟ .
- إعادة النظر في طرق وأساليب الإدارة والتنظيم وبالأخص في مجال العالقات الإنسانية، وإدارة الموارد البشرية. وذلك من خلال تعديل أو تغيير القيم الثقافية (الأمنية) السائدة واستبدالها، بقيم مكانها من الاستمرار والتطور والنمو تتوافق مع تطلعات العاملين
- العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية، و التي بدورها تساعد المؤسسات على الثبات والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية المتسارعة
- توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية .
- إبراز نقاط الضعف المسببة، و التي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية .

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

- تحسيس بالغ ومسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير ثقافة أمنية وضرورة تواجدها في كل مؤسسة والتقليل ولو جزئيا من الوقوع في الأخطار المهنية .

- تسليط الضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية، جراء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية .

- تعتبر الدراسة الحالية مرجعا متواضعا للمؤسسات والعمال لمعرفة الأسباب والنتائج المتوصل إليها -
- حول الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من الحوادث داخل المؤسسات الصناعية .

ولقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي . وتم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة الطبقية المنتظمة. مستخدما عدة ادوات: السجلات والوثائق، الاستبيان، دليل المقابلة، دليل الملاحظة حيث خلصت نتائج الدراسة كالتالي:

جاءت هذه الدراسة لتقف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة .فانه تم الإجابة على كل التساؤلات التي تؤكد ذلك، ما يدل على أن التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق .وبالتالي قد اتضح أن للثقافة الأمنية دور ايجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية، وعليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية. راسخه في ذهنية العمال وذلك عن طريق دعم المتغير وا واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة، بالضافة إلى ترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال.

6-2-الدراسة الثانية :الموسومة ب: ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بالبلدية بوقيرات ولاية مستغانم) سنة 2019/2018 من اعداد الطالبة: بن يوسف نبيلة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم الاجتماع.

حيث تم طرح السؤال المركزي التالي: ما طبيعة العالقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في المدينة؟

و يندرج تحت هذا السؤال العام مجموعة من الأسئلة الفرعية هي

✓ هل توجد عالقة بين صراع الدور والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في المدينة؟

✓ هل توجد عالقة بين بيئة العمل الداخلية والاداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في المدينة؟

كما انها حددت مجموعة من المفاهيم تمثلت في ما يلي: ضغوط العمل، الاداء، الادارة، الموظف، المؤسسة الخدماتية الوظيفي، الدور، المكانة، الوظيفة .

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

وهدفت هذه الدراسة الى:

- ✓ معرفة طبيعة العالقة بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي لموظفين الاداريين في المدية .تحديد نوع العالقة بين صراع الدور والصراع الوظيفي لموظفين الاداريين في المدية
- ✓ تأثير بيئة العمل الداخلية على مستوى الاداء الوظيفي لموظفين الاداريين في المدية.

كما اعتمدت الباحثة على المنهج: الكمي معتمدا على: الإستبيان كأداة رئيسية لدراسة وصولا الى النتائج التالية:

- ✓ بينت الدراسة على وجود علاقة بين صراع الدور والاداء الوظيفي لدى الموظفين -الاداريين، و ذلك من خلال وجود صراع في الدور الوظيفي لدى الموظفين الاداريين -
- ✓ عدم توضيح المسؤول والمشرف المهام والتعليمات المستندة إلى الموظفين وعدم شرح كيفية المهام التي يمكن للموظف من خلالها تنفيذها وتأديتها بشكل صحيح
- ✓ تقديم معلومات غير واضحة ومشوشة من قبل المسؤول المباشر والمشرف وزملاء العمل خاصة في حالة التي يكون فيها معلومات على مصطلحات مألوفة للموظف -
- ✓ عدم كفاية الأجر عمى تلبية حاجات الموظفين مما يسبب ليم ضغط العمل، وبالتالي يؤثر سلبا على أدائهم بالاضافة إلى ذلك أن أجره ناقص مقارنة بالموظفين في مؤسسات أخرى .
- ✓ إن مستوى أداء الموظف يتأثر بظروف حيث كلما كانت ظروف العمل جيدة.
- ✓ كلما تحسن أداءه والعكس، وذلك راجع لنتائج السلبية التي قد تنجم من جراء سوء ظروف العمل ومن ضغط عمل وغياب تأثيرها على دافعية و من ثم أدائه، في حين أن ظروف العمل الجيدة تساهم في رفع معنويات الموظف وتدفعو إلى تحسين أدائه .

6-3-الدراسة الثالثة الموسومة: ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية، دراسة مقارنة بين مؤسسة دنوني وسيرو والمؤسسة الصينية CRCC لصاحبها الباحث: زجاوي محمد بتلمسان كلية العلوم الاقتصادية والتسيير قسم العلوم الاقتصادية بجامعة ابو بكر بلقايد تلمسان سنة 2015/2016.

طرح الباحث السؤال المركزي التالي: هل يوجد علاقة وطيدة بين ضغوط العمل من جهة و الحوادث الامراض المهنية من جهة أخرى ؟

معتمدا على الاسئلة الفرعية التالية:

✓ ما مفهوم ضغوط العمل ؟

✓ ماهي مصادر و آثار ضغوط العمل ؟

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

✓ ماهي مسببات حوادث العمل ؟

✓ هل نفس الضغوط تؤدي إلى نفس الحوادث مع إختلال العامل البشري ؟ هـ

✓ ل هناك طرق او برامج لخفض الحوادث المهنية؟

وهدفنا هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على ضغوط العمل، للتعرف على طبيعتها في الجانب والمؤسسة الصناعية خصوصا والجانب النظري للدراسة المؤسسة الاقتصادية عموما ومعرفة مختلف عناصرها ومصادرها وأسبابها، وتتبع أثرها على حوادث العمل و الامراض المهنية وعلى صحة المورد البشرية وأداء المؤسسات، ومن ثمة تحديد مختلف الاساليب الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط. هذا فيما يتعلق بالجانب النظري من الدراسة، أما الجانب التطبيقي والذي يغطي العلاقة بين الضغوط المهنية و حوادث العمل في مجتمع سي آر سي سي الصينية دنوني ستور المكلف بإنجاز طريق سيار بين مناء غزوات و الطريق السيار شرق غرب بولاية تلمسان حيث تساعد نتائجها ومقترحاتها متخذي القرار في هذه المؤسسة على وضع استراتيجيات فعالة للحد من الآثار السلبية لضغوط العمل والرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي، وهذا كله من خلال محاولة التعرف على مستوى شعور الموارد البشرية بضغوط العمل وكشف مختلف الاسباب التي تقف وراء هذا الشعور الذي قد يؤدي اما لحادث او مرض مهني.

.وخلصت نتائج الدراسة الى : أن موضوع الضغط المهني ميدان يستحق الدراسة بتمعن حيث يتسنى الخروج ببعض الآليات .أو الاستراتيجيات كوقاية من الوقوع في نتائج تعود على كل من العامل والانظمة التي يعمل بها مختلف العلماء والباحثين إعطائهم الماهية لبعض العوامل التي يرون أنها تساهم بدرجة كبيرة في إحداث الاعياء والضغط على العامل، وبالتالي التأثير على نوعية أدائه، وتضارب الآراء، فهناك من ترى بأن العامل هو السبب الرئيسي الذي يؤدي إلى الحوادث في المحيط الذي يعمل فيه العامل، كما ترى بحوث أخرى أن الخبرة تلعب دورا في الوقوع في الحوادث، حيث توصلت النتائج إلى أن العمال حديثي الاقدمية والصغار في السن هم الذين يرتكبون الأخطاء بكثرة وعليه، يرجع كل باحث أسباب الحوادث إلى عوامل يرى أنها هي المسؤول الأول عنه، علما بأن الضغط المهني الذي يتعرض له العامل في محيط عمله يعتبر من بين العوامل التي بإمكانها أن تنصدر الأسباب المؤدية للعامل إلى التعب والشعور بالإرهاك والعبء المهني مما يدفعه للوقوع في الاخطاء أو الحوادث أو الامراض المهنية، ويتبين في البحث الحالي أن للضغوط المهنية التي يتعرض لها العامل أثر بالغ الاهمية على صحته النفسية، وبالتالي على سلوكاته وهو يقوم بتأدية عمله، مما يدفع به في بعض المواقف إلى التعب والاستياء وعدم القدرة على أداء عمله أو الاستمرار في القيام به بطريقة سليمة مما يدفع به إلى الحوادث سواء تمثل ذلك في إصابات ذات نتائج مباشرة والتي

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

ترجع على العامل بالعجز الكلي أو الجزئي، أو الوفاة. كما قد تكون غير مباشرة ذات طابع اقتصادي، تعود بالسلب على الانظمة تؤثر في ممتلكاتها او اموالها.

4-6- الدراسة الرابعة الموسومة ب: دور العلاقات الانسانية في التخفيف من الضغوط المهنية والتي من اعداد الباحثة أسماء طكوك، بكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية تحت اشراف الاستاذة فتيحة لبيبي، دفعة جوان 2012 .

حيث طرحت الباحثة السؤال المركزي التالي:

هل العلاقات غير الرسمية ركن أساسي لنجاح التنظيم وادارته ورفع الإنتاجية؟ هل الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للعامل من شأنه تخفيض مستوى الضغوط الاجتماعية؟

وحددت مجموعة من المفاهيم: المؤسسة، العلاقات الانسانية، الحفز، الضغوط الوظيفية، الثقافة التنظيمية أهداف الدراسة :

الإجابة عن تساؤلات الدراسة في مجال البحث العلمي في ضوء الدراسة الحالية .

✓ الكشف عن أهم الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الظاهرة

✓ الدعوة الى تكثيف الجهود من قبل المؤسسات لتقادي الآثار السلبية لهذه الظاهرة .

✓ محاولة تنوير الادارة بضرورة مراعاة الفروق الفردية ، فلا تعامل الجميع معاملة واحدة . ضرورة

مراعاة الكرامة الإنسانية في المعاملة ، فيجب أن يعامل الفرد باحترام وان نحفظ له كرامته وأدميته .

اقترح بعض الحلول ان أمكن لضغوطات العمل .

✓ تسليط الضوء على ظاهرة ضغوطات العمل ومحاولة فهمها والتعرف عليها وعلى أسبابها .

✓ توضيح واقع الظاهرة في العيادة الجراحية الدكتور عاليا صالح محل الدراسة .

حيث اعتمدت الباحثة في بحثها على المنهج: الكيفي والكمي . مستخدمة في ذلك العينة: العشوائية الطبقية معتمدة على الادوات التالية: الاستمارة، الملاحظة، والملاحظة بالمشاركة.

وخلصت نتائج هاته الدراسة الى: إن التغير السريع الذي يشهده عالمنا اليوم من حيث مكوناته ، ومتطلباته،

السكن ، النقل الإتصالات ، مستوى الضجيج والحرارة

كل هذا أسهم في تعويض العمال في مختلف المؤسسات والتنظيمات على اختلاف طبيعة عملهم لدرجة من

الضغوط و لكن أعمال يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط مقارنة مع باقي مع باقي الأعمال ،

ومن بينها مهنة الطبيب، التمريض ، لأنهما تزخر بالعديد من الأعباء و المطالب والمسؤوليات وبشكل

مستمر .

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

6-5- الدراسة الخامسة: الموسومة ب: دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال وخفض حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI فرع VIR الروبية - الجزائر للباحث: سيني جعفر، جامعة الجزائر-2 - أبو القاسم سعد الله بكلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس تخصص علم نفس العمل والأرغوميا .

حيث طرح الباحث السؤال المركزي التالي: ما هو دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال، وما هو دورها في خفض الحوادث المهنية؟
معتمدا على التساؤلات التالية:

✓ هل التزام الإدارة بتطبيق نظام الأمن والوقاية وتنظيم موقع العمل يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟

✓ هل يساهم اهتمام المؤسسة بطب العمل في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟

✓ هل يساهم مستوى اهتمام المؤسسة بتنظيم العالقة مع مسؤولي الأمن والوقاية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟

✓ هل يساهم اهتمام المؤسسة بتنظيم العالقات بين زملاء العمل في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟

✓ هل تؤثر الضغوط المهنية المرتبطة بزمّن إنجاز الأعمال في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال؟ -

✓ هل يساهم اهتمام المؤسسة باستعمال وسائل الوقاية الفردية في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟ -

✓ هل يساهم اهتمام مسؤولي العمل بالظروف الفيزيائية للأداء المهني في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟

✓ هل يساهم اهتمام المؤسسة بالتدريب على الحماية والاسعافات الأولية في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟

✓ هل اهتمام المؤسسة بتوفير التعليمات والارشادات يساهم في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟

✓ هل تؤثر حوادث العمل في تنمية سلوك الوقاية لدى العمال؟ محددًا مجموعة من المفاهيم:

الإستراتيجية، المخاطر، المخاطر المهنية، استراتيجية المخاطر المهنية، تنمية السلوكيات الوقائية، الوقاية، التنمية، حوادث العمل

حيث هدفت هاته الدراسة الى:

✓ التوصل الى فهم الإجراءات و التدابير التي تتخذها إدارة المخاطر لصياغة استراتيجيتها و تحليلها.

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

- ✓ إبراز دور استراتيجية إدارة المخاطر في المنظمة ومساهمتها في حماية الأفراد والتنظيم، و كذا - مساهمتها في خفض حوادث العمل
- ✓ الإشارة الى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عامل الاتصال وتفعيله لتحقيق التنسيق بين مختلف مستويات -الإدارة والأفراد
- ✓ التأكيد على ضرورة مراجعة ممارسات إدارة المخاطر بالمنظمات الجزائرية و ضرورة دعمها بمختصين -ارغنوميين
- ✓ التأكيد على ضرورة التكوين في مجال الأمن والسلامة، وخاصة التشديد في تكوين المسؤولين والعمال -دون اهمال التكوين في مجال الاتصال، و نشر ثقافة الوقاية في الوسط المهني والارتقاء بالعمال الى -ان يمارسها بقناعة والإشارة الى ضرورة تطوير وتحسين استراتيجية إدارة المخاطر وتدعيمها بالوسائل التكنولوجية
- ✓ المعاصرة الهادفة لحماية العامل والمؤسسة
- ✓ التأكيد على ضرورة التحقق من تطبيق ما هو مسطر في الإستراتيجية على أرض الواقع و تكثيف - الرقابة الهادفة الى تنمية السلوك الوقائي
- ✓ اقناع ارباب العمل على ضرورة الاستثمار في اقتناء أدوات الوقاية، و الاستفادة من الدراسات المقامة -في هذا الموضوع وتكييفها وفق احتياجاتهم
- ✓ تقديم اقتراحات من شأنها المساهمة في تطوير الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية .

معتمدا على المنهج: الوصفي التحليلي، مستخدما في ذلك العينة: القصدية .مستعينا بأدوات جمع المعلومات التالية: الملاحظة، السجلات والوثائق، المقابلة، الاستمارة
توصلت الى النتائج التالية :

التعرف على دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال ودورها في خفض حوادث العمل، وقد سعينا الى ابراز دورها في الجانب النظري والتطبيقي من بحثنا، والذي كان جانبه التطبيقي بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات الصناعية فرع vir الروبية الجزائر، وبعد تطرقنا لفرضيات بحثنا بالمناقشة والتحليل تبين لنا تحقق كل الفرضيات ما عدا الفرضية الثالثة والتي جاءت لتبرز أن مستوى اهتمام المؤسسة بتنظيم العالقة مع مسؤولي الأمن والوقاية ال يساهم في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال، رغم أن الدراسات السابقة في الجانب النظري أوضحت أن الاتصال بين منشط الوقاية والعمال جد مهم ان

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

نتائج بحثنا جاءت لتبرز أن المؤسسة تهتم بهذه الخطوة، بل استراتيجيتها خاضعة لعامل الروتين، ورغم هذا فاستراتيجية إدارة المخاطر المهنية لها دور إيجابي وجد مهم في تنمية السلوك الوقائي لدى العمال كما أن تفعيلها وفق المعايير اللازمة ينعكس إيجاباً على تخفيض حوادث العمل ويساهم في تخفيضها.

أوجه الاختلاف وأوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في استخدام الطالبة كل من العينة الطبقية المنتظمة والسجلات والوثائق، بينما في دراستنا اعتمدنا على العينة القصدية.	الدراسة الأولى: يمكن أوجه التشابه بين فئة الدراسة مع دراستنا، اعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي التحليلي وبعض الأدوات التي استخدمتها كالاستبيان والدليل المقابلة والملاحظة.
اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في الاجراءات المنهجية للدراسة، وذلك في مجتمع البحث واختيار العينة والمنهج الكمي واستخدمت المسح الشامل للمجتمع المدروس بينما اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي والعينة القصدية.	الدراسة الثانية: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في الجانب المنهجي عندما اعتمدت الطالبة على أدوات جمع البيانات التي اعتمدنا والمتمثلة في استمارة الاستبيان بالإضافة إلى معالجتها لموضوع ضغوط العمل.
اعتمدت الباحث على المنهج الكمي عكس دراستنا اعتمدنا على المنهج الوصفي وكذا أدوات جمع البيانات، حيث اعتمد الباحث على الكتب والمجلات المتخصصة والتقنيات العلمية وشبكة الانترنت.	الدراسة الثالثة: تتشابه مع دراستنا في تحديد مدى وضوح ضغوط العمل، وتم تسليط الضوء على موضوع ضغوط العمل بشكل شامل وأوسع
اختلفت عن دراستنا في اختيار العينة العشوائية بينما اعتمدنا على العينة القصدية، واعتمدت على المنهج الكمي بينما اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي	الدراسة الرابعة: تشابهت بدراستنا في أدوات جمع البيانات حيث استخدمت الباحثة استمارة الاستبيان والملاحظة بالمشاركة.
تختلف عن دراستنا في كون الباحث اعتمد على أدوات جمع البيانات التي لم نعتمدها في دراستنا والمتمثلة في السجلات والوثائق.	الدراسة الخامسة: تتشابه مع دراستنا في ان الباحث اختار العينة القصدية بالإضافة إلى استخدام المنهج الوصفي، وأيضا الأدوات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

الفصل الأول: مرتكزات الدراسة وإطارها المفاهيمي والنظري

7- النظرية المرجعية المسندة للدراسة (نظرية الادارة العلمية):

نظرية إلتون مايو، مدرسة التنظيم العلمي للعمل:

اعتمدت هذه النظرية على عدة مقومات تقوم بها أي مؤسسة صناعية لتقادي الوقوع في حوادث العمل. اعتمد التون مايو على عدة تجارب بالزيادة الكفاءة الانتاجية لدى العاملين، وتمثلت في معرفة الاضاءة وتأثيرها على انتاجية العمل، وساعات العمل وطول فترات الراحة وانتاجية العمل، الحافز المادي وأثره على الانتاجية.

إن طاقة الفرد للعمل لا تتحدد طبقا لطاقته الفسيولوجية وإنما ايضا طبقا لطاقته الاجتماعية من حيث شعوره بالرضا والتفاهم القائم بينه وبين رؤسائه من ناحية، ودرجة التعاون مع زملائه في العمل من ناحية أخرى. إن هذه التجارب قد مهدت السبيل لظهور منهج جديد في التفكير والمنهج السلوكي الذي يمكن من خلاله اكتشاف المشكلات الانسانية المعقدة والتعرف على أساليب علاجها.

ومن هذا المنطلق، يتضح أن دراسة إلتون مايو تعتبر أول دراسة تعنى بالسلوك الانساني في التنظيم، كما تعتبر في الوقت نفسه أولى المحاولات العلمية الجادة والعملية لتفسير الضغوط المهنية الناجمة عن حوادث العمل، والمؤثرة على سلوك الفرد وعلى محيط العمل، وضرورة مراعاة الادارة للعنصر البشري، ليس فقط من النواحي المادية، وإنما أيضا من النواحي النفسية والاجتماعية، فقد أسهمت هذه التجارب في نشر الاهتمام بالعلاقات الانسانية في مجال العمل.

- أوجه الاستفادة من النظرية في الدراسة:

اعتمدنا على هاته النظرية باعتبار أن موضوع دراستنا يسلط الضوء على دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية هي سوميفوس بئر العاتر، وأيضا الحوادث المهنية وكل ما يجب القيام به من طرف المؤسسة حتى تتقادي الوقوع في مثل هاته الحوادث، وهو ما تنص عليه نظرية الادارة العلمية التي تعنى بوضع الأسس الصحيحة لمعرفة تأثير حوادث العمل ومحاولة الوصول إلى السبل الكفيلة للتقليل منها عبر اعتماد عدة أساليب كلها متعلقة بالعامل ومجال عمله الصناعي.



ثانياً: الضغوط المهنية

تمهيد:

- 1- مفهوم الضغوط المهنية
- 2- عناصر الضغوط المهنية
- 3- أنواع ضغوط العمل
- 4- أسباب ضغوط العمل
- 5- مراحل الضغوط المهنية
- 6- آثار الضغوط المهنية
- 7- النظريات المفسرة للضغوط المهنية
- 8- استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل

خلاصة



ثانياً: الضغوط المهنية

تمهيد:

يعيش الفرد ويتفاعل مع عنصر بيئته تتميز بالتغير المستمر بمختلف أنواعه، والذي يشمل كل مجالات الحياة، حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي، مما يجعل هذه البيئة غير صحيحة، لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية، وحتى النفسي حيث يصعب عليه التكيف معها، وهذا يظهر خاصة وظرفي المجال المهني، حيث يعاني العمال من شتى أنواع الضغوط ويحاولون بشكل دائم التكيف معها وتسخيرها لصالحهم.

إلا أنها في الكثير من الأحيان تفوق قدرتهم التكيفية وتصبح هاجسهم الوحيد، فقد تدفع البعض الآخر من العمال إلى الإحباط واليأس وانخفاض الانتاجية، وبالتالي تواجه المنظمات مشاكل عديدة من شأنها أن تؤثر على تحقيق أهدافها.

1- مفهوم الضغوط المهنية

حسب دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل؛ حالة ذاتية تحدث اضطراباً نفسياً أو جسماً بسبب حملة من المتغيرات والمؤثرات التي تؤثر في سلوك العاملين وفي تكيفهم وفي تعاونهم وأدائهم، ومن هذه المؤثرات الشعور بالقلق والإحباط والصراع وتوتر العلاقات الإنسانية وضعف الحوافز وضغط الرقابة وكثرة العقوبات وصعوبة البيئة المادية. حالة يعيشها العاملون داخل التنظيم تؤثر في السير الطبيعي للعمل وفي معنويات العاملين.

وفي العلاقات الاجتماعية لأسباب عديدة منها الرقابة اللصيقة والتهديد بالعقاب والطرده، والعمل لساعات إضافية، والإشراف الضعيف، وتوتر العلاقة مع الزملاء، والعمل الممل وضغط المنافسين¹.

يعرف "بيهر و نيومان" ضغط العمل على أنه "حالة ناشئة عن تفاعل الناس و أعمالهم، وتتصف بتغيرات داخل الناس تجبرهم على الخروج عن عملهم العادي.

كما عرف "لوثانز Luthans" ضغط العمل على أنه "استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفسي، أو سلوكي لأفراد المنظمة².

¹ - محمد سليمان العميات: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2004، ص161.

² - طه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغط التربوية والنفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص115-116.

ثانياً: الضغوط المهنية

ويعرفه محسن الخضيرى (1991) بأنه: كل ما له تأثير مادي او معنوي وأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذ القرار، ويعوق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إلى أحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الادارية أو النقدية¹.

ويعرف سيد عبد العال ضغوط العمل بأنها: "مجموعة التغيرات الفسيولوجية والجسمية والنفسية التي يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من التغيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل أو الموظف قادر على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها، ولذلك فهو يعرف استجابة ضغط العمل بأنه كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الاجهاد الجسمي والنفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف انجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفق نمط الشخصية².

من خلال استعراضنا للتعريف السابقة يمكن استخلاص تعريف شامل للضغوط المهنية كالآتي:
هي ردود الأفعال الفسيولوجية والانفعالية والنفسية لمختلف المتغيرات المحيطة بالعاملين في بيئة العامل التي تمثل تهديدا لهم، ويترتب على ذلك آثار سلبية على صحة العاملين.

2- عناصر الضغوط المهنية:

يرى سيزلاغي وآلاس (scilangg and Wallace): أنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنطقة هي³:

أ- عنصر المغير: يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر هو: البيئة - المنظمة - الفرد نفسه.

ب- عنصر الاستجابة: يمثل هذا المصدر ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد اتجاه الضغط مثل: القلق، التوتر، الاحباط.

ج- عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل الصغرى للضغط والاستجابة لها.

كما يمكن إضافة عنصرين آخرين للضغوط في العمل في ضوء تطور مفهوم العمل وهما: عنصر الإدراك، وعنصر الروف الفردية.

¹ - طه عبد العظيم حسن، سلامة عبد العظيم حسين: المرجع السابق، ص116.

² - سامر جلدة: السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص173.

³ - حسين مريم، السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجماعات في منتظمات الاتصال، دار الحامد للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 2004، ص202.

ثانياً: الضغوط المهنية

فإدراك العقل له دور فعال في مدى احساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه¹.

3- أنواع ضغوط العمل:

أ- الضغوط الايجابية: وهي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها، حيث يتعرض الفرد للعديد من الضغوط الايجابية على المستوى الوظيفي مثل اختبار ما او دورة تدريبية معينة للترفيه أو التنقل إلى موقع وظيفي أفضل، أو أن يحوز رضا رئيسه المباشر عنه عندما يلتزم بأداء عمله في مواعيده المحددة.

ب- الضغوط السلبية: وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على الصحة النفسية للإنسان ومن ثم تنعكس على أدائه ونتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل².

وقد وضع عبد الرحمن بن احمد بن هيجان جدولاً للمقارنة بين الضغوط السلبية والضغوط الايجابية وهو كالتالي:

الجدول رقم 01: مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
تسبب انخفاض في الروح المعنوية	تمنح دافعا للعمل
تولد ارتباكا	تساعد على التفكير
تدعو للتفكير في الجهد المبذول	تحافظ على التركيز على النتائج
تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه	تجعل الفرد ينظر إلى العمل بجد
الشعور بالأرق	القدرة على التعبير على المشاعر النوم جيدا
ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها.	تمنح الشعور بالإنجاز
الإحساس بالقلق	7. تمد الفرد بالقوة والثقة
تؤدي بالشعور بالفشل	8. التفاوض بالمستقبل
تسبب للفرد الضعف	القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية
التشاؤم من المستقبل	الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة
عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية	
الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	

مصدر الجدول: الشريف طلال مسلط، الضغوط الادارية وأثرها على متخذ القرار، ص 41.

¹ - محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر ط1، عمان، الأردن، 2005، ص 161.
² - الشريف طلال مسلط: الضغوط الادارية وأثرها على متخذ القرار، مجلة الادارة العامة، المجلد 28، العدد 03، القاهرة، 1996، ص ص 40-41.

ثانياً: الضغوط المهنية

من خلال هذه المقارنة يمكن أن نستنتج أن أي عامل يمكن له ان يتعرض للضغوط في مجال عمله لكن تختلف ردود الفعل من عامل غلى آهرى تجاه هذع الضغوط، فمنهم من يتعامل معها على أنها مشكلة بسيطة ويسهل حلها وبالتالي لا يسمح لها أن تكون عائق امام مسروليياته وطموحاته المهنية، بل يجعلها حافز قوي تجعله يبذل أقصى المجهودات وتقديم كل ما بوسعه من أجل تحقيق التقدم والعمل على الابتكار والابداع وتحقيق طموحاته والتفوق في ادائه، وبالمقابل نجد أن هناك عمال لا يستطيعون التكيف مع هذه الضغوط وينظرون لها على أنها عائق كبير أمام طموحاتهم فيتخلون عنها ويكتفون فقط بعمل ما كلفوا به وربما ليس بالشكل المطلوب لأن قدراتهم ومهاراتهم انهكت في مواجهة تلك الضغوط وهذا يؤثر على أداءهم الوظيفي.

4-أسباب ضغوط العمل:

أ- مشكلات تنظيمية:

من المصادر العامة للضغط المهني سو النظام الذي يتسبب في تأخير القرارات المهمة، وعدم قدرة الفرد في العمل على تحدي المسؤول المباشر عن اتخاذ القرارات والنقص المستمر في الامكانيات المادية والأجهزة والمعدات الضرورية وعجز النظام عند وضع خطة محددة للانتاج.

ب-نقص الكفاءة المهنية:

إن نقص المهارة أو الكفاءة لدى عدد من العاملين في مجال العمل يصنع حملاً أكبر عليك أو على من لديه هذه المهارات، او عندما لا يتوفر تخصصات معينة لازمة لأشكال المهام المهنية مثل تسجيل المكالمات التلفزيونية أو نقل المعدات او اصلاحها أو الكتابة على الكمبيوتر، فهذه المهام الايضافية يتحملها العاملون غير المعنيين بها إضافة إلى المهام الأصلية، فربما يصلون غلى الشعور بعدم قيمة التخصص المؤهلين له، أو احساسهم بالارهاق الجسمي والنفسي الذي يجعلهم غير قادرين على التركيز في المهام المهنية الأصلية.

د- ساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة

إن العمل لمدة كبيرة يصل بالفرد غلى حالة من الملل، فالجسم الانساني له إيقاع طبيعي يرتبط بتكوينه ويتناغم بصورة معينة مع ساعات النهار واللي ولا بد لمن وجود ساعات للعمل وساعات للنوم، بحيث من المعروف أن عملية البناء تكون في قيمتها في وقت معين وتختلف مستوياتها هبر فترات النهار والليل¹.

¹ - حمدي علي الفرمانى، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص62.

ثانياً: الضغوط المهنية

هـ- الشعور بالمكانة الأقل والمكافئات غير المناسبة:

لا يمكن تجاهل انعكاس شخصية الانسان على أداءه ونظراته إلى أبعاد العمل المتعددة، تلك مسألة مهمة لا بد من وضعها في الاعتبار حيث احساس الفرد بأهمية دوره في العمل الذي ينعكس على إحساسه بذاته، ومن ثم فإن رغبة الانسان في تأكيد ذاته عن طريق وجود أهمية لدوره في العمل يمكن أن يتأثر كثير، إذا شعر بمكان غير مناسبة، أو اصبح تقدمه في العمل لا يقابه الانتباه أو التقدير المناسب.

قد يكون الأجر المناسب او مكان العمل المناسب ليس في حد ذاته هو المقصود، تتحقق المكانة ولكن نظرة الجمهور إلى هذين السببين ينعكس على الحالة النفسية للعامل، فإما إحساس بالتأكيد ذات مرتفع وأما احساس بالاحباط.

و- من بين الاجراءات والإدارات غير الضرورية في مجال العمل بصفة عامة تكرار ملئ استمارات وكتابة تقارير وتقديم اثباتات لدرجات أو دورات وليس ذلك سوى لإثبات الادارة دورا في العمل وتأكيد سلطتها ايضا تكرار الاجتماعات غير الهادفة والاشراك في لجان متعددة وليس ذلك إلا تأكيد الرؤساء لذواتهم تأكيدا سالباً.

ز- عدم الاستقرار وفقد الأمن: عندما يحدث عدم استقرار في القرارات وتغيير مستمر في السياسات تكسب ذلك في جهود سلبية عند العامل فيقف عن التخطيط أو الالتزام بإجراءات معينة، ويكون ذلك سبباً لشعور الانسان بالضغط النفسي¹.

5- مراحل الضغوط المهنية:

يمر الانسان أثناء تعرضه للمواقف الضاغطة لثلاث مراحل هي:

أ- وتسمى استجابة الإنذار Response Alarm :

في هذه المرحلة يستدعي الجسم كل قواه الدفاعية لمواجهة الخطر الذي يتعرض له فيحدث نتيجة التعرض المفاجئ لمنبهات لم يكن لها وهي عبارة عن مجموعة من التغيرات العضوية الكيماوية، فترتفع نسبة السكر في الدم ويتسارع النبض ويرتفع الضغط الشرياني، فيكون بالتالي في حالة استنفار وتأهب من أجل التكيف مع الفاعل المهدد.

¹- حمدي علي الفرمانى، رضا عبد الله: المرجع السابق، ص 63-64.

ثانياً: الضغوط المهنية

ب- مرحلة المقاومة Resistance¹

إذا استمر الموقف الضاغط فان مرحلة الإنذار تتبعها مرحلة أخرى وهي مرحلة المقاومة لهذا الموقف وتشمل هذه المرحلة الأعراض الجسمية التي يحدثها التعرض المستمر للمنبهات والمواقف الضاغطة التي يكون الكائن الحي قد اكتسب القدرة علي التكيف معها وتعتبر هذه المرحلة مهمة في نشأة أعراض التكيف أو ما يسمى بالأعراض السايكوسوماتية ويحدث ذلك خاصة عندما تعجز قدرة الإنسان علي مواجهة المواقف عن طريق رد الفعل التكيفي، ويؤدي التعرض المستمر للضغوط إلى اضطراب التوازن الداخلي مما يحدث مزيداً من الإفرازات الهرمونية المسببة للاضطرابات العضوية¹.

ج- مرحلة الانهك والارهاق sumenage:

فإذا أطل تعرض الفرد لضغوط العمل متعددة لفترة أطول فإنه سوف يصل إلى نقطة يعجز عن الاستمرار في المقاومة ويدخل في مرحلة الانهك ويصبح عاجزاً عن التكيف بشكل فاعل، في هذه المرحلة تنهار الدفاعات الهرمونية وتتنقص مقاومة الجسم وتصاب الكثير من أجهزة العص ويسير الفرد نحو الأخطار بخطى تساعد الفرد على حماية نفسه كلما تعرض إلى تغيرات ومواقف ضاغطة، فانخفاض درجة الحرارة أو زيادتها وحالات الجوع والعطش والنشاط العضلي الزائد والتوتر الانفعالي كلها التي تساعد الفرد على حماية نفسه.

تؤدي غلى تغيرات في حالة الفرد نتيجة ما يسمى بحالة الضغط النفسي بشكل عام، والضغط المهني بشكل خاص، الأمر الذي يؤدي مباشرة إلى ظهور الاضطرابات الخطيرة المرتبطة بالضغط كالقرحة المعدية وغيرها من الاضطرابات على مستوى الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم، والاصابة بداء السكري وغيرها من الاضطرابات والأمراض التي تشكل تهديداً مباشراً للفرد والمنظمة على السواء².

6- آثار الضغوط المهنية:

إن من بين أهم البحوث والدراسات التي أجريت على آثار ضغوط العمل قد بينت أن الضغوط المهنية ليست دائماً ما تكون سلبية، بل هناك أيضاً آثار مترتبة تكون إيجابية عند مستوى معين، ولكن إن ازدادت هذه الضغوط فيصبح لها تأثير سلبي، ولذلك سنبين الآثار الإيجابية والآثار السلبية.

¹- عطوي سعد الدين، الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، 2010، ص30.

²- عطوي سعد الدين، المرجع السابق، ص31.

ثانياً: الضغوط المهنية

1- الآثار الإيجابية : عندما تكون الضغوط في حجم مناسب، فإنها تؤدي الى السرعة في انجاز الاعمال والابداع في التفكير والقدرة على اتخاذ القرارات، والتركيز على نتائج العمل والشعور بالسعادة والاثارة والقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر، وتجعل الأفراد يركزون على نتائج أعمالهم وتحفز الأفراد على العمل، وتجعل الأفراد ينظرون للمستقبل بتفاؤل وبالحيوية والجدية في العمل وزيادة الإنتاجية وتجعل الأفراد يشعرون بالإنجاز والمتعة، والنوم بشكل مريح والمقدرة على العودة الى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة¹.

2- الآثار السلبية : الإحساس بتزايد الضغوط يترتب عليه بعض الآثار السلبية الضارة ،ويمكن تقسيم هذه الآثار السلبية على مستوى الفرد، وأخرى على مستوى المنظمة كالتالي:

أ- الآثار السلبية على مستوى الفرد : وهي تنقسم كالتالي:

✓ **الآثار النفسية :** أي نوع من التوتر لا بد ان يصاحبه نوع من التغيرات البدنية الظاهرة والتغيرات الفيزيولوجية الداخلية، أي عندما يمر الفرد بحالة من الضغط فانه من الممكن ان يلتمس آثار هذه الحالة على ما يجري في جسمه من زيادة ضربات القلب، وزيادة ارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وتسبب العرق وجفاف الحلق، وتتطور تلك الآثار الناجمة عن ضغط العمل ببطء محدثة نتائج فيزيولوجية واضطرابات نفسية وسلوكية².

✓ **الآثار الجسدية :** نرى نتيجة تزايد الضغوط على الفرد تحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية، ومن اهم الامراض الجسدية التي يمكن ان يعاني منها الفرد بسبب الضغوط في العمل ما يلي : قرحة المعدة، امراض القلب، ازدياد ضربات القلب ، ... الخ .

✓ **الآثار السلوكية :** من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه، حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وانماط سلوكه المعتادة، وعادة ما تكون تلك التغيرات الى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الاجل القصير أو الأجل الطويل، وهي من السلوكيات السلبية التي يلجأ اليها الفرد للهروب من الضغوط، وتعتبر أكثر تعبيراً من الآثار الأخرى، وذلك لسهولة ملاحظتها وإمكانية قياسها، ومن اهم تلك المتغيرات ما يلي : الافراط في التدخين وفقدان الشهية واستخدام الادوية المهدئة، ترك العمل

¹ - عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان: ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مكتبة الفهد الوطنية، ط1، الرياض، 1998، ص257.

² - عبد الرحمن بن احمد بن محمد الهيجان، المرجع السابق، ص257.

ثانياً: الضغوط المهنية

وتزايد معدلات دوران العمل، الغياب والتأخر عن العمل وانخفاض الأداء والشكاوي الطبية المتكررة، والمظهر السيئ والقرارات السيئة والعدوانية .

✓ الآثار الذهنية : قد نجد نتيجة إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه في العمل يؤدي ذلك الى حدوث التشتت والتفكير والسرхан وعدم التركيز، ومن اهم تلك الآثار الذهنية ما يلي : ضعف التركيز، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، والتسرع في اتخاذ القرارات وفقدان الثقة بالنفس، وفقدان القدرة على التركيز والانتباه قصير المدى ،وحساسية زائدة اتجاه النقد، والتشتت الذهني¹.

ب- الآثار السلبية على مستوى المنظمة : ان استمرار الضغوط قد يترتب عليه العديد من الآثار السلبية التنظيمية، ومن اهم آثرها ما يلي:

تدني الإنتاج وانخفاض الجودة وزيادة التكاليف المالية والبشرية وتكلفة التأخر عن العمل، تشغيل عمال إضافيين وتكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل، تكلفة عطل الآلات واصلاحها، الغياب والتوقف عن العمل والتأخر المتكرر، ارتفاع معدل الشكاوي والتظلمات من قبل العاملين، وعدم اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب من قبل المستويات الإدارية، وسوء العلاقة بين العاملين داخل المنظمة، وعدم الاتصال بين العاملين والإدارات بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات، والشعور بالفشل لعدم تحقيق الأهداف من قبل العاملين والتسرب الوظيفي، والوقوع في حوادث صناعية نتيجة عدم التركيز على العمل.

لا تعتبر النتائج والآثار السابق ذكرها شاملة، فقد تكون هناك آثار ونتائج أخرى لم تكشف عنها الدراسات والأبحاث بعدما كان الاهتمام في البداية مركزا على النتائج والآثار الفيزيولوجية للضغط، وتشير الكثير من الدراسات والأبحاث الى وجود علاقة قوية بين الضغوط وارتفاع نسبة كوليسترول الدم، وامراض القلب، والقرحة المعدية، وانسداد شرايين الدم، وقد ذهبت بعض الدراسات الى حد القول باحتمال وجود علاقة بين الضغوط وامراض السرطان، ولا يمكن التقليل من أهمية تأثير هذه الامراض، وخاصة امراض القلب على أداء الفرد، وما يترتب على المنظمة من تكاليف والتزامات مالية كبيرة، وانخفاض الأداء والإنتاجية².

7- النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

لقد اختلفت النظريات المفسرة للضغط طبقا لاختلاف المقاربة التي تبناها وانطلق منها على اساس أطر فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية.

¹ - حسين حريم: المرجع السابق، ص 239.

² - المرجع نفسه، ص 239-240.

ثانياً: الضغوط المهنية

أ- نظرية هانز سيلي 1936 hanssely

قدم هانز سيلي تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط حيث اعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط، هدفا للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيلي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة *général adaptation sundrome* وهي:

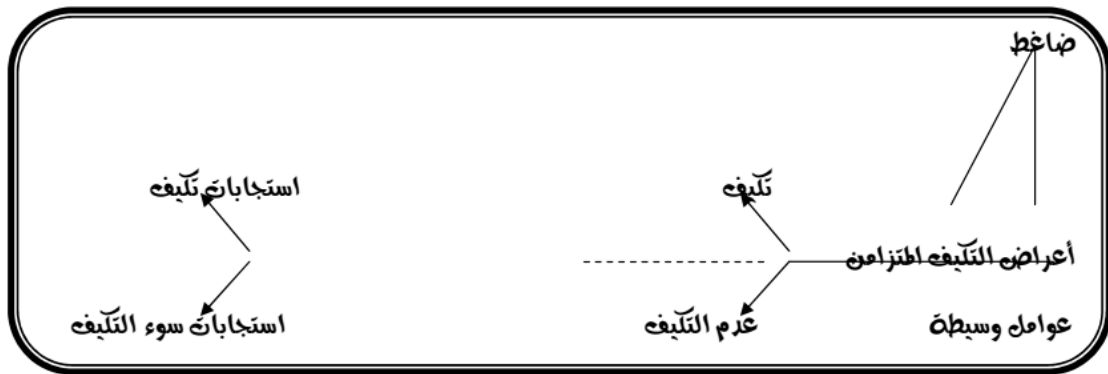
أ- **الفرع**: وفيه يظهر الجسم تغييرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضغوط ونتيجة لهذه التغييرات تقل مقاومة الجسم.

ب- **المقاومة**: وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان.

ج- **الإجهاد**: وفيه تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض¹

ويوضح الشكل التالي حدوث الضغوط النفسية طبقا لنظرية "هانز سيلي"²

شكل رقم 01: نموذج هانز سيلي:



المصدر: وليد السيد خليفة، الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، ص 152.

توضح هذه النظرية بأن التقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد بينما يكون إدراك كمّ التهديد ليس لإدراك مصدر الضغوط فقط بل للعلاقة بين الضغوط البيئية المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية، حيث يعتمد تقدير الموقف على العديد من العوامل الشخصية، وعلى عوامل أخرى خارجية، بيئية، اجتماعية

¹ - فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2001، ص 189.

² - وليد السيد خليفة، مراد علي غيسي: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، ط1، دار وفاء لندنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 152.

ثانياً: الضغوط المهنية

ب-نظرية ماك لين (1974): لقد وضع ماك لين نموذج يتكون من ثلاثة أقسام وهي المؤثرات قابلة الانجراف والمحيط، حيث قام بتفسير ضغط العمل من خلال تفاعل هذه العناصر وعلاقة كل عنصر بالعناصر الأخرى¹.

يعتبر المحيط لدى ماك لين الميدان الاجتماعي، المادي، الاقتصادي، الثقافي، المهني و كل ما هو موجود في البيئة الخارجية، حيث أن بعض المحيطات المهنية تلحق ضغطا كبيرا بالعمل مما يولد لديه ظروف عمل غير ملائمة أو خارجة عن نطاق قدرات العامل و بالتالي يصبح الضعف و انخفاض الأداء و قلة الإنتاجية أهم ما يميز الفرد العامل.

أما قابلية الانجراف فتمثل الاختلاف الموجود في القابلية و طبيعة الاستجابة بين مختلف الأفراد، و تتعلق هذه النقطة بقابلية الفرد العامل و استعداداه لمواجهة الصعوبات و المؤثرات الخارجية و الداخلية تبعا للضغوط المعرض لها.

بينما المؤثرات فتمثل العوامل الخاصة لمحرك المؤثر في توليد سياق الضغط بغض النظر عن طبيعتها (نفسية، فسيولوجية، خارجية)².

نموذج لبيبر ونيومان 1978--:-

يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما: الفرد والمنظمة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد، قد يؤدي إلى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد والمنظمة، وهذا يدفع كلا منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي³:

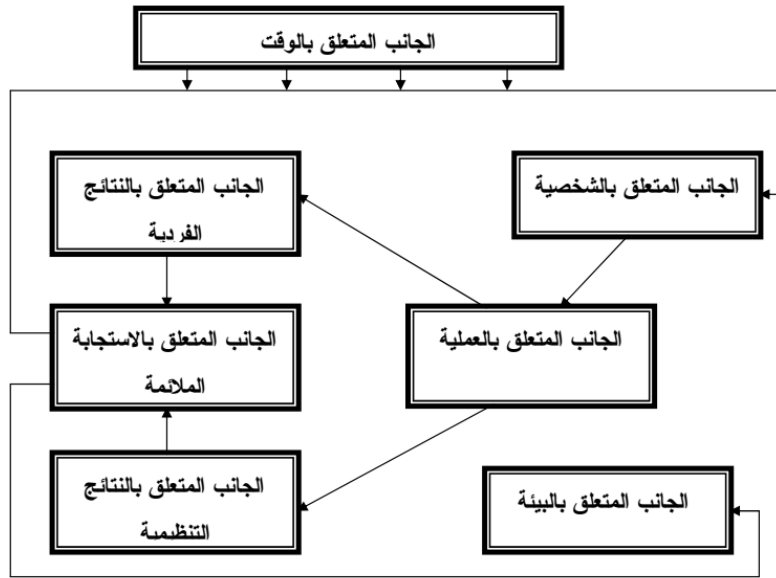
¹ - فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 190.

² - العزيز احمد وأبو أسعد: التعامل مع الضغوط النفسية، دار الشروط، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص 60.

³ - المرجع نفسه، ص 60-61

ثانياً: الضغوط المهنية

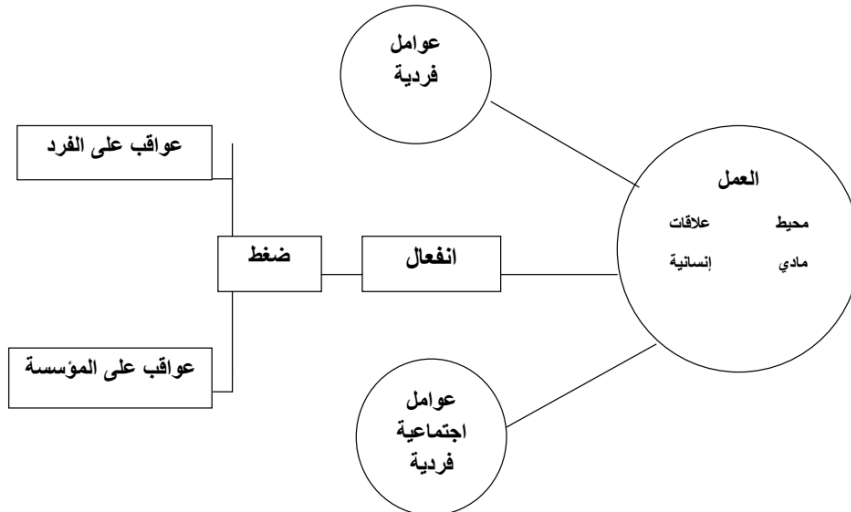
شكل رقم 02: نموذج لبيرونيومان



المصدر: الغزير أحمد وأبو أسعد، المرجع السابق، ص 61.

د-نظرية توركوت (1982): لقد درس توركوت في نظرية التفاعل المعدلة عوامل الضغط والاستجابة لها وتوضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط، وعلي يركز توركوت على طبيعة العمل ونوع العلاقة الانسانية داخل المنظمة بالإضافة على التكنولوجيا المستخدمة والجو العام لمحيط العمل وتعد كل هذه العوامل مصادر للضغط المهني، وفيما يلي شكل توضيحي لنظرية توركوت¹:

الشكل رقم 03: نظرية توركوت للضغط المهني



المصدر: العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ص 106.

¹ - العميان محمود: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، ط3، عمان، الأردن، 2005، ص 106.

ثانياً: الضغوط المهنية

من خلال الشكل يوضح لنا أن المثرات تشمل طبيعة العمل، المحيط المادي، العلاقات الانسانية، وسائل العمل من أجهزة التكنولوجيا.

أما المتغيرات المعدلة فتلعب دوراً هاماً كوسيلة بين عوامل الضغط والاستجابة لها، وتشمل كل قدرات الفرد على مواجهة ومقاومة الضغط وهي عبارة عن أنماط سلوكية واجتماعية ترتبط بالشخص نفسه بالإضافة على العوامل الثقافية والاجتماعية.

أما بالنسبة للاستجابة للضغط فهذا يعد كنتاج نهائي للتفاعلين مؤثرات الضغط والمتغيرات المعتدلة. تكمن أهمية نظرية (توركوت) في ابراز الدور الديناميكي للمنظمة واثره على العمال التي ينجم عنها الضغط، هذا ما لم تسعى إليه النظريات الاخرى التي كانت تبحث دوماً عن العلاقات السببية الموجودة بين كل من المتغير والاستجابة للضغط، حيث أن للدور الديناميكي للمنظمة دور كبير في السيطرة على العوامل الضاغطة والتحكم فيها وإدراكها.

8- استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل

هناك العديد من الاستراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل ويفصل علماء السلوك التنظيمي تصنيفها في نمطين هما: الاستراتيجية التنظيمية والاستراتيجية الفردية¹

أ- الاستراتيجية التنظيمية:

وهي عبارة عن مجموعة القرارات التي يمكن من خلالها تحقيق الاستراتيجيات التنظيمية لمواجهة الضغوط المهنية، ويمكن استخدام بعض أو كل هذه الأساليب مع العلم بأن نتائج الدراسات قد تباينت حول نجاح أو فشل هذه الأساليب في مواجهة الضغوط المهنية وتتمثل أهم هذه الأساليب فيما يلي:

- التطبيق الجيد لأساليب الادارة الحديثة وما يترتب عليها من تعديل السياسات والبرامج والاجراءات وتغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع.
- تعديل المواقف المسببة للضغوط المهنية من خلال تعديل مستويات السلطة والمسؤولية، وإعادة توزيع المهام، وتعديل مستويات الأداء، وإعادة تصميم الوظائف لتكون ذات المعنى، وأكثر استقلالية و تزويدها بروح التحدي والمشاركة والمتعة.

¹- فاروق عبده فليح والسيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص316.

ثانياً: الضغوط المهنية

- توضيح الدور من أجل التخلص من التعارضات و القضاء على الصراعات و إيجاد انسجام بين الأدوار التي يقوم بها العاملون في المنظمة بوضع أهداف محددة للمهام التي يقومون بها.
- تدريب العاملين على اكتساب مهارات الاتصال الفعال التي تساعدهم على التغلب على الكثير من المعوقات النفسية للاتصال، و جعلهم أكثر استعداداً لمعرفة الأسباب الحقيقية للإجهاد في العمل و أكثر فهماً للمعلومات.
- العمل على تكوين علاقات جيدة بين أعضاء الجماعة وتوفير سبل التعاون فيمي بينهم، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الصحة النفسية والجسمية للفرد، وبالتالي انخفاض أو تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها
- إقرار مبدأ المشاركة في وضع السياسات الإدارية في اتخاذ القرارات سواء على مستوى القسم أو على مستوى المنظمة، وعندما يشارك الأفراد في الاجتماعات واللجان ووضع السياسات التي تحدد سير العمل وأهدافه يشعرون بأهميتهم ويتخلصون من الشعور بالاحباط
- تلمس أسباب الضغوط من خلال اليقظة و الدراسة المستمرة للأسباب المحتملة لضغوط العمل ومنها التقارير السرية وعدم العدالة في الترقية والنمط القيادي الاستبدادي للرئيس، وعدم تفويض السلطات وعدم القدرة على التوافق مع العمل أو الزملاء وتساعد معرفة الأسباب في محاولة علاجها قبل استفحال أثرها¹.

ب- الاستراتيجية الفردية:

يقصد بها الجهود التي يقوم بها الفرد لكي يسيطر ويدير ويتحمل مسببات الضغط التي توقف قدراته وطاقاته الشخصية، وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تغيير الأوضاع النفسية والصحية والانماط السلوكية لكل من الإداريين والعاملين الذين يعانون من الضغوط المهنية.

ومهما تكن الاستراتيجية التي يختارها الفرد لمواجهة الضغط فإنه لابد من الأخذ لمجموعة من الاعتبارات والعمل على توافرها مثل صلابة شخصية الفرد، تحقيق التوافق العقلي والذهني مع مصادر الضغط، الفعالية الذاتية في كافة العمل وتقليل مستوى الضغط والحد من العوامل المسبب له، الدعم الاجتماعي من مجموعة الأصدقاء وأفراد العائلة وإعطاء فرصة المشاركة في تنفيذ المهام.

¹- فاروق عبد فليح والسيد محمد عبد المجيد: المرجع السابق، ص316.

ثانياً: الضغوط المهنية

وتتعدد الأساليب التي يمكن أن يستخدمها الفرد لمواجهة ضغوط العمل منها:

- الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى المهدئات والأقراص المنومة والافراط في الطعام والتخلص من التصورات الخاطئة التي تؤدي إلى التطرف والفشل.
- توقع الأحداث الضاغطة والايمان بالقضاء والقدر والصبر على تلك الأقدار.
- المشاركة في أوجه النشاط الاجتماعي والرياضي مثل ممارسة الرياضة أو قراءة الصحف، لأن هذه الوسائل تعتبر ناجحة في تخفيض حدة الضغوط.
- ممارسة استراتيجية الاصرار الخفي واستراتيجية حل المشكلات والتي تتمثل في ترك ومقاطعة الأفكار التي تسبب الضغط للفرد واستبدالها بأفكار إيجابية.
- الدعم الاجتماعي ويعني استثمار العلاقات الاجتماعية لتفعيل القوة الذاتية للفرد في مواجهة ضغوط العمل، ويتم ذلك من خلال مشاركة الأصدقاء والأقارب وزملاء العمل والأسرة، وهذا الدعم يساعد الفرد على مواجهة الظروف الضاغطة وتخفيض مستويات الضغط لما تتيحه من التعزيز والمشاركة الوجدانية والاجتماعية للفرد.

تستطيع المنظمات تخفيض ضغوط العمل الناشئة على العمل وجماعة العمل والمنظمة من خلال الوسائل والطرق المناسبة بتجنب مصادر الضغوط المهنية ومن بين هذه الوسائل:

- ✓ تحليل أدوار الفرد وتوضيحها، حيث يدرك كل فرد مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه.
- ✓ إعادة النظر في تصميم الأعمال بما يساعد على إثراء هذه الأعمال من خلال تجنب جوانب العمل الذاتية وتوفير المزي من المسؤولية والاستقلالية
- ✓ ايجاد مناخ تنظيمي متواز للأفراد من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي
- ✓ تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للأفراد
- ✓ مساعدة العاملين وذلك من خلال البرامج التعليمية والتدريبية والارشادية التي بوجودها تعالج ضغوط العمل

✓ الاهتمام بالفرد والتي تتعدى مسألة تخفيف التوتر إلى السعي نحو تحقيق التوازن والانسجام¹.

¹ - محمد الصيرفي: السلوك الإداري (العلاقات الانسانية) دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ط1، مصر، 2007، ص140-

ثانياً: الضغوط المهنية

خلاصة:

بعد استعراض أهم الأساسيات المتعلقة بضغوط العمل يمكن القول في نهاية هذا الفصل بأنها تعد من أهم المشاكل المهنية التي يواجهها العامل في بيئة عمله والتي تعرقل اداءه في العمل، كما تؤثر على صحته الجسدية والنفسية مما ينعكس سلباً عليه وعلى المجتمع ككل، كما تم التطرق إلى الضغوط المهنية من حيث التعرف على عناصرها ، أنواعها، مراحلها، كما ألقينا الضوء على استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية على مستوى الفرد والمنظمة والحلول المناسبة للتقليل منها والقضاء عليها.



ثالثا: حوادث العمل

تمهيد

1. مفهوم حوادث العمل
2. تصنيفات حوادث العمل
3. أسباب حوادث العمل
4. الآثار المترتبة عن حوادث العمل
5. طرق قياس حوادث العمل
6. النظريات المفسرة لحوادث العمل
7. أسس الوقاية من حوادث العمل
8. علاقة الضغوط المهنية بحوادث العمل

خلاصة



ثالثاً: حوادث العمل

تمهيد:

تعتبر الحوادث من أكبر المشكلات في المجتمعات، وتزداد خطورتها وشدتها كلما زاد المجتمع تطوراً، حيث انتقل من المرحلة الزراعية إلى مرحلة التصنيع، حيث تجعل هذه المرحلة العاملين والمواطنين كافة أكثر عرضة بشكل متزايد لأخطار الآلات والحوادث ومن جانب آخر زيادة مظاهر سوء التوافق المهني، ومن ثم يجب الاهتمام بوضع برامج زمنية والوقوف على أهم الأسباب والنتائج المترتبة على ذلك.

1- مفهوم حوادث العمل:

- هي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء.
- ويعرفها جيزلي وبراون بأنها "كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنه ضرر للناس والأشياء"
- ويعرفها ويسلي "بأنها الفشل الذي يحقق التوقع الظاهرة أو الكامن للأمان أثناء العمل"
- ويعرف بيسر: إصابة أو حادث مضر بصحة العاملين، يقع فجأة نتيجة مسببات خارجية، ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعاً بعجز أو وفاة.
- تعريف حوادث العمل من الواجهة القانونية: حسب المشرع الجزائري بالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل على أنها:
- المادة 6: يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار العمل
- المادة 7: يعتبر حادث العمل الذي يطرأ أيضاً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات الطابع الاستثنائي أو الدائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل¹.

¹ - فندودة دقيش: الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2006، ص 39-40.

ثالثاً: حوادث العمل

- التعريف النفسي لحوادث العمل: هو حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسياً للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعانیه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الاحساس ناتجاً عن المؤثر الداخل، بحيث يفقد العامل توازنه، أو مؤثر خارجي يعيق توافقه وبالتالي هو كل إصابة تترك أثراً سلبياً على كل من العامل والمؤسسة معا أو إحداهما، وينتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية¹.

- أما إصابة العمل فهي الإصابة التي تحدث للعمال في مكان العمل أو بسببه، وكذلك الإصابات التي تقع للعمال عن طريق ذهابهم للعمل أو طريق الرجوع منه وهي إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن حوادث العمل هي حادثة تحصل أثناء العمل، والتي تؤدي إلى ضرر عقلي أو جسدي ويشتمل على حالات إصابات شديدة أو حالات أذى متعمد من قبل زملاء العمل وهذا النوع من الحوادث هي التي يمكن تقييمها والاعتراف بها طبياً².

2- تصنيفات حوادث العمل:

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة منها:

أ- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور أو حوادث مناجم أو حوادث طائرات وإلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

ب- من حيث أسبابها: إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل، أو شرود ذهنه، أو ضعف ذكائه، أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه. وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية، أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات

¹ - فنودة دقيش: المرجع السابق، ص40

² - سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص26.

ثالثاً: حوادث العمل

هناك نوع من الحوادث التي ترجع أسبابها إلى الظروف الفيزيائية وهي الظروف البيئية التي يعمل فيها الفرد، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع، وشديدة الانخفاض مثل الحرارة والبرودة القارصة، التهوية المنعدمة الضوضاء، الاضاءة المرتفعة أو المنخفضة مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة.

ج- من حيث حجم الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل، ففي ما يتعلق بالآلات والأجهزة، يكون على أساس حجم التلف والضرر الذي تتعرض له الآلات والمعدات الامنية، أما بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن أن تصل درجة الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز دائم، أين تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسته، أي عمل كبتر اليدين أو فقدان العينين¹.

هذا النوع من الإصابة يجعل الفرد غير قادر على القيام بكل الأعمال كالسابق كما يمكن أن ينتج عن الإصابة عجز كلي، ولكن بصفة مؤقتة أين يتوقف العامل عن العمل لفترة لا تتجاوز الأسابيع دون أن تخلف آثار سلبية، أو مضاعفات تؤثر فيما بعد على أداء العامل.

ح- حيث النتائج: يمكن أن لا تخسر الحوادث عن أي إصابات، فتسمى في هذه الحالة بحوادث بريئة كسقوط مطرقة من يد العامل وهو في مكان عال أو تلطix ملابس أو اصطدامه بآلة، ويمكن أن ينجر عنها إصابات بسيطة كونها لا تحتاج الإسعافات الأولية كالجروح أو تمزق بسيط في الجلد، حيث لا تشكل أي مضاعفات خطيرة، ولا يحتاج الفرد خلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة، وبعد هذا النوع من الإصابات الأكثر انتشاراً في أماكن العمل.

وهناك من قسم حوادث العمل على المستوى التالي:

➤ العنصر البشري: يمكن أن تؤدي نتائج حوادث العمل إلى أضرار إنسانية سواء من الجانب البيولوجي أو من الجانب النفسي الاجتماعي.

- الجانب البيولوجي كالكسور، جروح، فقدان الحواس أو بعض الأعضاء... الخ.

- الجانب النفسي كالاغتراب، الشرود الذهني، دوران العمل... الخ.

- الجانب الاجتماعي عند قطع أصابعه بالآلة، ينتج عنه خيرة سيئة.

➤ العنصر المالي: نفقات مالية عند التحقيق عن الحادث وإجراءات نقل المصاب من مكان الحادث.

¹- طارق كمال: النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، الإسكندرية، مصر، 2008، ص152.

ثالثاً: حوادث العمل

- نفقات لتدريب العمال.
- نفقات على ما يصيب الآلات من عطب، أو عطل، أو تلف.
- نفقات على المواد الخام نتيجة ضياعها بسبب الحادث.
- نفقات على تعويضات مالية، من خلال تقديمها للعامل، وتحملها المؤسسة.¹

➤ الانتاج:

- الانتاج الضائع نتيجة تجمع العمال بعد الحادث ومعاونة المصاب.
- الانتاج الضائع من جراء معاودة العودة إلى الانتاج بعد الحادث.
- تزايد الأخطاء المتعلقة بالإنتاج نتيجة لاضطراب العمال.

➤ الزمن:

- الوقت المستغرق من أجل العودة للعمل.
- الزمن المستهلك لصيانة الآلة.
- الزمن الضائع لإعادة تدريب العمال.²

3- أسباب حوادث العمل:

هناك فئتين شائعتين من الأسباب: الظروف الخطيرة في بيئة العمل والأفعال الخطيرة والسلوكيات الغير آمنة. أ- الظروف الخطيرة: تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محاملاً. ومن أمثلة هذه الظروف: وضع الآلات على النحو الغير المنتظم، الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تحرك دون حراسة أو مراقبة، كذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه أو الشحوم، مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر. فالظروف الغير آمنة هي الجوانب الفيزيائية التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل أي الحالة الطبيعية (المادية) التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت، ومن تلك الأمثلة في هذا الجانب الإضاءة القوية أو الضعيفة، عدم وجود التهوية، مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عن العامل ويجعله يشعر بالتعب والملل وبالتالي يكون وقوعه في الحادث أمراً سهلاً.

¹- طارق كمال: المرجع السابق، ص153.

²- المرجع نفسه، ص153.

ثالثاً: حوادث العمل

ب- الأفعال الخطيرة والسلوكيات الغير آمنة: فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث، أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ومن أمثلة هذه الأفعال: تحريك آلة أو الاصطدام بها، بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها. وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما، بحيث تقع الحادثة لها، ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو من السلوكيات غير الآمنة.

إن الأفعال الغير آمنة عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان وهي موشمة إلى قسمين:

- 1- عوامل بيولوجية: كضعف النظر، ارتفاع عتبة السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء)، أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.¹
- 2- عوامل عقلية ونفسية:

كالممل، التعب، قصور في الذكاء، وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي أو الخارجي، باختلاف الموقع الذي يتواجد فيه العمل والعامل، وباختلاف نوع العمل وتكوين العامل النفسي والبيولوجي، فمثل العامل الذي يتواجد في موقف مكتبي، لا بد أن يكون لديه قوة في الإدراك البصري للمكان. كما أن العوامل الخارجية لا يكون لها اعتباراً أو أثراً، إلا إذا تفاعلت مع العوامل الشخصية وسوء التهوية، مع ضعف التنفس عند العامل يؤدي إلى وقوع الحادث.

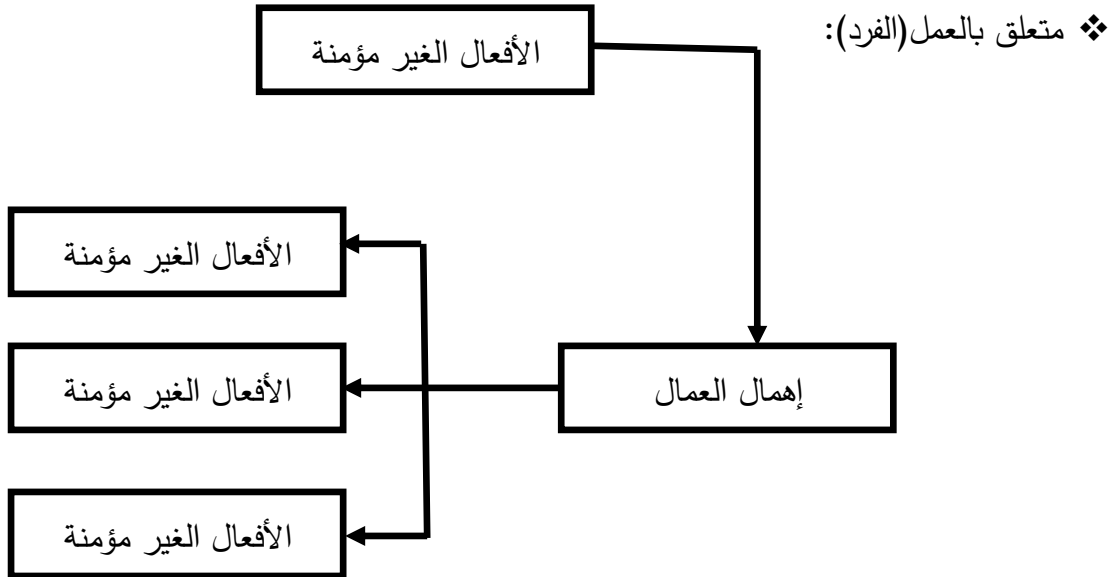
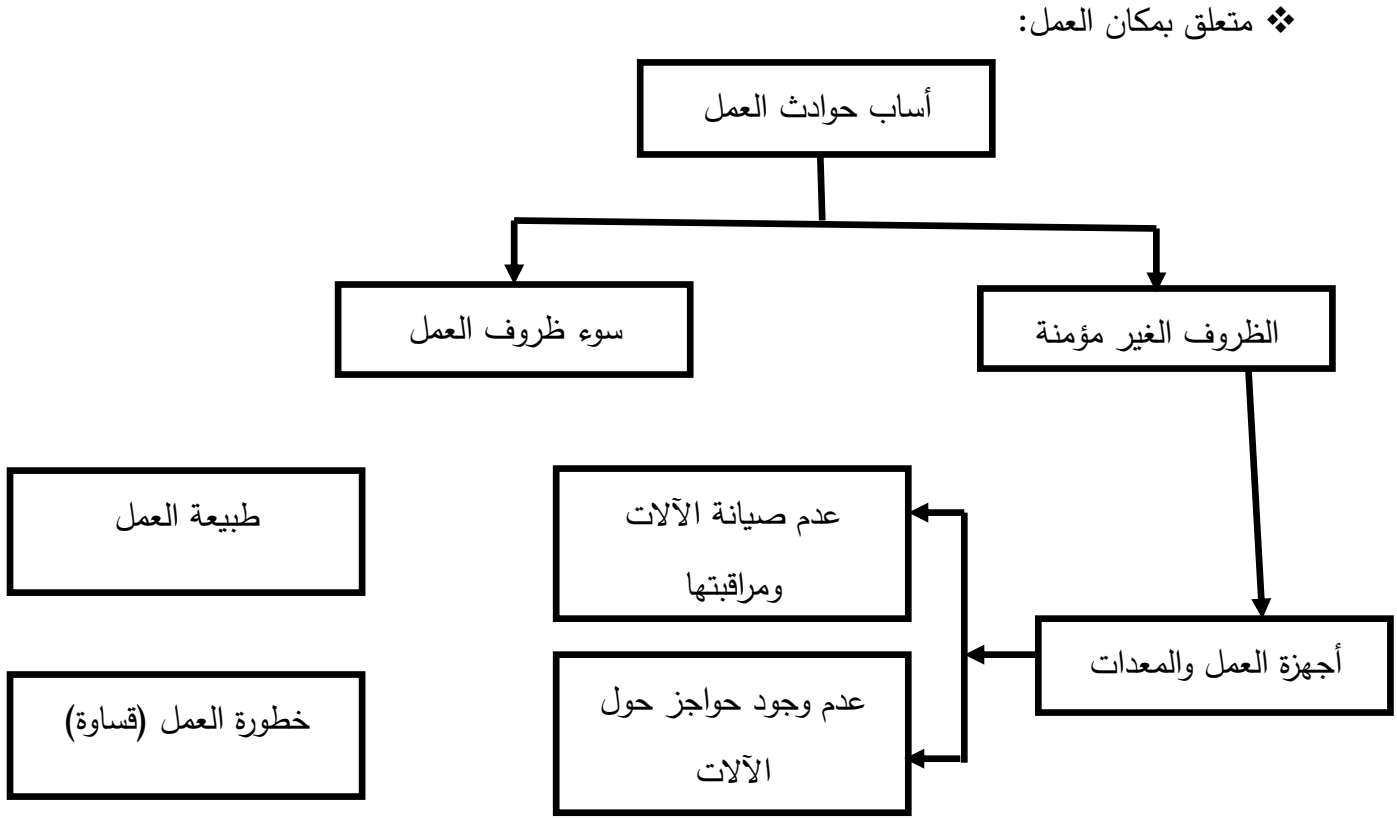
فمن الملاحظ مما سبق أن للحوادث عدة أسباب منها سوء الاختيار المهني والمتمثل في وضع الرجل المناسب في المكان الغير مناسب. وكما يمكن أن يكون العكس، فنجد أن قدرات العامل الجسدية والنفسية والذهنية لا تتلائم مع طبيعة العمل المنسوب إليه، هذا يجعله أكثر عرضة للحادث، كذلك نقص التدريب فنجد العامل غير متحكماً في عمله، فعليه أن يكون مدرباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات حتى يتمكن من عدم تعرضه للحادث كما يمكن أن يكون الإجهاد الكبير للعمل أحد الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحادث.²

¹ - محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص ص،

² - المرجع نفسه، ص 26.

ثالثاً: حوادث العمل

شكل رقم 04: يوضح أسباب حوادث العمل:¹



مصدر الشكل: سلامة أمنية: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل، ص 47.

¹ - سلامة أمنية: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل، داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د)، جامعة محمد خيضر-بسكرة- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع، الإدارة والعمل، 2018، ص47.

ثالثاً: حوادث العمل

4- الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

تساهم حوادث العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة في بروز عدد من العواقب أو ما يسمى بالآثار المترتبة عنه، ويمكن ذكرها في النقاط التالية:

أ- ظهور التكاليف الخفية: تلك التكاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية، حساب النتائج، المحاسبة العامة، المحاسبة التحليلية، وبالمقابل تتمثل التكاليف الظاهرة في كل التكاليف التي تضمنها نفس الأنظمة المحاسبية.

حوادث العمل تعتبر من أحد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية في المؤسسة ذلك أنها تحمل مجموعة من التكاليف الغير مباشرة من خلال تأثيراتها السلبية على عناصر الإنتاج، وإن التكلفة الخفية تتميز بقدراتها على توضيح مستوى ونوعية الاستخدام السائد، للموارد البشرية والمادية في المؤسسة.

ب- التغيب: يقصد به الانقطاع عن العمل لمدة معينة، بحيث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل، بسبب الارتباك في جدول ونظام العمل اليومي، الأمر الذي ينعكس على الكفاية الانتاجية في النهاية، فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الانتاجية.

ج- الآثار بالنسبة للعامل: يترتب على وقوع حوادث العمل وإصابات العمل فقدان العامل لغالبية داخله، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال تلك الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدانها عائلاتها إذا كانت الحادثة مميتة.¹

د- الآثار المتعلقة بالمؤسسة: إن المؤسسة التي تتكرر فيها حوادث وإصابات العمل يؤدي بها ذلك إلى اكتساب سمعة غير طيبة، بين الأوساط الصناعية وإلى نفور الخبرات والأيدي الماهرة والمدرية عن الاشتغال بها، كل ذلك ينعكس بدون شك على تقدير كلفة المنتج وهناك علاقة بين البيئة الآمنة وجودة المنتج وكلفته وبالتالي رواجه في السوق، حيث يتحمل المستهلك الزيادة في تكاليف الانتاج.²

¹ - عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص574.

² - المرجع نفسه، ص575.

ثالثاً: حوادث العمل

هـ- الآثار المتعلقة بالمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو العامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب، وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة من النوع الماهر والنشط وليس من السهل تعويض خلال فترة قصيرة.

و- الآثار المتعلقة بالجانب الاجتماعي:

- التخوف من وقوع الحوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- اعتبار الحوادث هي ناتج تصرفات إنسانية.
- خسارة المجتمع لإنتاج العمل كل ما كانت اليد العاملة المفقودة من النوع الماهر والذي يصعب تعويضه.
- الإلزامات الاجتماعية اتجاه العامل وأسرهم كالتعويضات والمبالغ الشهرية التي تصرف لهم.
- فقدان المؤسسة لقدرتها على دخول أسواق جديدة أو المحافظة على أسواقها الحالية.¹

5- طرق قياس حوادث العمل:

إن استعراض طرق قياس الحوادث تعرض وضع الأمن الصناعي والوقاية تشير إليها المؤسسات، ووضع خطط أمنية تجنبها وقوع الحوادث والتقليل منها، وأبرز المعدلات المستخدمة لقياس حوادث العمل وشائع استخدامها في المنشأة الصناعية بشكل خاص، هي معدل تكرار الحادث، ومعدل شدة أو فداحة الحادث، وهذا يرفض استخدام هذه المعدلات لابد لغدارة الموارد البشرية من الإحتفاظ بسجل خاص، سجل الحوادث والذي يوضح عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا وتكاليف كل حادث.

➤ معدل تكرار الحوادث: هم عدد الحوادث الواقعة في مؤسسة ما خلال فترة معينة بالمقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية لهذه المؤسسة.

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = (\text{عدد الحوادث} / \text{مجموع ساعات العمل الفعلية}) \times 1.000.000$$

➤ معدل شدة الحوادث: أي شدة التأثير (الفداحة) الذي تلفه الاصابة من تعطيل للأداء العمالي، تقاس بنسبة أيام الانقطاع عن العمل في كل مليون ساعة ويحسب كالتالي:

¹- علي غربي: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2002، ص131.

ثالثاً: حوادث العمل

معدل شدة الحوادث = (عدد الأسام المفقودة خلال فترة زمنية معينة / عدد ساعات العمل في هذه الفترة) × 1.000.000

➤ معدل الحوادث: معدل نسبة وقوع حوادث العمل إلى عدد من العمال إلى عدد من العمال في مؤسسة معينة.

معدل الحوادث = (عدد الإصابات الكلي خلال فترة زمنية معينة / مجموع عدد العمال خلال نفس الفترة) × 1000

➤ متوسط الأيام المفقودة نتيجة الإصابة: وتعبّر عن متوسط الأيام المفقودة عن كل إصابة يتعرض لها العمال أثناء فترة زمنية معينة.

متوسط الأيام المفقودة = (معدل الشدة / معدل التكرار)¹

6- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إن خطورة حوادث العمل وما تسببه من خسائر مادية وبشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب هذه الحوادث وقد قسمت إلى نظريات كلاسيكية ونظريات حديثة أذكر منها ما يلي:

6-1- النظريات الكلاسيكية:

أ- مدرسة التنظيم العلمي للعمل: تعود هذه النظرية لصاحبها "فريدريك تايلور" حيث ترى هذه النظرية أن إنجاز العمال لأعمالهم التي يتم وفق قوانين وقواعد موضوعية وصارمة بمعزل عن ذواتهم، بحيث تصبح "حادثة عمل". في إطار نظرية التنظيم العلمي للعمل، بمثابة خرق لقواعد هذا التنظيم العلمي المحكم. ويظهر أن هذه النظرية قد أخذت صفة "العلمية"، لأنها تتعامل مع العامل على أساس أنه أداة تعمل على زيادة الإنتاجية، بحيث جردته من إنسانيته وحولته إلى مجرد أداة منفذة، الأمر الذي يعمل على تهييط معنوياته،

¹ - رضا صاحب: وظائف المنظمة المعاصرة نظرة بانورامية عامة، مؤسسة الوزارة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009،

ثالثاً: حوادث العمل

وبالتالي يجعله أكثر عرضة للحوادث، متجاهلة كذلك بأنه كائن اجتماعي يتفاعل مع زملائه ومحيطه الذي يعمل فيه، بحيث يؤثر ويتأثر بهم.¹

ب- مدرسة العلاقات الإنسانية: التي تبناها "إلتون مايو"، فتعتبر "حوادث العمل" بمثابة خلل بين ما يحدث في تركيب الذات الإنسانية ووظائفها، عندما تتدهور معنويات العامل، وبالتالي يكون عرضة لحوادث العمل، ومن ثم التأثير في وقوع حوادث العمل، وبعبارة أخرى فإن الجانب الإنساني فقط وتجاهلت الجانب المادي ومدى تأثيره بالظاهرة وهذا ما يجعلها نظرية غير ملمة بجميع الجوانب.²

ج- النظرية الماركسية: التي ترى بأن الظروف المادية هي التي تصنع وعي الإنسان، وبأن حادث العمل" يكون نتيجة لشعور العامل بأنه مستغل من طرف البورجوازية، أي أن حوادث العمل هي متغير تابع لملكية وسائل الإنتاج (الشروط المادية للوجود)، والأطروحة المفترضة وهي ما أنه عند يستولي العمال على ملكية وسائل الإنتاج فإن الحوادث سوف تنعدم أو يقل حدوثها، لأن العمال عند ذلك يتكون لديهم "وعي جديد"، يعرفون ويشعرون من خلاله أن المؤسسات الإنتاجية هي ملك لهم، وعليه فهم سوف يعملون على المحافظة عليها، ومن ثم تقل حوادث العمل.

ومنه إن هذه النظرية أرجعت أسباب الحوادث إلى الظروف المادية، الأمر الذي يجعل نظرتها لها قاصرة، حيث أن يمكن أن تكون هناك ظروف غير مادية، تقف وراء الحادثة، كعدم التركيز، التعب، نقص الخبرة، وغيرها.³

6-2- النظريات الحديثة:

أ-نظرية الحرية والأهداف اليقظة⁴: تنظر هذه النظرية للحدث كسلوك رديء ناتج بالأساس عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية، حيث لا يشعر العامل بالعدالة والرضا لعدم تلقيه مكافآت تقابل المجهودات المبذولة من قبله في أداء عمله على أحسن وجه، لذا فكلما كان مناخ العمل

¹ - أحمد عثمان طلحة: إدارة المؤسسات العامة في الدول النامية، "منظور استراتيجي"، دائرة المكتبة الوطنية، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص ص37-38

² - عبد الرحمن الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 1977، ص105.

³ - المرجع نفسه، ص105.

⁴ - مهدي زويلف، علي محمد عمر العضاليلة: إدارة المنظمة، دار المجدلوي، دط، الأردن، 1996، ص99.

ثالثاً: حوادث العمل

يوفر فرض سيكولوجية واقتصادية مل كلما كان سلوكه أكثر أمناً وخالياً من الحوادث، فتوفر مثل هذه الظروف المحفزة على العمل تجعل العامل أكثر يقظة وانتباهاً أثناء إنجاز مهامه.¹

ب- **نظرية التحليل النفسي:** تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى، ويكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين "فرويد" مدى ما للإصابات من دلالة، وأشار إلى أنها تصدر عن قصد فهي تعبر عن نزعة، وأنها تحتل مراكز معينة في سلسلة العلاقات النفسية، وما يؤخذ على هذه النظرية أنها بالغت إلى حد كبير في إرجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك الفرد وأداءه ومن ثمة الوقوع في الحوادث، ثم إن قول "فرويد" بأن الحوادث التي يتورط الفرد فيها (عن قصد) يجعلنا نهتم كل من وقع في حادث وأصيب فيه بأنه مسؤول بالدرجة الأولى عن الإصابات التي ألحقها بنفسه، وهذا من شأنه تها تبعاً أن يجعل الكل سواسية أمام الحوادث وتبرئة ساحة المسؤولين من تبعاتها.

ج- **النظرية القدرية:** ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند خط طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأمل للتورط في الحوادث.²

د- **النظرية الطبية:** تفسر هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يمكن في أن الفرد ليس دائم الإصابة يعاني مرض جسدي وعصبي، وأن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر لوقوع الحادث، وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري،...)، وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.³

و- **نظرية الاستهداف للحوادث:** هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليها اسم (مستهدفي الحوادث) وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية فهم يقدمون أنفسهم في السلوك الخطير.

¹ - عبد الرحمان العيسوي: السيكولوجية والعمل والعمال، دار الراتب الجامعية، دط، بيروت، لبنان، د س ن، ص 108.

² - عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1994، ص 14.

³ - المرجع نفسه، ص 146.

ثالثاً: حوادث العمل

ي- النظرية الوظيفية: تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها، بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجحت سببها إلى عامل واحد، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل، ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمت ا ربطة فيما بينها، إذ لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية والإنسانية، فحادث العمل يمثل ظاهرة معقدة لتعدد وتداخل اسبابها¹.

7-أسس الوقاية من حوادث العمل:

إن معنى الوقاية من حوادث العمل هو تقليلها إلى الأدنى والعمل بكل الوسائل للحد منها حيث نعلم ان المرض المهني لا يمكن منع حدوثه تماما لأن العنصر الشخصي يمثل نسبة (80-90%) من أسباب الحوادث ولكن يمكن التخفيض منها، وعليه يمكن استخدام الاجراءات التالية:

أ- الأسس المتعلقة بمكان العمل:

- يجب ان يكون البناء متين وله أسقف متينة
- يجب ان تكون بيئة العمل صحية مثل التهوية والانارة الجيدة والحرارة الثابتة.
- يجب طلاء الجدران ذو لون مناسب غير مثير للأعصاب
- يجب أن تكون المساحة واسعة داخل مكان العمل بحيث يمكن وضع الأجهزة بشكل نظامي وصحيح لا يؤثر على حركة العاملين بين الأجهزة.

ب-الأسس المتعلقة بالمعدات الأجهزة (ميكانيكية):

- توفر مستلزمات السلامة في الأجهزة والمعدات
- وجود صيانة دورية للأجهزة والآلات لضمان عدم اشتغال أي جهاز أو آلة غير آمنة.
- منع تكديس الآلات في الأماكن الضيقة

¹- عبد الرحمان العيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، دط، الاسكندرية، مصر، 1990، ص276.

ثالثاً: حوادث العمل

- وضع علامات تحذيرية على الأجهزة والآلات التي تحمل خطورة وذلك للفت انتباه العمال إلى وجود خطر¹.

ج- الاسس المتعلقة بالعملية الانتاجية:

- إحاطة منطقة الخطر بحواجز تمنع وصول اجزاء جسم الانسان كالأطراف أو الشعر أو غيرها.
- إجراء تعديل في تصميم الآلات بحيث يمنع بروز أو ظهور الأجهزة المتحركة الناجمة عنها مخاطر الإصابة.

د- الاسس المتعلقة بالعمالين:

- وضع العامل المتدرب في المكان المناسب له أي أن يكون له القدرة والخبرة والدراية الكافية بالعمل
- المراقبة المستمرة للمهندسين والخبراء والفنيين ومسؤولي السلامة المهنية على سير العمل وكيفية تنفيذه، مع وجود التوجيه والنصح والارشاد ليعمل العامل بشكل صحيح.
- تحديد مسؤولية الفرد اتجاه العمل ومنعه من تجاوز مسؤوليته بالعمل.
- إلتزام العامل بالوسائل الوقائية ومحاسبة المقصرين من قبل الإدارة.

هـ- أسس أخرى: تأمين المنظمة قسم السلامة المهنية لضمانات تنظيمية خدمات الصحة والسلامة وذلك عن طريق تشكيل لجنة للصحة والسلامة

وضع سجلات احصائية لتسجيل حوادث العمل والاصابات

قيام المشرفين والعمالين بدورات لرفع الوعي الوقائي المهني عندهم².

¹- يوسف حجيم الطائي: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجية متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص461.

²- المرجع نفسه، ص461-462.

ثالثاً: حوادث العمل

8- علاقة الضغوط المهنية بحوادث العمل

يتعامل العامل في محيطه المعني بعدة مكونات تنظيمية تتعامل فيما بينها لبلوغ أهدافه ترسمها المنظمة بصفة خاصة، ويحدث أن تتعارض أهداف العام مع متطلبات المنظمة ككل، مما يتولد عنها توترات وصراعات لدى هذا العامل، مؤثرة بذلك على كيانه كفرد وعلى أداءه وقدراته المهنية.

عند تعرض العامل للضغوطات في محيطه المهني، يجره هذا الضغط إلى الوقوع في حوادث قد ترجع عليه سلباً، كما قد تؤثر على المنظمة وقد تسبب بعض الحالات في مرض العامل، زيادة على هذا بإمكان الضغط أن يتسبب في حادث معين، حيث يضعف العامل مما يعرقله التعب عن التقدم في عمله، إذ تبدأ العملية بعدم الرغبة في العمل وانخفاض في الرضا، مما يؤدي بعد إلى التعرض لاضطرابات جسدية ونفسية وهذا ما يتولد عنه آثار سلبية على صحة العامل وأداءه، وعلى المنظمة التي يعمل فيها، فعند وصول الضغط إلى الدرجة الحادة، يحدث التأثير على الموظف ككل، إذ تصل الخسائر الناتجة عن حوادث العمل إلى الملايين على المنظمة، إذ يعتبر الضغط المهني هو العامل الرئيسي في كثير من المشاكل التنظيمية، وخاصة مشاكل الأداء المنخفض ودوران العمل والغيب والتسرب الوظيفي¹.

يختلف العمال في استجاباتهم لمواقف مهنية ضاغطة في نفس المستوى من الحدة أو الطبيعة فقد يستجيب أحدهم بطريقة عنيفة مباشرة، كأن ينتقم لنفسه، فيواجهه رئيسه بأساليب تنتافي مع القانون الداخلي للمنظمة، أو يقوم بإتلاف الممتلكات، إذ يقع العامل تحت جملة من الضغوط، وبالتالي يفقد توازنه النفسي، فيترك المجال للوقوع في الحوادث بمختلف أنواعها وحدتها.

فالفردي بحاجة للتكيف مع التغيرات اليومية التي يفرضها المحيط، كما أن عملية التكيف هذه تعتبر كمعبر سلام للعامل، حيث في حالة حصوله عليها يتفادى الوقوع في الحوادث وفي المقابل قد تؤدي بعض الحالات بالعامل إلى الفشل في مواجهة الضغط، والقيام بالحوادث في حالة تشابه الضغوط².

¹ - جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل، إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2005، ص ص26-27.

² - المرجع نفسه، ص27.

ثالثاً: حوادث العمل

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما ان الأسباب الواردة والضحية موجودة والانتاج متواصل، حيث يجدر بالادارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها وبذل المزيد من الجهود مع اشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة والاجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها



الفصل الثاني:

مرتكزات الدراسة

وإطارها التطبيقي





أولاً: مرتكزات الدراسة المنهجية

1- منهج الدراسة

2- مجتمع وعينة الدراسة

3- الاطار المكاني والزمني

4- أدوات جمع البيانات



أولاً: مرتكزات الدراسة المنهجية

1- منهج الدراسة:

إن موضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين يمكنه من دراسة موضوعه لذلك فتحديد المنهج المستخدم في البحث تعتبر خطوة هامة وضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يتبعه الباحث في مسار بحثه للوصول إلى إجابات عن الأسئلة التي يطرحها في بداية بحثه .

ونظرا لاختلاف المواضيع المدروسة من قبل الباحثين فإن المناهج كذلك تختلف باختلاف المواضيع وذلك باعتبار المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث للوصول إلى نتيجة معينة¹ .

لذلك فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً .

ويعرف على أنه: "المنهج الذي يصف الظاهرة وموضوع الدراسة ويحلل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها، حيث يعرف هذا المنهج بأنه يصف قضية أو حدث موجود حالياً يمكن الحصول منه على معلومات تجيب على التساؤلات التي يطرحها الباحث خلال موضوعه دون تدخل الباحث فيها"² .

2- عينة الدراسة:

هناك من عرف العينة على أنها: "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية و هي تعتبر جزءاً من الكل بمعنى أن تؤخذ مجموعة أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة"³ .

و تعرف أيضا على: "أنها جزء من كل أو بعض من المجتمع"⁴ .

¹ سلطان بلغيت : اضاءات منهجية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ط1 دار بن طفيل للنشر الجزائر - 2011 ص 135

² أيمن أحمد فرج البرديني: العلاقة بين اللغة واضطراب التكامل الحسي عند الأطفال المتوحدين، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس، جامعة غزة، 2006، ص146

³ رشيد زرواتي: تدريبات في منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة ، الجزائر - ط1-2002 -ص91

⁴ - محمد حسن علاوي ، اسامة كامل راتب: البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار الفكر العربي - ط2 - القاهرة مصر 1999 ، ص143

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

كما تعتبر العينة من بين أهم الأدوات في البحوث الميدانية التي تقام في المجتمعات الكبيرة، إذ يعتبر البحث عن طريق المعاينة اختصاراً للوقت والجهد والمال والوصول إلى النتائج بسرعة، إلا أنه في المقابل يحتاج إلى تكون العينة ممثلة للمجتمع المراد دراسته.¹ ونظراً لحجم المجتمع الكبير الذي نخصه بالدراسة (عمال مؤسسة سوميفوس بئر العاتر) فقد ارتأينا اختيار عينة عشوائية بسيطة في دراستنا هذه قدرت بـ 50 مفردة، تم توزيع الاستمارة على جميع مفرداتها.

الجدول رقم 02: طريقة إعداد العينة

الفئة	حجم المجتمع الأصلي	حجم العينة 5%
الإطارات	78	4
أعوان التحكم	824	42
أعوان التنفيذ	82	4
المجموع	984	50

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على البيانات المقدمة من طرف المؤسسة

وقد تم توزيع أفراد العينة حسب الجنس كما يلي:

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

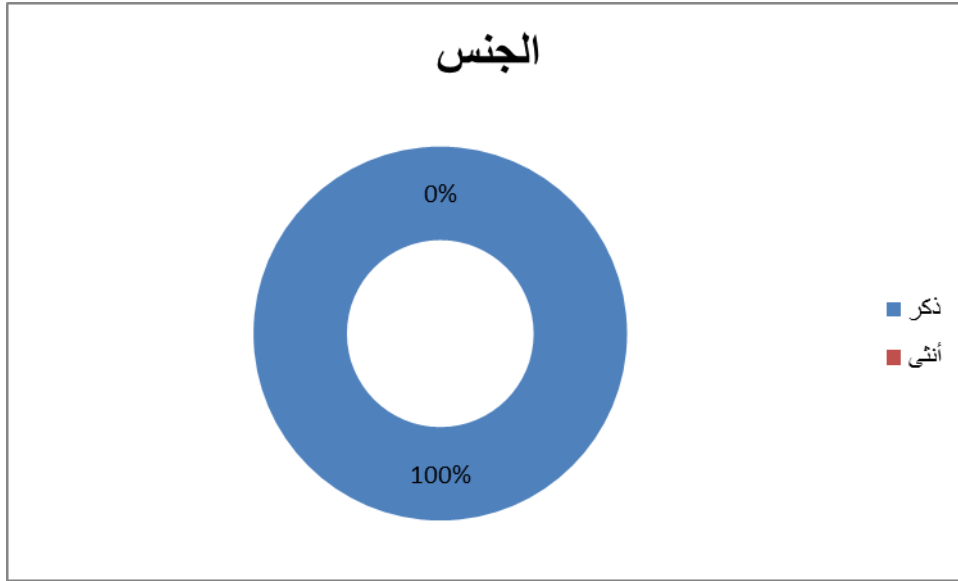
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	50	100%
أنثى	0	0%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على السؤال رقم 01 من استمارة الاستبيان

¹ مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لأعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2000، ص 157.

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الشكل رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على السؤال رقم 01 من استمارة الاستبيان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول والشكل أعلاه أن كل أفراد العينة هم من الذكور بنسبة 100%، في حين أن نسبة الإناث منعدمة (0%) وهذا ما يمكن إرجاعه إلى صيغة العمل داخل المنجم

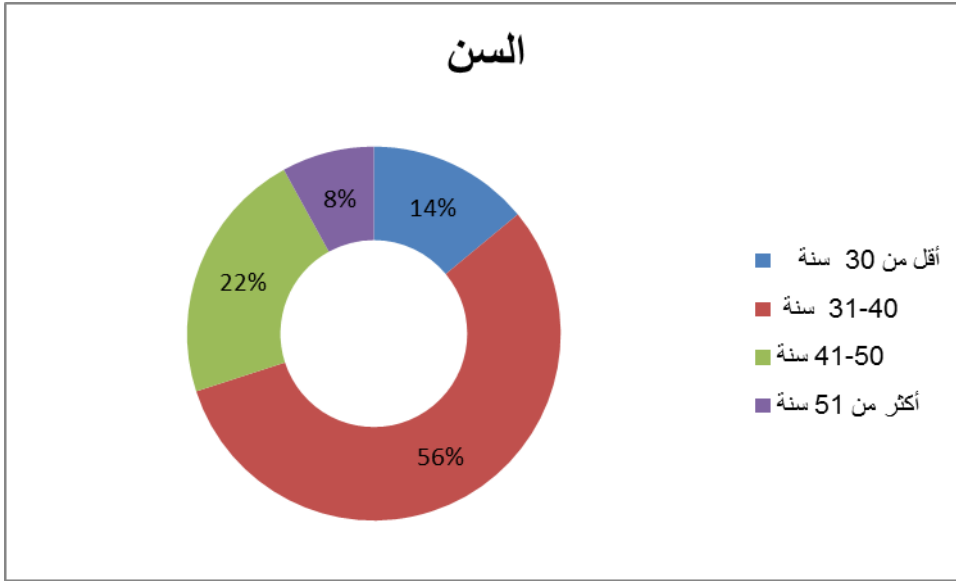
الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	7	14%
31-40 سنة	28	56%
41-50 سنة	11	22%
أكثر من 51 سنة	4	8%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على السؤال رقم 02 من استمارة الاستبيان

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الشكل رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 02 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 31-40 سنة، حيث بلغت نسبتهم 56%، تليها نسبة اللذين تتراوح أعمارهم بين 41-50 سنة والمقدرة بـ22%، ثم أقل من 30 سنة بنسبة 14%، وأخيرا الذين تزيد أعمارهم عن 51 سنة بنسبة 8%

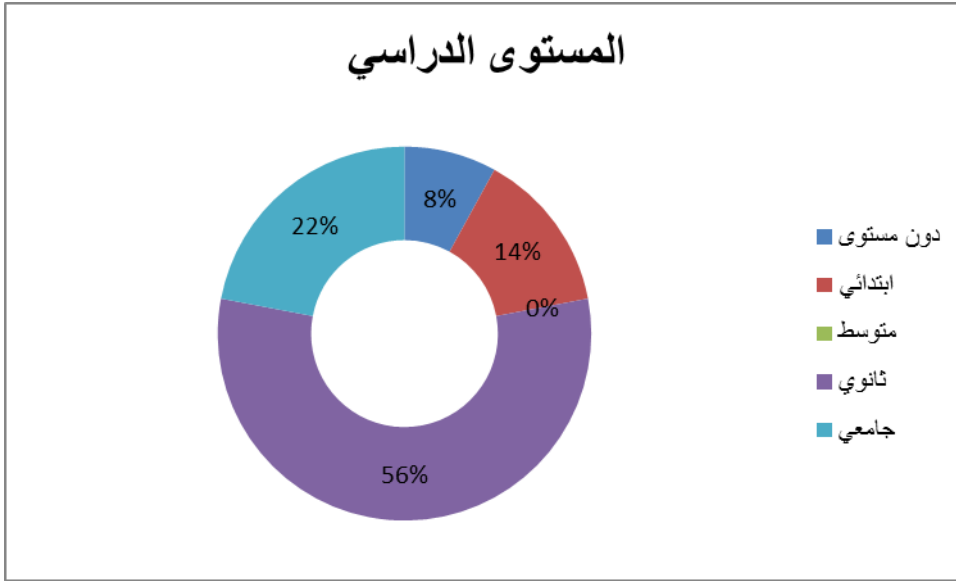
الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى	التكرار	النسبة
دون مستوى	4	8%
ابتدائي	7	14%
متوسط	00	00%
ثانوي	28	56%
جامعي	11	22%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 03 من استمارة الاستبيان

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

الشكل رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 03 من استمارة الاستبيان

من خلال النتائج أعلاه، نلاحظ أن النسبة الغالبة من أفراد العينة والمقدرة بـ56% يمتلكون مستوى ثانوي، تليها المستوى الجامعي بنسبة 22%، ثم الابتدائي بـ14%، ومن هم دون المستوى الدراسي بنسبة 8% في حين لم يكن أحد من أفراد العينة يمتلك مستوى متوسط

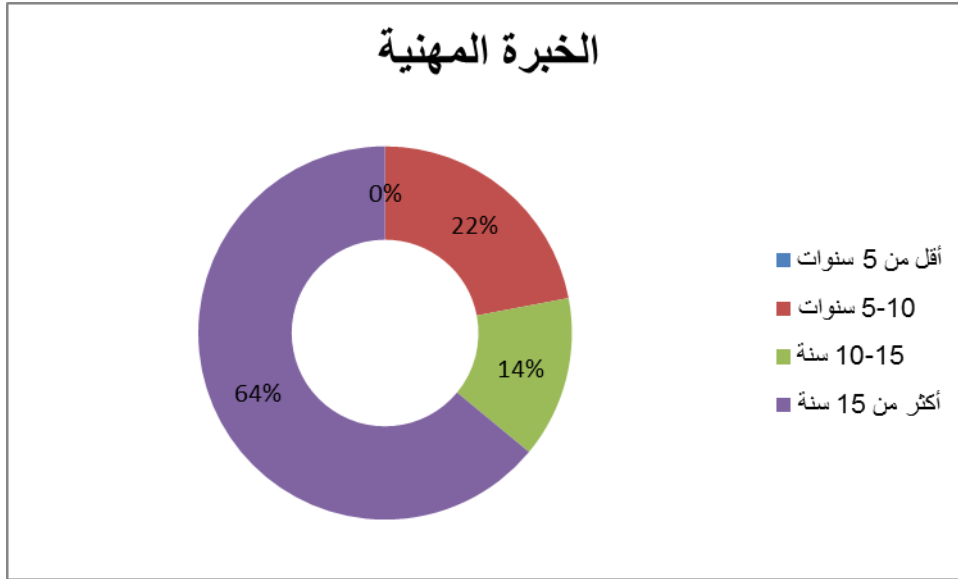
الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	0	0%
5-10 سنوات	11	22%
10-15 سنة	7	14%
أكثر من 15 سنة	32	64%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 04 من استمارة الاستبيان

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 04 من استمارة الاستبيان

من خلال الشكل والجدول نلاحظ أن غالبية العينة والمقدرة نسبتهم بـ64% يمتلكون خبرة مهنية كبيرة مقدرتها بأكثر من 15 سنة، تليها الخبرة المحصورة بين 5-10 سنوات ونسبتها 22%، ثم 10-15 سنة بنسبة 14%، فيما لم يكن أحد من أفراد عينة لم يمتلك خبرة أقل من 5 سنوات.

3- الاطار المكاني والزمني للدراسة:

3-1- الاطار المكاني:

- نبذة تاريخية حول مؤسسة سوميفوس:

اكتشف منجم جبل العنق قبل الاستقلال سنة 1908، بعدها تم إنشاء مؤسسة قائمة بذاتها تحت اسم شركة جبل العنق وذلك سنة 1934، حيث اهتم في بادئ الأمر بالبحوث الاستغلالية، وقد بدأت في سنة 1936 الأشغال الاستغلالية بالمؤسسة، وتم = تأميم المؤسسة "الشركة الوطنية للبحوث والإستغلال المنجمي والتي كان مقر إدارتها العاصمة بالحرش، لكنه حول في 03 جوان/1983 إلى ولاية تبسة، وهو التاريخ نفسه التي سميت به المؤسسة « FERPHOS » مؤسسة الجديد و الفوسفات، أما حاليا ومنذ سنة 2004

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

فإنها قسمت إلى مؤسستين : « SOCIETE DES MINES DE FER » و « SOMIFER » ومقر إدارتها بالونزة :

« SOMIPHOS » : « SOCIETE DES MINES DE PHOSPHATE »

مؤسسة مناجم الفوسفات، ومقر إدارتها بمدينة بئر العاتر - والتي سنخصها بالدراسة .

- الموقع الجغرافي

يقع منجم جبل العنق في أقصى شرق البلاد في جنوب ولاية تبسة على بعد 90 كلم من مقر الولاية و بالضبط بمدينة - بئر العاتر. ويعد بـ 25 كلم عن الحدود التونسية ويربط هذا المركب المنجمي بميناء عنابة عن طريق خط السكك الحديدية و التي تمتد على طول 340 كلم .

- أهمية مؤسسة « SOMIPHOS »

1. مكانتها على المستوى الوطني والمحلي :

تحتل مؤسسة « SOMIPHOS » مكانة هامة على الصعيد المحلي والوطني نظرا لما تزخر به من موارد وما تحتويه من طاقات، وما لها من أهمية في إنتاج أطنان من الفوسفات، وتظهر هذه المكانة و الأهمية في ما يلي :

- ✓ تشغيل أكثر من 1400 عامل و بالتالي محاولة القضاء على البطالة أو الإنقاص منها في المنطقة.
- ✓ جلب العملة الصعبة من خلال التصدير.
- ✓ الاستفادة من العلاقات الخارجية مع مختلف الدول عن طريق.
- ✓ تزويد القوى الوطنية المحلية بكميات كبيرة من الفوسفات.
- ✓ إنتاج أكثر من 1.500.000 طن من الفوسفات سنويا و التطلع
- ✓ الكمية 1.800.000 طن في المستقبل و منح عدة امتيازات للعمال.
- ✓ استفادة العديد من الطلبة المتربصين داخل المؤسسة
- ✓ إمكانية ترقية العمال

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

- إطارات وموظفي المؤسسة :

تضم مؤسسة « **SOMIPHOS** » ببئر العائر عددا كبيرا من الموظفين، باختلاف منابهم ودرجاتهم ومكان عملهم، ويصل عددهم حوالي 1400 عامل تقريبا، يتم تشغيلهم عن طريق عقود قابلة للتجديد، في حالة ما لمست المؤسسة توفر الشروط اللازمة في العامل، كالتقاني في العمل و المهارة وحسن السيرة، وبعد اكتساب الخبرة اللازمة يثبت العامل في منصبه، وتجد في المؤسسة أربعة أصناف من العمال يتوزعون حسب درجاتهم كالاتي:

➤ الإطارات السامية « les cadres supérieurs »

يرتبون في الدرجة 19 فما فوق وهذا الصنف من العمال يحتاج إلى تكوين فني وتقني وعلمي عالي، فهو يشمل المهندسين والجامعيين الأكفاء، فهي مناصب ذات مسؤولية كبيرة، وبالمؤسسة 13 إطار سامي ومنهم:

✓ مدير المؤسسة.

✓ المدير التقني.

✓ رؤساء الأقسام

✓ بعض رؤساء المصالح

➤ الإطارات « les cadres »:

تضم المؤسسة حوالي 67 تقريبا إطارا موزعين بين الأقسام و المصالح، يستوجب التوظيف في هذه المناصب، توفر مستوى ثقافي معين وخبرة معينة والتي يمكن فيها الترقية في الدرجة، وهنا تتراوح بين 15 إلى 18 درجة.

➤ عمال التحكم:

يبلغ عددهم حوالي 780 عاملا تقريبا، مثل رؤساء الفروع و مهمتهم الأساسية الإشراف على العمال الموجودين بالفروع التي يعملون بها من خلال التوجيه و المتابعة، وتتراوح درجة هذا الصنف من العمال بين 10 إلى 14.

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

➤ عمال التنفيذ:

هذا النوع من العمال لا يتطلب خبرة أو مستوى تعليمي معين، حيث يقومون بتنفيذ القرارات الصادرة عن رؤسائهم وتشمل عمال النظافة، البستاني... الخ.

3-2- الإطار الزمني:

وهو الزمن الذي استغرقه الباحث إجراء هذه الدراسة الميدانية ، وقد تم توزيع استمارات الاستبيان واسترجاعها في الفترة الممتدة بين جانفي 2021 إلى غاية شهر أفريل 2021 على النحو التالي:

- القراء الأولية حول الموضوع وجمع المراجع والمعلومات دامت طيلة شهر جانفي 2021
- الزيارة الاستطلاعية بتاريخ 02 فيفري 2021
- توزيع الاستمارة تمت طيلة شهر مارس 2021
- تحليل وتفسير البيانات: طيلة شهر أفريل 2021
- الاخراج النهائي للمذكرة كان في شهر ماي 2020

4- أدوات جمع البيانات:

الاستمارة : تعد الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات حيث يسمح بالحصول على معلومات دقيقة لا يستطيع الباحث ملاحظتها بنفسه في المجال المبحوث لكونها معلومات لا يملكها إلا صاحبها المؤهل قبل غيره على البوح بها وتقاديا لعدم فهم الأسئلة حرصا على أن يكون هناك اتصال مباشر بالمبحوثين أثناء توزيعها لضمان إجابات موضوعية ودقيقة ومراعاة صيغة الاستمارة وطرح الأسئلة حسب تكوينها، وقد تم تقسيم الاستبانة الخاصة بالدراسة إلى 22 سؤال موزعة على أربعة محاور جاءت كالتالي:

المحور الأول: بيانات شخصية (وتم تقسيمه إلى 5 أسئلة)

المحور الثاني: حوادث العمل والمشكلات التنظيمية (ويحتوي على 6 أسئلة)

المحور الثالث: حوادث العمل والكفاءة المهنية لدى العاملين (يحتوي على 6 أسئلة)

المحور الرابع: حوادث العمل وبيئة العمل (يحتوي على 05 أسئلة)

المحور الخامس: أهم الحلول المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس بئر العاتر (يحتوي على 04 أسئلة)

ثانيا: الاطار التطبيقي للدراسة

- 1-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الأول
- 2-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثاني
- 3-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثالث
- 4-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الرابع
- 5- النتائج العامة للدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية
- 6- النتائج العامة للدراسة في ضوء الدراسات السابقة
- 7- النتائج العامة للدراسة في ضوء النظرية المرجعية
- 8- النتائج العامة للدراسة

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

1-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الأول

المحور الثاني: حوادث العمل والمشكلات التنظيمية

الجدول رقم 07: هل تفرض المؤسسة اجراءات تأديبية على العاملين غير الملتزمين بتطبيق اللوائح التنظيمية؟

النسبة	التكرار	الجواب
72.0%	36	نعم
28.0%	14	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 06 من استمارة الاستبيان

من خلال نتائج الجدول، نلاحظ أن النسبة الغالبة من أفراد العينة المقدرة بـ 72% أكدوا على أن المؤسسة المنجمية سوميفوس بئر العاتر تقوم بفرض إجراءات تأديبية على العاملين غير الملتزمين بتطبيق اللوائح التنظيمية ، في حين أن النسبة المتبقية والمقدرة بـ 28% نفوا ذلك، وبالتالي فإن الاجراءات التأديبية التي تقوم بها المؤسسة في حق كل من يخالف اللوائح التنظيمية تعد في نظرهم الوسيلة الأنجع والأفضل للحد من الاختراقات التي يقوم بها العمال في حق النظام العام للمؤسسة، وبالتالي يلقي هذا الأمر الاستجابة الكافية من طرفهم ويجعلهم مجبرين على الالتزام بهاته اللوائح التنظيمية

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الجدول رقم 08: هل تفرض المؤسسة حجما ساعيا إضافيا على العمال؟

النسبة	التكرار	الجواب
78.0%	39	نعم
22.0%	11	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 07 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسة تقوم بفرض حجم ساعي إضافي على العمال وهذا ما أفادت به نسبة 78% من أفراد العينة وهي النسبة العظمى والغالبية منهم، في حين النسبة الضئيلة من العينة أكدوا أن المؤسسة لا تقوم بفرض ساعات إضافية للعمل، وهذا ما يؤكد أن طبيعة العمل بالمؤسسة تفرض على العمال القيام بساعات عمل إضافية خارج الدوام المعتاد، أيضا الاتفاقية المبرمة بين العمال والمؤسسة تحتوي على بنود في ما يخص الساعات الإضافية على أن تتم تعويضات مالية لهاته الأعمال الإضافية خارج الدوام، وهذا دائما حسب ما أفاد به أفراد العينة

الجدول رقم 09: هل المنصب الذي تشغله خارج تخصصك؟

النسبة	التكرار	الجواب
18.0%	09	نعم
82.0%	41	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 08 من استمارة الاستبيان

يتبين ان أغلبية افراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ82% أكدوا على أن المهام الموكلة لهم والمنصب الذي يشغلونه يتوافق مع تخصصهم، في حين نسبة ضعيفة من افراد العينة مقدره بـ18% أجابوا بأنهم يشغلون مناصبا خارج تخصصهم، ومنه فإن طبيعة العمل بمؤسسة سوميفوس بئر العائر تستوجب أن يكون هناك عمال متخصصين في المجال، أو يكونوا قد خضعوا لتكوين متخصص في هذا المجال وهذا لضمان مردودية أكثر وتقادي مختلف العقبات لتي تحول دون تحقيق أهداف المؤسسة

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

الجدول رقم 10: هل تشعر بالإرهاق لكثرة الأعمال الموكلة لك؟

النسبة	التكرار	الجواب
56.0%	28	دائما
30.0%	15	أحيانا
14.0%	7	نادرا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 09 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة والمقدرة بـ56% أكدوا أنهم دائما ما يشعرون بالإرهاق لكثرة الأعمال الموكلة لهم، في حين نسبة 30% أجابوا بأنهم يشعرون بالإرهاق بين الحين والآخر، وأخيرا النسبة الأضعف عادت لأفراد العينة الذين قالوا بأنهم نادرا ما يشعرون بالإرهاق، وبالتالي فالعمل بمؤسسة سوميفوس باعتبارها مؤسسة صناعية تعمل على استخراج الفوسفات وتحويله ونقله عبر الشاحنات والسكك الحديدية تتطلب جهدا كبيرا مبدولا وأيضا بيئة العمل تجعل من أداء المهام يسبب الشعور بالإرهاق وهذا ما صرح به غالبية العينة بالمؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم 11: هل المهام المطلوبة منك في العمل واضحة ودقيقة؟

النسبة	التكرار	الجواب
92.0%	46	نعم
8.0%	4	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 10 من استمارة الاستبيان

نلاحظ أن الأغلبية العظمى من أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ92% قالوا بأن المهام الموكلة لهم واضحة ودقيقة في حين نسبة ضعيفة جدا منهم مقدرة بـ8% نفوا ذلك، وبالتالي فإن مسؤولي المصالح بالمؤسسة دائما ما يسعون إلى التوزيع الدقيق للمهام بين العمال، وأيضا توظيف عمال متخصصين في مجالات معينة تتطلبها طبيعة العمل بالمؤسسة وبالتالي إذا كان العامل متخصص في مجاله فطبيعة العمل والمهام تكون بالتأكيد واضحة وجزلية وفي مقدوره وعلمه القيام بها وأداءها على أكمل وجه.

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الجدول رقم 12: هل تعتمد المؤسسة بشكل دوري إجراءات أمنية ووقائية في صالح العمال؟

الجواب	التكرار	النسبة
نعم	47	%96.0
لا	3	%4.0
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 11 من استمارة الاستبيان

نلاحظ أن جل أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 96% أكدوا أن المؤسسة تعتمد بشكل دوري القيام بإجراءات أمنية ووقائية في صالح العمال، في نسبة قليلة جدا مقدرة بـ 4% منهم أكدوا العكس، وبالتالي فالإجراءات الأمنية والوقائية تحتل أولى الأولويات بالمؤسسة وهذا ما يدفع القائمين والمسيرين إلى اعتماد دوري لها اعتبارا أن حوادث العمل بالمؤسسة ليس مرهونة بزمان معين لذلك يجب القيام بهاته الإجراءات بشكل دائم ومتجدد وبصفة دورية.

2-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثاني:

المحور الثالث: حوادث العمل والكفاءة المهنية لدى العاملين

الجدول رقم 13: هل تمتلك معرفة كافية تتعلق بالإجراءات التي تقلل من حوادث العمل؟

الجواب	التكرار	النسبة
نعم	32	%64.0
لا	18	%36.0
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 12 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول يتبين ان غالبية العينة ممثلة في نسبة 64% أجمعوا على أنهم يمتلكون المعرفة الكافية المتعلقة بالإجراءات التي تقلل من حوادث العمل، في حين أن النسبة المتبقية والمقدرة بـ 36% يجهلون هاته الإجراءات، وبالتالي فمعرفة مثل هاته الإجراءات تعد من الأهمية بمكان نظرا لما توفره الأخذ بالحيطه والتعرف أكثر على مسببات حوادث العمل بالمؤسسة وبالتالي الاحاطة بالإجراءات الاحترازية اللازمة لهذا الأمر، لذلك تسعى المؤسسة للقيام بحملات ارشادية وإطلاع العمال على أساليب وقائية سواء متخذة من طرف المؤسسة ممثلة في جملة الإجراءات أو من طرف العمال في حد ذاتهم.

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

الجدول رقم 14: هل تقوم دائما باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمال

الجواب	التكرار	النسبة
نعم	43	%86.0
لا	7	%14.0
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 13 من استمارة الاستبيان

نلاحظ أن النسبة العظمى من افراد عينة الدراسة أكدوا بأنهم دائما ما يستخدمون وسائل الوقاية داخل المؤسسة وقد قدرت نسبتهم بـ86%، في حين النسبة المتبقية والقليلة مقدرة بـ14% لا يستخدمونها، ومنه يمكن القول أن عمال مؤسسة سوميفوس على درجة من الوعي الكافي الذي يخولهم إلى إدراك أهمية استخدام وسائل الوقاية التي توفرها لهم المؤسسة في حمايتهم من الحوادث التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء القيام بمختلف المهام الموكلة لهم بالمؤسسة، وهذا ما يؤكد على أهمية هاته الوسائل الوقائية وإدراك العمال لها.

الجدول رقم 15: هل سبق لك أن عملت قبل توظيفك في المؤسسة؟

الجواب	التكرار	النسبة
نعم	25	%50.0
لا	25	%50.0
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 14 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول ، نلاحظ تساوي في كلا الخيارين، حيث بلغت نسبة الموظفين الذين سبق لهم أن عملوا بمؤسسات أخرى أو أعمال حرة أخرى قبل توظيفهم بالمؤسسة الـ50%، وكذلك الحال بالذين لم يشتغلوا من قبل، وبالتالي فالذين دخلوا عالم الشغل قبل التوظيف بالمؤسسة يمتلكون فكرة أو خبرة ولو بسيطة على مختلف الأساليب الوقائية بميدان العمل وأيضا الحوادث التي يمكن التعرض لها، وأيضا الذين لم يشتغلوا من قبل تكون لديهم فكرة ولو بسيطة عن كلا الأمرين

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الجدول رقم 16: هل تلقيت تدريب داخل المؤسسة على كيفية أداء العمل؟

النسبة	التكرار	الجواب
70.0%	35	نعم
30.0%	15	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 15 من استمارة الاستبيان

نلاحظ أن نسبة عالية وغالبية افراد العينة المقدرة نسبتهم بـ70% يؤكدون على أنهم تلقوا تدريب داخل المؤسسة حول كيفية أداء مختلف المهام بها، في حين نسبة 30% وهي النسبة الأقل لم يتلقوا أي تدريب، وبالتالي فالمؤسسة تسعى إلى إخضاع الموظفين سواء الجدد لتعريفهم كيفية العمل في مختلف المصالح أو القدماء لتدريبهم في حالة إضافة أجهزة وأدوات جديدة لم تكن متوفرة من قبل حتى يتسنى لهم الاطلاع عليها والتدريب على كيفية استغلالها أفضل استغلال.

الجدول رقم 17: هل قمت بتكوين يخص مهنتك الحالية؟

النسبة	التكرار	الجواب
78.0%	39	نعم
22.0%	11	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 16 من استمارة الاستبيان

تأكيدا للسؤال السابق، فنلاحظ أن النسبة الغالبة المقدرة بـ78% من أفراد العينة يؤكدون على أنهم خضعوا لتكوين مخصص في المهنة الحالية التي يشغلونها، اما النسبة الضعيفة منهم المتبقية فلم يخضعوا لهذا التكوين، وبالتالي نستنتج أن العمال بمؤسسة سوميفوس بئر العائر على العموم يخضعوا للتكوين في مختلف المهام الموكلة لهم حتى يأدوها على أكمل وجه دون أي نقصان او خلل، وأيضا حتى تتجنب المؤسسة أي حوادث عمل بها وتوفر لعمالها كل التسهيلات وهذا بعد إخضاعهم لتكوين مخصص في الميدان

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الجدول رقم 18: إذا كانت الإجابة بنعم، هل قمت به:

النسبة	التكرار	الجواب
25.65%	10	خارج المؤسسة
74.35%	29	داخل المؤسسة
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 16 (سؤال فرعي 1) من استمارة الاستبيان

يتبين ان النسبة الغالبة اكدوا بأنهم تلقوا التكوين داخل المؤسسة وقد قدرت نسبتهم بـ74.35%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ25.65% فقد قاموا بهذا التكوين خارج المؤسسة، وبالتالي فالمؤسسة توفر نوعين من التكوين وتركز بدرجة أكبر على التكوين الداخلي بالمؤسسة على اعتبار أن العمال يقضون مع أوقات عملهم بالمؤسسة وداخلها، كما أن التكوين الخارجي أيضا متوفر بالمؤسسة ولكن ليس بدرجة كبيرة إلا إذا اقتضى الأمر

الجدول رقم 19: هل استفدت من هذا التكوين؟

النسبة	التكرار	الجواب
79.48%	31	نعم
10.52%	8	لا
100%	39	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 16 (سؤال فرعي 2) من استمارة الاستبيان

يتبين لنا من خلال نتائج هذا السؤال أن غالبية افراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ79.48% استفادوا بشكل تام من التكوين المقدم لهم من طرف المؤسسة، في حين النسبة الأضعف والمتبقية منهم والمقدرة بـ10.52% لم يستفيدوا، وبالتالي فطبيعة التكوين بالمؤسسة جعلت من الموظفين والعمال الخاضعين له يستفيدون مما يقدمه المشرفون على عملية التكوين وهذا نظرا لكفاءتهم والطرق الصحيحة التي يعتمدون عليها في عملية التكوين وهذا ما يجعل العمال يستفيدون منها

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

3-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الثالث

المحور الرابع: حوادث العمل وبيئة العمل

الجدول رقم 20: أكثر الظروف التي تعيق الموظف في العمل

الجواب	التكرار	النسبة
عدم نظام المكان	30	60.0%
الغبار	11	22.0%
الضجيج	05	10.0%
الحرارة	04	8.0%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 17 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه أن غالبية افراد العينة ممثلة نسبتهم في 60% أكدوا على أن عدم نظافة مكان العمل يعد أحد أبرز المعوقات التي تواجههم اثناء أداء مهامهم، فيما توزع بقية العينة بين من يرون أن الغبار هو المعيق الأبرز بنسبة 22%، الضجيج بنسبة 10% وأخيرا الحرارة بنسبة 8%، ومنه فإن نظافة المكان تمثل أحد الأساسيات التي تساعد العمال على تأدية مهامهم على أكمل وجه وأتم حال، وأن عدم نظافته يمثل عائق بالنسبة لهم ويعطل من سيرورة العمل بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

الجدول رقم 21: التعرض للحوادث

النسبة	التكرار	الجواب
64.0%	32	دائما
22.0%	11	غالبا
14.0%	7	أبدا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 18 من استمارة الاستبيان

من خلال نتائج الجدول، يتبين ان غالبية العمال والمتمثلة نسبتهم في 64% دائما ما يتعرضون لمختلف المعوقات التي تحول بينهم وبين تأدية أعمالهم على غرار عدم نظافة المكان والضجيج...الخ، في حين أجاب أفراد العينة الباقون بين من يرون بأنهم غالبا ما يتعرضون لهذه العقبات بنسبة 22%، وأقل نسبة عادت لمن يرون بأنهم لا يتعرضون لها أبدا 14%، وبالتالي يمكن القول أن العمال يتعرضون للعديد من المعوقات أثناء القيام بمختلف الوظائف المسندة لهم بشكل دائم أو في أغلب الأحيان

الجدول رقم 22: تصميم الآلات والمعدات يتناسب مع العمل المؤدى

النسبة	التكرار	الجواب
75.0%	35	نعم
25.0%	15	لا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 19 من استمارة الاستبيان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن أغلبية افراد العينة والبالغة نسبتهم 75% أكدوا على أن الآلات والمعدات التي يقوم بتأدية مهامه من خلالها يتناسب تصميمها مع نوعية العمل المؤدى من طرفهم، في حين النسبة المتبقية والضعيفة منهم والمقدرة بـ25% يرون بأنه لا يتناسب مع طبيعة العمل، وبالتالي يمكن القول أن المعدات التي تعتمد عليها المؤسسة قد صممت لتسمح بتأدية الأعمال الموكلة للموظفين بشكل مناسب، كما يحرص القائمون على المؤسسة على إحاطة العمال بطبيعة العمل وأيضا تصميم الآلات حتى لا يواجه أي عقبات ومشاكل محتملة.

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

الجدول رقم 23: ترتيب وتنظيم مكان العمل

النسبة	التكرار	الجواب
44.0%	21	ملائمة للعمل
42.0%	22	ملائمة نوعا ما
14.0%	7	غير ملائمة
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 20 من استمارة الاستبيان

من خلال نتائج الجدول، يتبين أن النسبة الغالبة من افراد العينة يرون بأن ترتيب وتنظيم مكان العمل يتلائم مع مختلف الأعمال المسندة نوعا ما وملائم بدرجة كافية وكاملة ، قد بلغت نسبتهم 44.0% و 42.0% على التوالي، فيما النسبة المتبقية المقدرة بـ 14% يرون بأنها غير ملائمة مع العمل الذي يقومون به، وبالتالي فإن توافق مكان العمل وطبيعة العمل يعد من بين الأولويات التي تسعى المؤسسة لكي توفره للعامل، وهذا ما لاحظناه من خلال إجابات الموظفين

الجدول رقم 24: تؤدي كثرة الأعمال وتراكمها إلى:

النسبة	التكرار	الجواب
42.0%	21	عدم الاتقان
42.0%	21	ارتكاب الأخطاء نتيجة التوتر
16.0%	8	التأخر في أداء الأعمال بالشكل المطلوب
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 21 من استمارة الاستبيان

من خلال الجدول، يتبين أن معظم افراد العينة انقسمت إجاباتهم بالتساوي بنسبة 42% من يرون بأن كثرة الاعمال تؤدي إلى عدم الإتقان وأيضا إلى ارتكاب الأخطاء نتيجة التوتر، فيما ترى النسبة الباقية المقدرة بـ 16% أن التأخر في أداء الأعمال بالشكل المطلوب هي النتيجة الحتمية لكثرة الاعمال وتراكمها، ومنه يمكن القول على العموم بأن كثرة الأعمال بالمؤسسة تثقل كاهل الموظف وتؤدي به إلى التوتر ارتكاب الأخطاء وأيضا عدم اتقان أعماله

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطـارها التطبيقي

4-جدولة وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الرابع

المحور الخامس: أهم الحلول المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس بئر العاتر

الجدول رقم 25: تساهم العلاقات مع الموظفين من تحسين الأداء بالمؤسسة:

الجواب	التكرار	النسبة
كثيرا	7	14.0%
قليلا	39	78.0%
لا تساهم	4	8.0%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 22 من استمارة الاستبيان

يتبين لنا من خلال الجدول اعلاه أن النسبة العظمى من افراد العينة والمقدرة بـ78% يرون بأن العلاقات مع الموظفين تساهم في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة بدرجة قليلة، تليها نسبة 14% بالنسبة إلى الدرجة الكثيرة وأخيرا النسبة الأضعف عادت إلى أفراد العينة الذين اكدوا بأن هذه العلاقات لا تساهم أبدا في تحسين الأداء بالمؤسسة وقدرت بـ8%، وبالتالي نستنتج أن العلاقات الطيبة التي تجمع الموظفين بالمسؤولين بالدرجة الأولى والموظفين فيما بينهم بالدرجة الثانية تساهم ولو بالشيء القليل في تحسين الانتاجية والأداء بالمؤسسة من طرف الموظفين

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

الجدول رقم 26: يحاول المسؤول توفير الجو الملائم للعمل

النسبة	التكرار	الجواب
14.0%	7	دائما
72.0%	36	أحيانا
14.0%	7	نادرا
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على السؤال رقم 23 من استمارة الاستبيان

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أن النسبة الغالبة من أفراد العينة والمقدرة بـ72% أكدوا على أن المسؤول يجاول أحيانا توفير الجو الملائم للعمل، في حين النسبة الباقية منهم انقسمت بين من اجابوا بنادرا ودائما بنسبة 14% لكل منهما، وبالتالي فللمسؤول الدور الهام الذي يسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة والتي يجسدها الموظفون، ولعل أحد أهم الوسائل التي يستغلها هي توفير الجو الملائم بالمؤسسة وهذا ما لمسناه من خلال إجابات أفراد العينة

السؤال 24: ما هي الطريقة التي تراها مناسبة لكل تنفادي ضغوط العمل بالمؤسسة؟

جعلنا هذا السؤال مفتوح لأفراد العينة حتى يقوموا بطرح إجاباتهم بحرية دون تحديد اختيارات لهم، وقد توصلنا إلى أنهم طرحوا عدة طرق لتفادي ضغوط العمل بالمؤسسة تمثلت معظمها في:

- التوزيع المتساوي للمهام بالمؤسسة وتجنب المحاباة

- عدم الاكثار من ساعات العمل الاضافية على العمال بالمؤسسة

السؤال 25: ماذا تقترح كحلول للتقليل من حوادث العمل التي تتعرض لها أثناء أداء مهامك؟

قدم أفراد العينة العديد من الاقتراحات كحلول للتقليل من حوادث العمل بالمؤسسة نذكر منها:

- توفير أدوات سلامة بشكل أكثر من السابق وتبديل القديم والمهترئ منها

- توزيع اشارات تنبيهية أكثر على الآلات والاجهزة حتى يأخذ العمال حذرهم بشكل أكبر

-

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

5- النتائج العامة للدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية

5-1- في ضوء التساؤل الفرعي الأول:

من خلال تحليل الجداول تبين ما يلي:

- الاجراءات التأديبية التي تقوم بها المؤسسة في حق كل من يخالف اللوائح التنظيمية تعد أفضل وسيلة للحد من الاختراقات التي يقوم بها العمال في حق النظام العام للمؤسسة (حسب ما أفاد به نسبة 72% من أفراد عينة الدراسة)
- طبيعة العمل بالمؤسسة تفرض على العمال القيام بساعات عمل إضافية خارج الدوام المعتاد (حسب 78% من العينة)، أيضا الاتفاقية المبرمة بين العمال والمؤسسة قد تحتوي على بنود في ما يخص الساعات الإضافية على أن تتم تعويضات مالية لهاته الأعمال الإضافية خارج الدوام، وهذا دائما حسب ما أفاد به أفراد العينة، كما أنها تستوجب أن يكون هناك عمال متخصصين في المجال، أو يكونوا قد خضعوا لتكوين متخصص في هذا المجال وهذا لضمان مردودية أكثر وتقادي مختلف العقبات لتي تحول دون تحقيق أهداف المؤسسة (وهذا ما أدلى 82% من العينة)
- العمل بمؤسسة سوميفوس يتطلب جهدا كبيرا مبدولا وأيضا بيئة العمل تجعل من أداء المهام يسبب الشعور بالإرهاق وهذا ما صرح به غالبية العينة بالمؤسسة محل الدراسة
- المسؤولون بالمؤسسة يسعون دائما إلى التوزيع الدقيق للمهام بين العمال، وأيضا توظيف عمال متخصصين في مجالات معينة تتطلبها طبيعة العمل بالمؤسسة وبالتالي إذا كان العامل متخصص في مجاله فطبيعة العمل والمهام تكون بالتأكيد واضحة وجلية وفي مقدوره وعلمه القيام بها وأداءها على أكمل وجه (نسبة العينة هنا بلغت 92%).
- الاجراءات الأمنية والوقائية تحتل أولى الأوليات بالمؤسسة وهذا ما يدفع القائمين والمسيرين إلى اعتماد دوري لها لأنها لا حوادث العمل بالمؤسسة ليس مرهونة بزمان معين لذلك يجب القيام بهاته الاجراءات بشكل دائم ومتجدد وبصفة دورية (النسبة الغالبة من أفراد العينة قدرت بـ 96%).

5-2- في ضوء التساؤل الفرعي الثاني:

من خلال تحليل الجداول تبين ما يلي:

- الاحاطة بمختلف الاجراءات الوقائية تعد ذات أهمية بالغة نظرا لما توفره من الأخذ بالحيطه والتعرف أكثر على مسببات حوادث العمل بالمؤسسة وبالتالي الاحاطة بالاجراءات الاحترازية اللازمة لهذا الأمر (64% من العينة من أتفقوا على هذا)، لذلك تسعى المؤسسة للقيام بحملات ارشادية وإطلاع

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

- العمال على أساليب وقائية سواء متخذة من طرف المؤسسة ممثلة في جملة الاجراءات أو من طرف العمال في حد ذاتهم.
- عمال مؤسسة سوميفوس على درجة من الوعي الكافي الذي يخولهم إلى إدراك أهمية استخدام وسائل الوقاية التي توفرها لهم المؤسسة في حمايتهم من الحوادث التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء القيام بمختلف المهام الموكلة لهم بالمؤسسة، وهذا ما يؤكد على أهمية هاته الوسائل الوقائية وإدراك العمال لها (حسب غالبية افراد العينة والنسبة قدرت بـ86%)
 - تسعى المؤسسة إلى إخضاع الموظفين لتدريب معين سواء الجدد لتعريفهم كيفية العمل في مختلف المصالح أو القدماء لتدريبهم في حالة إضافة أجهزة وأدوات جديدة لم تكن متوفرة من قبل حتى يتسنى لهم الاطلاع عليها والتدريب على كيفية استغلالها أفضل استغلال.
 - العمال بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر يخضعوا للتكوين في مختلف المهام الموكلة لهم حتى يأدوها على أكمل وجه دون أي نقصان او خلل، وأيضا حتى تتجنب المؤسسة أي حوادث عمل بها وتوفر لعمالها كل التسهيلات وهذا بعد إخضاعهم لتكوين مخصص في الميدان
 - المؤسسة توفر نوعين من التكوين وتركز بدرجة أكبر على التكوين الداخلي بالمؤسسة على اعتبار أن العمال يقضون مع أوقات عملهم بالمؤسسة وداخلها، كما أن التكوين الخارجي أيضا متوفر بالمؤسسة ولكن ليس بدرجة كبيرة إلا إذا اقتضى الأمر (حسب نسبة 74.35% من أفراد العينة)، وطبيعة التكوين بالمؤسسة جعل من الموظفين والعمال الخاضعين له يستفيدون مما يقدمه المشرفون على عملية التكوين وهذا نظرا لكفاءتهم والطرق الصحيحة التي يعتمدون عليها في عملية التكوين وهذا ما يجعل العمال يستفيدون منها

5-3- في ضوء التساؤل الفرعي الثالث:

من خلال تحليل الجداول تبين ما يلي:

- نظافة المكان تمثل أحد الأساسيات التي تساعد العمال على تأدية مهامهم على أكمل وجه وأتم حال، وأن عدم نظافته يمثل عائق بالنسبة لهم ويعطل من سيرورة العمل بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر
- يتعرض العمال للعديد من المعوقات أثناء القيام بمختلف الوظائف المسندة لهم بشكل دائم أو في أغلب الأحيان

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

- الأجهزة والمعدات التي تعتمد عليها المؤسسة قد صممت لتسمح بتادية الأعمال الموكلة للموظفين بشكل مناسب، كما يحرص القائمون على المؤسسة على إحاطة العمال بطبيعة العمل وأيضا تصميم الآلات حتى لا يواجه أي عقبات ومشاكل محتملة (حسب نسبة 75% من افراد العينة).
- توافق مكان العمل وطبيعة العمل يعد من بين الأولويات التي تسعى المؤسسة لكي توفره للعامل، وهذا ما لاحظناه من خلال ردود الموظفين
- كثرة الأعمال بالمؤسسة تثقل كاهل الموظف وتؤدي به إلى التوتر ارتكاب الأخطاء وأيضا عدم اتقان أعماله

5-4- في ضوء التساؤل الفرعي الرابع:

من خلال تحليل الجداول تبين ما يلي:

- العلاقات الطيبة التي تجمع الموظفين بالمسؤولين بالدرجة الأولى والموظفين فيما بينهم بالدرجة الثانية تساهم ولو بالشيء القليل في تحسين الانتاجية والأداء بالمؤسسة من طرف الموظفين حسب ما أدلى به نسبة 78% من عينة الدراسة
- فللمسؤول الدور الهام الذي يسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة والتي يجسدها الموظفون، ولعل أحد أهم الوسائل التي يستغلها هي توفير الجو الملائم بالمؤسسة وهذا ما لمسناه من خلال إجابات أفراد العينة المقدره نسبتهم بـ 72%
- من بين الطرق التي تساعد على تقادي ضغوط العمل بالمؤسسة التوزيع المتساوي للمهام بالمؤسسة وتجنب المحاباة وعدم الاكثار من ساعات العمل الاضافية على العمال بالمؤسسة
- من بين الاقتراحات كحلول للتقليل من حوادث العمل بالمؤسسة توفير أدوات سلامة بشكل أكثر من السابق وتبديل القديم والمهترئ منها، وتوزيع اشارات تنبيهية أكثر على الآلات والاجهزة حتى يأخذ العمال حذرهم بشكل أكبر

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

6- النتائج العامة للدراسة في ضوء الدراسات السابقة

6-1- الدراسة الاولى الموسومة ب: الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذجا

من خلال ما توصلت إليه هاته الدراسة تبين أن الوعي الوقائي والامني يكتسي أهمية بالغة في التخفيف من ضغوط العمال، وقد لمسنا هذا في نتائج دراستنا الحالية، حول توصلنا أيضا إلى أن العمال بمؤسسة سوميفوس يمتلكون وعيا كافيا ومعرفة مسبقة لأهمية الوسائل الأمنية والوقائية بالمؤسسة محل الدراسة، وتجلى ذلك في النتائج المتوصل إليها من خلال الأسئلة المتعلقة بالأمن الوقائي ووسائل السلامة ومدى وعي العمال بها

6-2- الدراسة الثانية "الموسومة بـ ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة ميدانية بالبلدية

بوقيرات ولاية مستغانم)

من بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو أن مستوى العامل بالمؤسسة يتأثر بظروف العمل، والامر نفسه الذي توصلنا إليه، حيث إذا كانت الظروف مناسبة وتتوفر على كل الأساسيات وسبل الأمن والوقاية كان أداء العمال افضل والانتاجية مرتفعة وبالتالي فبنوعية العمل تفرض توفير بيئة سليمة ومناسبة للرفي بأداء العمال بالمؤسسة.

6-3- الدراسة الثالثة الموسومة ب: ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية، دراسة مقارنة

بين مؤسسة دنوني وسيرو والمؤسسة الصينية CRCC

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستنا، حيث توصلنا نحن من خلال دراستنا وأيضا خلص الباحث من خلال هاته الدراسة إلى أن الضغط المهني الذي يتعرض له العامل في محيط عمله يعتبر من بين العوامل التي بإمكانها أن تتصدر الأسباب المؤدية بالعامل إلى التعب والشعور بالإرهاك والعبء المهني مما يدفعه للوقوع في الاخطاء أو الحوادث المهنية.

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

6-4- الدراسة الرابعة الموسومة بـ دور العلاقات الانسانية في التخفيف من الضغوطات المهنية.

توصلت الباحثة إلى أن هناك العديد من الأسباب التي تضع العامل خاضعا للضغط المهني منها طبيعة العمل وحجم الاعمال الموكلة له وأيضا مختلف الأعباء التي تقع على عاتقه والمسؤوليات التي يحملها والبيئة التي يعمل فيها كل عوامل تولد لديه الضغط المهني وهذا ما يتوافق مع ما توصلنا إليه من نتائج في دراستنا هاته

6-5- الدراسة الخامسة: الموسومة بـ: دور استراتيجية إدارة المخاطر المهنية في تنمية السلوك الوقائي

لدى العمال وخفض حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI فرع VIR الروبية -الجزائر

توصل الباحث في هاته الدراسة إلى نتائج تتوافق مع بعض نتائجنا في هاته الدراسة وهي اهتمام المؤسسة محل الدراسة بإدارة المخاطر المهنية والتي قد يقع فيها العمل أثناء تأدية مهامهم بالمؤسسة، وأيضا السعي إلى حفظ حوادث العمل بالمؤسسة عبر تبني استراتيجيات معينة لتفعيل السلوك الوقائي للعمال

7- النتائج العامة للدراسة

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا به في هذا البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

- تعتمد المؤسسة إلى القيام ب جملة من الاجراءات التأديبية في حق كل من يخالف اللوائح التنظيمية
- تعد أفضل وسيلة للحد من الاختراقات التي يقوم بها العمال في حق النظام العام للمؤسسة
- طبيعة العمل بالمؤسسة تفرض على العمال القيام بساعات عمل إضافية خارج الدوام المعتاد
- العمل بمؤسسة سوميفوس يتطلب جهدا كبيرا مبدولا وأيضا بيئة العمل تجعل من أداء المهام يسبب الشعور بالإرهاق
- يسعى المسؤولون بالمؤسسة دائما إلى التوزيع الدقيق للمهام بين العمال
- توظيف عمال متخصصين في مجالات معينة تتطلبها طبيعة العمل بالمؤسسة من الاساسيات التي تعتمدها مؤسسة سوميفوس
- الاجراءات الأمنية والوقائية تحتل أولى الأولويات بالمؤسسة

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

- الإحاطة بمختلف الإجراءات الوقائية تعد ذات أهمية
- لذلك تسعى المؤسسة للقيام بحملات ارشادية وإطلاع العمال على أساليب وقائية
- عمال مؤسسة سوميفوس على درجة من الوعي الكافي الذي يخولهم إلى إدراك أهمية استخدام وسائل الوقاية التي توفرها لهم المؤسسة في حمايتهم من الحوادث
- تسعى المؤسسة إلى إخضاع الموظفين لتدريب معين سواء الجدد أو القدياء منهم
- المؤسسة توفر نوعين من التكوين داخلي وخارجي، وتركز بدرجة أكبر على التكوين الداخلي بالمؤسسة على اعتبار أن العمال يقضون مع أوقات عملهم بالمؤسسة وداخلها،
- نظافة المكان تمثل أحد الأساسيات التي تساعد العمال على تأدية مهامهم على أكمل وجه وأتم حال، وأن عدم نظافته يمثل عائق بالنسبة لهم ويعطل من سيرورة العمل بمؤسسة سوميفوس بئر العائر
- يتعرض العمال للعديد من المعوقات أثناء القيام بمختلف الوظائف المسندة لهم بشكل دائم أو في أغلب الأحيان
- الأجهزة والمعدات التي تعتمد عليها المؤسسة قد صممت لتسمح بتادية الأعمال الموكلة للموظفين بشكل مناسب
- توافق مكان العمل وطبيعة العمل يعد من بين الأولويات التي تسعى المؤسسة لكي توفره للعامل، وهذا ما لاحظناه من خلال ردود الموظفين
- كثرة الأعمال بالمؤسسة تثقل كاهل الموظف وتؤدي به إلى التوتر ارتكاب الأخطاء وأيضا عدم اتقان أعماله
- يلعب المسؤول الدور الهام لتحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة والتي يجسدها الموظفون، ولعل أحد أهم الوسائل التي يستغلها هي توفير الجو الملائم بالمؤسسة
- من بين الطرق التي تساعد على تقادي ضغوط العمل بالمؤسسة التوزيع المتساوي للمهام بالمؤسسة وتجنب المحاباة وعدم الاكثار من ساعات العمل الاضافية على العمال بالمؤسسة
- من بين الاقتراحات كحلول للتقليل من حوادث العمل المؤسسة توفير أدوات سلامة بشكل أكثر من السابق وتبديل القديم والمهترئ منها، وتوزيع اشارات تنبيهية أكثر على الآلات والاجهزة حتى يأخذ العمال حذرهم بشكل أكبر

الفصل الثاني: مرتكزات الدراسة وإطارها التطبيقي

8- النتائج العامة للدراسة في ضوء النظرية المرجعية

تعتمد نظرية الإدارة العلمية على مجموعة من الأسس من خلالها تسعى المؤسسة الصناعية تطبيقها لتفادي الحوادث المهنية على مستواها، منها توفير الجو المناسب للعمل، وسائل الحماية والأدوات اللازمة والمتخصصة، أيضا شروط السلامة الواجب توفرها، وكذلك علاقة الموظفين مع مسؤوليهم أو العكس أو الموظفين فيما بينهم بالتنسيق حول أداء المهام والتوزيع الدقيق لها وهذا ما توصلنا إليه في نتائج الدراسة الحالية والتي تتوافق مع أسس ومقومات نظرية الإدارة العلمية



الخاتمة



الخاتمة

الخاتمة:

من خلال ما تم التطرق إليه في الدراسة، يمكن القول أن من جملة الآثار التي تنجم عن الضغوط المهنية بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر نجد حوادث العمل، والتي لا تزال نسبتها مرتفعة وهذا لتتبع الأسباب المؤدية لها .

كما أن استمرار هذا المشكل والنتائج المترتبة عنه، معناه استمرار الخسائر المادية والبشرية التي تؤدي حتماً إلى انخفاض الإنتاج. و مسألة حماية اليد العاملة من الأخطار المهنية ليست عملية فنية محضة لأن جميع المقاييس الفنية أصبحت عاجزة عن حمل مثل هذه المشاكل التي ينشأ كثير منها عن مجموع الضغوط التي تفرضها بيئة العمل ، كظروف العمل الصعبة وطول ساعات العمل ، إضافة إلى المتطلبات الوظيفية التي لتتلاءم مع قدرات العامل واستعداداته البدنية و الذهنية ، حيث وجدنا أن أغلب المصابين غير متحكمين جيداً في الأعمال التي يقومون بها وذلك لأسباب عديدة تتعلق بسوء الموائمة بين الفرد والوظيفة التي يمارسها نتيجة نقص التدريب ، وتدني المستوى التعليمي للعمال ، وغيرها

هذا بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن الظروف غير المادية غير الملائمة ، وكذلك طبيعة العلاقة الاجتماعية التي تربط بين العمال أنفسهم أو بين العمال ومشرفيهم ، هذا دون استثناء الظروف الاجتماعية التي يعيشها العمال خارج نطاق العمل والتي تشكل ضغطاً إضافياً يفقدون الرغبة والتركيز في العمل .

و يبقى من المفيد النظر إلى موضوع حوادث العمل من عدة جوانب وزوايا مختلفة ، فلا تكفي دراسة واحدة عن مؤسسة معينة ثمّ تعمم هذه الدراسة على جميع المؤسسات الأخرى ، بل يجب تحقيق التنوع في الدراسات عن هذا الموضوع بالذات ، لان ظروف العمل وطبيعة النشاط تختلف من مؤسسة لأخرى ومعها تختلف الأسباب و العوامل المؤدية إلى حوادث العمل حسب خصوصيات كل مؤسسة .



قائمة المصادر

والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب باللغة العربية:

1. أحمد عثمان طلحة: إدارة المؤسسات العامة في الدول النامية، "منظور استراتيجي"، دائرة المكتبة الوطنية، ط1، عمان، الأردن، 2008
2. بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003
3. جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل، إيتراك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2005
4. حسين مريم، السلوك التنظيمي "سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الاتصال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 2004
5. حمدي علي الفرمانى، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009
6. حنفي عبد الغفار وآخرون: محاضرات في السلوك التنظيمي، مكتبة مطبعة الاشعاع الفنية، القاهرة، مصر، 2002
7. رشيد زرواتي: تدريبات في منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة ، الجزائر- ط1-2002
8. رضا صاحب: وظائف المنظمة المعاصرة نظرة بانورامية عامة، مؤسسة الوزارة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009
9. سامر جلدة: السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001
10. سلطان بلغيت : اضاءات منهجية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ط1 دار بن طفيل للنشر الجزائر، 2011
11. شعبان علي حسين العسبتي: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار العناء للتجليد الفني، القاهرة، مصر، 2009
12. طارق كمال: النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، الإسكندرية، مصر، 2008
13. طه عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغط التربوية والنفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006

قائمة المصادر والمراجع

14. عبد الرحمان العيسوي: السيكلوية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، دط، بيروت، لبنان، د س ن
15. عبد الرحمان العيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، دط، الاسكندرية، مصر، 1990
16. عبد الرحمن الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 1977
17. عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان: ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مكتبة الفهد الوطنية، ط1، الرياض، 1998
18. العزيز احمد وأبو أسعد: التعامل مع الضغوط النفسية، دار الشروط، ط1، عمان ، الأردن، 2009
19. علي غربي: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2002
20. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2005
21. العميان محمود: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، ط3، عمان، الأردن، 2005
22. عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1994
23. فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2001
24. فاروق عبده فليه والسيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009
25. محمد الصيرفي: السلوك الإداري (العلاقات الانسانية) دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، مصر، 2007
26. محمد حسن علاوي ، اسامة كامل راتب: البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار الفكر العربي - ط2 - القاهرة مصر 1999
27. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة للنشر، دط، عمان، الأردن، 2004

قائمة المصادر والمراجع

28. محمد سليمان العميات: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2004
29. محمد صالح صالح: إدارة الموارد البشرية - عرض وتحليل-، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عنان، الأردن، 2004،
30. محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009
31. محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر ط1، عمان، الأردن، 2005
32. مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لأعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2000
33. مهدي زويلف، علي محمد عمر العضايبة: إدارة المنظمة، دار المجدلوي، دط، الأردن، 1996
34. نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2001
35. ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، ددار مرامر للنشر والتوزيع، دط، الرياض، 1993
36. ناصر منصور الروسان وآخرون: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 2010
37. وليد السيد خليفة، مراد علي غيسي: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، ط1، دار وفاء لندنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2007
38. يوسف حجيم الطائي: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجية متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006

الرسائل الجامعية:

1. أيمن أحمد فرج البرديني: العلاقة بين اللغة واضطراب التكامل الحسي عند الأطفال المتوحدين، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس، جامعة غزة، 2006
2. سلامة أمنية: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل، داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د.)، جامعة محمد خيضر-بسكرة- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع، الإدارة والعمل، 2018

قائمة المصادر والمراجع

3. شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للمورد البشري، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس، الجزائر، 2010
4. عطوي سعد الدين، الضغط المهني وعلاقته بالصراع التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، 2010
5. فنودة دقيش: الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2006

المجلات :

1. سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010
2. الشريف طلال مسلط: الضغوط الادارية واثرها على متخذ القرار، مجلة الادارة العامة، المجلد 28، العدد 03، القاهرة، 1996



الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل



استمارة استبيان

- يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة في إطار إنجاز بحث علمي ميداني ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية ، تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

بعنوان

الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل

دراسة ميدانية بمركب جبل العنق سوميفوس بئر العاتر تبسة

إشراف الدكتور:

- براي محمد

من اعداد الطالبين:

- شرقي عباس

- بوترة أحلام

ملاحظة: نرجو منكم ملاً هذه الاستمارة من خلال الإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية وصدق ، وهذا اسهاما منكم في إنجاز البحث مع العلم ان المعلومات التي تصرحون بها لا تستعمل إلا لغرض علمي وتبقى سرية، وفي الأخير نشكركم على تعاونكم

السنة الجامعية: 2021/2020

ضع إشارة (X) في الخانة المناسبة

المحور الأول: بيانات عامة

1. الجنس:

ذكر - أنثى

2. السن:

أقل من 30 سنة 31-40 سنة 41-50 سنة

أكثر من 50 سنة

3. المستوى التعليمي:

دون مستوى ثانوي

ابتدائي جامعي

متوسط

.....
- شهادات أخرى:

4. الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات

10-15 سنة أكثر من 15 سنة

.....
5. المنصب المشغول:

المحور الثاني: حوادث العمل والمشكلات التنظيمية

6. هل تفرض المؤسسة اجراءات تأديبية على العاملين غير الملتزمين بتطبيق اللوائح التنظيمية؟

نعم - لا

7. هل تفرض المؤسسة حجما ساعيا إضافيا على العمال؟

نعم - لا

8. هل المنصب الذي تشغله خارج تخصصك؟

نعم - لا

9. هل تشعر بالإرهاق لكثرة الأعمال الموكلة لك؟

دائما أحيانا نادرا

10. هل المهام المطلوبة منك في العمل واضحة ودقيقة؟

- نعم لا

11. هل تعتمد المؤسسة بشكل دوري إجراءات أمنية ووقائية في صالح العمال؟

- نعم لا

المحور الثالث: حوادث العمل والكفاءة المهنية لدى العاملين

12. هل تمتلك معرفة كافية تتعلق بالإجراءات التي تقلل من حوادث العمل؟

- نعم لا

13. هل تقوم دائما باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمال

- نعم لا

14. هل سبق لك أن عملك قبل توظيفك في المؤسسة؟

- نعم لا

15. هل تلقيت تدريب داخل المؤسسة على كيفية أداء العمل؟

- نعم لا

16. هل قمت بتكوين يخص مهنتك الحالية؟

- نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم، هل قمت به:

- داخل المؤسسة خارج المؤسسة

هل استفدت من هذا التكوين؟

- نعم لا

لماذا؟

المحور الرابع: حوادث العمل وبيئة العمل

17. ماهي أكثر الظروف التي تعيقك في العمل؟

- الحرارة الضجيج الغبار عدم نظام المكان

عوامل أخرى أذكرها:

18. هل تعرضك لهذه يكون:

- دائما غالبا أبدا

19. هل تصميم الآلات والمعدات يتناسب مع العمل الذي تؤديه؟

- نعم لا

20. كيف ترى ترتيب وتنظيم مكان العمل؟

- ملائمة للعمل ملائمة نوعا ما غير ملائمة

21. هل تؤدي كثرة الأعمال وتراكمها إلى:

- عدم الاتقان

- ارتكاب الأخطاء نتيجة التوتر

- التأخر في أداء الاعمال بالشكل المطلوب

المحور الخامس: أهم الحلول المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس بئر العاتر

22. تساهم العلاقات مع الموظفين من تحسين الأداء بالمؤسسة:

- كثيرا قليلا لا تساهم

23. هل يحاول المسؤول توفير الجو الملائم للعمل؟

- دائما أحيانا نادرا

24. ما هي الطريقة التي تراها مناسبة لكل تنفادي ضغوط العمل بالمؤسسة؟

.....

.....

.....

25. ماذا تقترح كحلول للتقليل من حوادث العمل التي تتعرض لها أثناء أداء مهامك؟

.....

.....

.....

الملحق رقم 02: صور من المؤسسة محل الدراسة تبين ظروف العمل



المصدر: تصوير الطالب



المصدر: تصوير الطالب



المصدر: تصوير الطالب



الرقم: 7/ك.ع.ا.ج/2021

تدسة في:

إلى السيد: ...مدير... كلية... بمباحم الدراسات - تبسة -

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلاب بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء الدراسة الميدانية، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كثر كفاء اجتماعيين.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): بو.ت. ع. ا. ج. م. ... الطالب (ة): .ب.ت.ر.ج. ع. ا. ب. س. ...

التخصص: علم الاجتماع

المستوى: ما.ن.س.ت.م. تنظيم وعمل

موضوع البحث: الصخر... العلاقات بها مواد... المؤسسة الدراسات



ملخص:

سعيًا من خلال هاته الدراسة الموسومة بـ "الضغوط المهنية وعلاقتها بحوادث العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة سوميفوس بئر العاتر" إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وحوادث العمل في المؤسسة الصناعية محل الدراسة، وأيضًا الوقوف على الأخطاء والمخاطر التي تحدث في المصانع وكذا لفت انتباه المسؤولين إلى ادراك الأسباب الحقيقية المؤدية إلى حوادث العمل وكيفية الوقاية منها التعرف على مدى ارتباط حوادث العمل المهنية بالمشكلات التنظيمية ودور الكفاءة المهنية في الحد من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس ، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في هاته الدراسة موظفين استمارة الاستبيان، وتم توزيعها على عينة قدرت بـ 50 مفردة، حيث توصلنا في الأخير إلى العديد من النتائج كان أهمها نقص الكفاءة المهنية يؤدي إلى وقوع حوادث العمل لدى العاملين ، وأيضًا ظروف العمل لها دور في حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس - بئر العاتر كما تم اقتراح حلول مساعدة للتقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة سوميفوس - بئر العاتر -

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية - حوادث العمل - الوقاية - الكفاءة المهنية

Abstract:

We sought, through this study tagged with "occupational stress and its relationship to work accidents, a field study at the Somiphos Corporation in Bir Al-Aater" to identify the relationship between occupational pressures and work accidents in the industrial establishment under study, and also to identify the errors and risks that occur in factories, as well as draw the attention of officials to Understanding the real causes leading to work accidents and how to prevent them. Identifying the extent to which professional work accidents are related to organizational problems and the role of professional competence in reducing work accidents within the Somifos Corporation. We have relied on the descriptive approach in this study employees of the questionnaire form, and it was distributed to a sample estimated at 50 items In the end, we reached many results, the most important of which was the lack of professional competence that leads to the occurrence of work accidents among workers, and also the working conditions have a role in work accidents within the Somiphos Corporation - Bir El Ater. Also, solutions have been proposed to help reduce work accidents within the Somiphos Foundation - well. Ater-

Key words: occupational stress - work accidents - prevention - professional competence