

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

الميدان العلوم الاجتماعية



مذكرة لإستكمال متطلبات الماستر

ميدان العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

إعداد الطالب

بن حيزية إبراهيم

عنوان

حوادث العمل و إنعكاسها على كفاءة المؤسسة

دراسة ميدانية على عمال وحدة الانتاج الآجر النزلة – تقرت -

الأستاذ: مازن سليمان الحوش أستاذه مساعد (أ) رئيسا

الأستاذ قريشي نجاة : أستاذ محاضر (أ) مشرفا

الأستاذة : مبارك شيماء أستاذه محاضرة (أ) مناقشة

الموسم الجامعي: 2019/2018

شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل
صالحا ترضاه وأصلح لي في ذريتي إني تبت إليك وأني من المسلمين﴾

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، حمدا و شكرا للذي لا يخلوا عن ذكره أي لسان ، في السر و العلن ،
في الضيق و الفرج ، في بداية و خاتمة كل عمل .

فنحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على جميع نعمه ونعمة العلم التي لا تضاهيها نعمة ، فلولا
مشيئته لما انهينا مشوارنا الدراسي وأنجزنا هذا البحث ، و نسأله أن ينتفع به كل من هو في
حاجة إليه ، وأن يعلمنا ما ينفعنا بما علمنا ويزداد علما .

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان والتقدير للذين ساهموا من بعيد أو قريب في إعداد هذا البحث و
نخص بالذكر الأستاذة المحترمة قريشي نجاتي التي لم تبخل علينا بنصائحها و إرشاداتها
ومعلوماتها لإتمام هذا العمل المتواضع.

كما نشكر الأستاذة سهيلة بالرقية بتوجيهاتهما القيمة والإشراف على إعداد هذه المذكرة متمنين
له المزيد من النجاحات.

كما نتقدم بالشكر إلى كل من مد لنا يد العون والمساعدة سواء من قريب أو من بعيد لإتمام
هذا العمل المتواضع.

الإهداء

الحمد لله و الشكر للرحيم القائل في تنزيله " و ما أوتيتم من العلم إلا قليل "

أما بعد:

الى من قال فيهما الرحمان و بالوالدين احسانا الى احب الناس لي بعد حب الله عز و جل الى الوالدين الكريمين اطال الله في عمرهما ، اهدي ثمرة جهدي الى نهر العطاء و رمز الصحبة و الحنان الى التي ملئت الدنيا فرحا وسعادة ، اليك يا اغلى ما في الوجود امي الحبيبة الى الذي انار دربي ، و علمني معنى الامانة و الصدق ، و وجهني الى درب العلم و المعرفة ، الى الذي علمني كيف يكون الصبر طريق النجاح ، ابي الغالي .

الى اخوتي و اخواتي اللذين كانوا سندا خلال مشواري الدراسي و الى ابنائهم و بناتهم .

ابراهيم

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	إهداء.....
-	شكر و تقدير.....
-	قائمة المحتويات.....
-	قائمة الجداول.....
أ - ب	مقدمة.....
الفصل الأول : الإطار النظري	
11	تمهيد.....
12	أولا : الإشكالية.....
15	ثانيا : أسباب اختيار الدراسة.....
15	ثالثا : أهداف الدراسة.....
16	رابع : أهمية الدراسة.....
17	خامسا :تحديد مفاهيم الدراسة.....
23	سادسا : الدراسات السابقة.....
24	سابعا : المقاربة السوسيولوجية.....
28	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية	
32	تمهيد.....
33	أولا : المنهج المستخدم.....
34	ثانيا : مجالات الدراسة.....
34	1- مجال المكاني.....
34	2- مجال الزماني.....
35	3- المجال البشري.....

35 ثالثا : أدوات جمع البيانات.....
39 خلاصة الفصل.....
الفصل الثالث : عرض و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة الميدانية	
42 أولا : عرض و مناقشة بيانات الدراسة الميدانية
43 تمهيد.....
47	1- عرض و مناقشة البيانات المتعلقة بالبيانات الشخصية.....
47	2- عرض و مناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول.....
56	3- عرض و مناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
62 ثانيا : عرض نتائج الدراسة الميدانية.....
62	1- نتائج متعلقة بالبيانات الشخصية.....
63	2- نتائج متعلقة بالتساؤل الفرعي الاول
63	3- نتائج متعلقة بالتساؤل الثاني.....
66 النتيجة العامة.....
ج خاتمة.....
- قائمة المراجع.....
- الملاحق.....

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع الفئة حسب السن	43
02	يبين توزيع المفردات الفئة حسب المستوى التعليمي	44
03	يبين توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية	45
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	46
05	يبين توزيع المفردات العينة حسب تعرضهم لحادث عمل	47
06	يبين العوامل الفيزيائية التي تؤثر على أداء الجيد للعامل	47
07	يبين ما إذا كانت المؤسسة تعمل على تقليل من حوادث العمل	49
08	يبين ما إذا كان العمال يولون اهتمام بالإجراءات الوقائية و الأمانية أثناء العمل	51
09	يبين ما إن كان تعويض للعامل عن حادث العمل الذي تعرض له	52
10	يبين ما نوع التعويض الذي يتم تعويضه	53
11	ما إذا كانت المؤسسة تهتم بتكلفة المصابين بحوادث العمل	54
12	يبين ما إذا كانت الآلات تشكل خطورة في تأدية العمال لعملهم في الوقت المحدد	55
13	يبين العوامل التي تؤثر على العامل في تأديته لعمله بشكل جيد	56
14	يبين طبيعة العلاقة بين العامل وزملائه	57
15	يبين ما إذا كانت هناك صراعات و نزاعات بين العامل و ادارة المؤسسة	57
16	يبين العوائق التي تعيق العامل في تأدية عمله في الوقت المحدد	58
17	يبين الضغوطات الادارية التي تؤدي بالفعل الى قيام العامل بمجهود اضافي في العمل	59
18	يبين ما إذا كانت المؤسسة تتوفر على أماكن للراحة	60
19	يبين العلاقة بين الزميل اثناء العمل و اعطاء دافع حماسي	60
20	يبين الصراعات و النزاعات التي تعود بالسلب على مجهود العامل	61

المقدمة العامة

مقدمة:

تعتبر حوادث العمل من الموضوعات التي يوليها اهل الاختصاص اهمية كبيرة لما لها تأثير كبير و مباشر على معنويات الافراد ، و انتاجهم من جهة وعلى تكلفة العمل من جهة ثانية ، ذلك ان العاملين في مجال الصناعة يتعرضون للعديد من الاصابات و الحوادث نتيجة للتقدم الصناعي و التقني . و باتت بيئة العمال الصناعية معرضة للحوادث وما تخلفه هذه الاخيرة كالعجز المؤقت او الكلي و يتسبب كلاهما في ضياع الوقت والمال و الجهد واحيانا ضياع بعض الأسر .

و حماية العنصر البشري لا يمكن ان يوازي اهمية اي من عناصر الانتاج الاخرى لأنه هو الذي يحرك اهداف المنظمة مهما كان نوع نشاطها ، وهو المحدد فاعلية استخدام عناصر الانتاج ومنه حماية العنصر البشري في موقع العمل ، ضف الى ذلك حماية الاقتصاد الوطني و المجتمع .

ومن هنا زاد الاهتمام علماء النفس الصناعي و التنظيمي و ارباب العمل بحوادث العمل ، لأنه مفتاح الحقيقي للمخاطر المحدقة بالعامل و لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة . وكل هذا من اجل حماية العنصر البشري من الاضرار وحوادث العمل .

ومن اجل تمكين المؤسسات من تحقيق اهدافها لابد من توفير بيئة عمل امنة من مخاطر الصناعات ، و حماية العاملين من الحوادث ورفع مستوى كفاءة الافراد داخل المؤسسة .

و الجزائر كغيرها من الدول النامية تسعى جاهدة للحد من هذه الظاهرة التي اصبحت الشغل الشاغل لمؤسساتها ، وفي هذا ظل المنافسة الدولية وكذا التطور السريع لمختلف جوانب العمل و تعقد الصناعات الحديثة .

ونظرا للأضرار التي تسببها حوادث و اصابات العمل سواء بالنسبة للأفراد او المؤسسة ومن هذا المنظور لقد شغلت مشكلة حوادث العمل و انعكاسها على كفاءة المؤسسة محور

مقدمة

اهتمامنا في هذه الدراسة وقد تم تقسيمها الى ثلاثة فصول وكانت على النحو التالي :

- **الفصل الاول:** خصص فيه الاطار النظري للدراسة و تم التطرق الى الاشكالية الدراسة ، اسباب

اختيار الدراسة ، اهداف و اهمية الدراسة ، تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة .

- **الفصل الثاني:** و تمحور فيه الاطار المنهجي لدراسة و تضمن المنهج المستخدم في دراسة ، مجالات

الدراسة ، ادوات جمع البيانات و النسب المئوية .

- **الفصل الثالث:** يتضمن فيه عرض و تحليل نتائج الدراسة الذي احتوى على عرض و مناقشة البيانات

الميدانية ، و عرض نتائج الدراسة ، و تضمنت تحليل نتائج التساؤلات النتيجة العامة ثم خاتمة الدراسة .

حاجی علی

الفصل الأول

تمهيد :

في إطار تحديد المشكلة إذ يتناول هذا الفصل وصفا تفصيليا للإطار النظري و ذلك من خلال تحليل مشكلة الدراسة والأسئلة المرتبط بها ، ثم أسباب اختيار الدراسة ، تليها أهمية الدراسة و تحديد أهدافها ، كما تطرقنا إلى مختلف الدراسات السابقة و المشابه التي تعرضت لموضوعنا و سلطت عليه الضوء ، و أخيرا قدمنا مقارنتنا السوسولوجية المتعلقة بموضوع الدراسة .

أولاً - إشكالية الدراسة :

يعد الإنتاج بجميع قطاعاته و أنواعه الدعامة الأساسية لأي اعتماد و في أي مجتمع إذ بواسطته يتم تحقيق النمو الاقتصادي و الرفاه الاجتماعي و زيادة الإنتاج بتحسين المستوى المعيشي و بتقلص مستوى الفقر .

- و لقد بدأت الدول المتقدمة الاهتمام بهذا الموضوع منذ فترة طويلة و الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا و ما أعقبها من تحولات في جميع مجالات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و الإدارية و كان هذا من أجل السعي وراء تحسين الإنتاجية و تطويرها و المنافسة الشديدة بين القطاعات داخل الدول المختلفة .

مما أدى إلى التركيز على تحسين الإنتاج و تطويره و تعتبر الجزائر إحدى هذه الدول التي تسعى إلى تحسين نموها الاقتصادي و ذلك من خلال مؤسستها الوطنية و الخاصة ، حيث ترى أن الزيادة في إنتاجية العمل داخل المؤسسات تشكل عاملاً أساسياً لتحقيق الفجوة الموجودة بينها و بين البلدان الصناعية المتقدمة فلذلك من الأجدر أن تولي قضية الإنتاجية بصفة عامة و خاصة باعتبارها المفتاح الرئيسي لحل مشكلاتها و الارتقاء بمجتمعها و نضمها الاقتصادية من مواقع التخلف و الركود إلى التقدم و الرفاهية .

و يمكننا القول أن تنمية كفاءات العمال و العمل يتوجب الاهتمام بالعنصر البشري سواء من الناحية الثقافية و المهنية و الاجتماعية و السلامة الأمنية لأجل تحقيق هذا الهدف لابد من توفير بيئة عمل مناسبة من أجل زيادة أدائه و التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، لأنه يعتبر المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي بالمؤسسة باعتبار أن العنصر البشري - أي عامل - من أهم الموارد التي

تشكل بيئة العمل ، و أحد سماته الأساسية . لدى وجب الاهتمام بعناصر الأمن و حوادث العمل ، و السلامة الصحية و النفسية خاصة الأمراض المهنية ، و توفير بيئة عمل خالية من المخاطر .

بحيث يؤدي ذلك إلى رفع معنويات العمال بأمنهم و سلامتهم و هذا لبدل المزيد من الجهد و الإبداع و زيادة الإنتاج خاصة أن موضوع حوادث العمل من بين المواضيع التي لقيت اهتماما متزايدا من طرف الباحثين و المتخصصين في جميع المجالات و خاصة الاجتماعية منها كعلم الاجتماع التنظيم و عمل و علم الاجتماع الصناعي باعتبارها من بين الظواهر المتفشية في المنظمات و بالأخص التنظيمات الاقتصادية و الإنتاجية ، فلا يمكن تصور مؤسسة إنتاجية دون وقوعها في مثل هذه المشكلات مهما اختلفت أسبابها .

حيث ركز علماء النفس و الارغونوميا خصيصا في أسباب التي تقف وراء الحادثة مبيين ان الحادثة ليست سوى لحظة خلل تتناسب مع عمل ما ، و تظهر الحادثة كنتيجة لعدد من العوامل . اي يتداخل كل من سلوك الفرد و الوسيلة المستخدمة و المحيط الذي يزاول فيه العمل كالصدمات النوعية ، و فترات التدريب جدا القصيرة و كذلك سوء صيانة الآلات . على غرار علماء الاجتماع الذين ارجعوا حوادث العمل إلى الظروف الاجتماعية و المادية. أي أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة و التي يعدها العامل يتفاعلها مع الظروف البيئية للعمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات و الاضطرابات النفسية و الاجتماعية و التي تؤدي بالوقوع في حوادث العمل .

ضف إلى ذلك بيئة و مناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث العمل إذ تعد النظرية المناخية التي تقسم البيئة إلى بيئة داخلية و خارجية ، وهناك عوامل الاجتماعية السلبية تزيد من التورط العامل في حوادث العمل.

فقد أشارت تقارير التأمينات الاجتماعية إلى أن إصابات العمل تحتل موقعا متقدما على قائمة مسببات الإعاقة و الوفيات التي يتعرض إليها العمال في الجزائر . ضف إلى ذلك الأعمال الخطيرة و الصحية للقطاعين العام و الخاص ، و الإحصائيات المتوافرة عن حوادث العمل في الجزائر تؤكد وقوع حوالي 8200 إصابة سنويا .

و بالرغم من إن الرقم الحقيقي لعدد الإصابات لا تسجل و خصوصا القطاع الخاص يعتبر بعض أرباب العمل فيه عن التسجيل في التأمينات الاجتماعية ، و بالعودة إلى الرقم يسير انه يتضمن 1275 عاملا نعرض لجلطة مختلفة الأسباب و الحالات ، إضافة إلى 473 عاملا يعرض إلى بتر احد الأطراف أو جروح الأحياء الداخلية من الجسم و 110 عاملا تعرض لارتجاجات و عديد من الإصابات الداخلية . 2946 إصابات كسور و 55 حالة تسمم و 2165 أمراض مهنية مختلفة ، و تضيف المؤسسة العامة لتأمينات إن عدد إصابات العامل الناجمة عن الآلات بلغ نحو 1961 إصابة حل الخماسي الفارط . فيما تتسبب النزاعات نحو 489 إصابة و البيئة المحيطة بالعمل 2167 إصابة و أنواع أخرى لم تحدها مشيرة أنها تسبب بنحو 1100 إصابة .

و من هذا المنطلق سنحاول في دراستنا هذه معرفة كيف تتعكس حوادث العمل على كفاءة المؤسسة و ذلك للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

« كيف تنعكس العوامل المؤدية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة ؟ »

التساؤلات الفرعية :

1- كيف تنعكس العوامل التنظيمية و الفيزيكية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة ؟

2- كيف تنعكس العوامل الاجتماعية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة ؟

ثانيا - أسباب اختيار الدراسة:

- إن اهتمامنا بموضوع حوادث العمل و انعكاسها على الكفاءة الإنتاجية للعمل يعود إلى جعله من

الدوافع التي نوجزها فيما يلي :

1- الرغبة الشديدة في إعطاء الموضوع طابع أو ميزة أكاديمية و إثراء مكتبة العلوم الإجتماعية بهذه الدراسة في هذا المجال .

2- الرغبة الشخصية في التعرف على مشاكل و المعوقات العمال سواء الحوادث التنظيمية و المشاكل النفسية التي من شأنها أن تؤثر على الكفاءة العمال داخل بيئة العمل .

3- الميل و الرغبة في معرفة الصعوبات التي يواجهها العنصر البشري و الظروف التي يعمل تحت ظلها .

4- تزايد عدد حوادث العمل داخل المؤسسات الإنتاجية إضافة إلى الآثار و العوامل النفسية و الإنسانية و الشخصية جراء حوادث العمل .

5- التخصص العلمي للباحث في ميدان العلوم الاجتماعية و خاصة علم الاجتماع تنظيم وعمل ، لذلك

تم اختيار موضوع الدراسة وفقا لهذا التخصص إذ تعتبر حوادث العمل و المخاطر المهنية التي يواجهها

العامل من أهم مواضيع التخصص و التي تؤثر و تنعكس على كفاءة و عطاء العامل و بذلك على الإنتاجية المؤسسة.

ثالثا - أهداف الدراسة :

- 1- التقليل من إصابات جراء حوادث العمل و تحقيق السلامة الأمنية للعمال داخل المؤسسة .
- 2- توعية الفئة العمالية و التي تعتبر الفئة الأكثر إصابة و التضرر من حوادث العمل.
- 3- العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم حول حوادث العمل و التي تساعد على الثبات و تحقيق الكفاءة الإنتاجية أكثر بالنسبة للمؤسسة.
- 4- محاولة إعطاء أهمية بالغة لبيئة العمل و السهر على تحسين جودة الكفاءة الإنتاجية للعمل و بذلك تحقيق أهداف و متطلبات المؤسسة من الناحية الإنتاجية.
- 5- محاولة توفيق بين العمل وبيئة العمل و أهداف المؤسسة.
- 6- ميل الطالب نحو مواضيع السوسيواقتصادية .
- 7- قلة الدراسات في هذا الموضوع و ما توفرت لدينا مراجع الاقتصادية و التي تناولت متغيرين معا أي حوادث العمل و كفاءة المؤسسة .

رابعا - أهمية الدراسة :

- 1- تكمل أهمية الموضوع في أهمية صحة العاملين داخل المؤسسة و ضرورة الاهتمام ببيئة العمل لتحقيق مستوى أكثر من الناحية الإنتاجية .

2- إن الاهتمام بهذا المجال في المؤسسات الاقتصادية و الإنتاجية نادر في البحوث و الدراسات السوسيولوجية مما سيفتح آفاق جديدة لمجالات البحث في ثقافة المؤسسة و من جوانب متعددة مما يساعد التنمية و التطوير .

3- تسليط الضوء على حوادث العمل كموضوع جد مهم ومرتببط بشكل مباشر بكفاءة المؤسسة

4- تتخذ هذه الدراسة أهميتها أهمية الموضوع في حد ذاته هذه الأخيرة الذي يطرح نفسه بإلحاح من ناحية حدائته .

خامسا - تحديد المفاهيم :

أولا :

- حادث العمل :

أ - لغة :

يعرفها كل من اربوس وكريش الحادث الصناعي هو حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن

سلسلة الأحداث المتوقعة و المخطئها

- إما اشاريس فعرف الحادث لخطا مصحوب بعواقب وخيمة (1)

تعريف آخر هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه مما ينجم عنه أضرار تمس

الفرد ووسائل العمل .

1- حميدي ياسين و آخرون 1990 ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق دار الكتاب الحديث للنشر الكويت .

2- دوباخ قويدر 2009 ، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الاخوة مشوري ، قسنطينة .

ب - اصطلاحا :

هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل مهما كان سبب و في كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه ناتج عن البيئة الداخلية و الخارجية للعمل كالتسرب الغاز داخل المصنع أو المؤسسة و الانفجارات الفجائية بسبب تعطل المعدات و الماكينات أو يكون حادث العمل ناتج عن الاضطرابات العصبية و النفسية نتيجة لظروف أو العوامل الاجتماعية و الإنسانية و النفسية . (2)

و يعرف أيضا :

هو كل ما يصيب العامل أو المؤسسة من أضرار و خسائر تلحق بها و قد يكون حادث العمل نتيجة لظروف خارجية في العمل التي لا يمكن السيطرة عليها أو تفاديها أو نتيجة لتصرف خاطئ من احد العاملين أثناء العمل . (1)

و يعرف أيضا :

هو كل حادث يحصل خلال العمل و يؤدي إلى تعطيله بعض الوقت و هو يصيب أحد الأفراد العاملين في المؤسسة مما يؤدي إلى توقفه عن العمل و قد يكون حادث العمل من حيث درجة الخطورة إلى مميت ، أو حوادث تؤدي إلى العجز كلي أو جزئي بمعنى مؤقت كالحروق أو كسور أو فقدان أحد الحواس أو تشوهات مختلفة أو حتى الموت . (2)

التعريف الإجرائي :

حادث العمل هو كل ما يصيب أو يتعرض إليه العامل أثناء العمل نتيجة لظروف بيئية أو إنسانية كالحروق³ و الكسور أو الموت أو الضغوطات سيكولوجية و نفسية مما ينجر عنها التوقف المؤقت أو الكلي عن العمل ، و هذا ما يترتب عليه انخفاض في أدائه و مردوبيته .

ثانيا :

العمل :

أ- لغة :

جمع أعمال أو مهنة أو فعل مقصود و نشاط تلقائي و مكسب ذهني و جسمي .

ب- اصطلاحا :

العمل هو كل نشاط ذهني أو بدني يقوم به الإنسان من أجل إعالة نفسه أو غيره. (1)

يعرف أيضا :

هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي و اجتماعي و عنصر أساسي التي يلبي من خلالها الإنسان حاجياته، بل هو أيضا واجب و شرف و ميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان تحفظ كرامته . (2)

طارق كمال 2007

-1

، علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر .

رامي نهيد صلاح

-2

2010 ، اصابات العمل و التعويض عنها ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن

تعريف كفاءة المؤسسة :

لغة :

مثل ما ورد في لسان العرب للعلامة ابن المنظور وهي كفاءة و كفاء جازه و ليكفني أي النظر وكذلك الكفاء و الكفاء ونقول كفاءة العمل أي القدرة عليه وحسن تصرفه ولفظ الكفاءة هو ذات أصل لاتيني ظهر سنة 1968 في لغات أوروبية و لغات مختلفة .

اصطلاحا :

يشير هذا المفهوم إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بأقل التكاليف و أن يؤدي الفرض عمله بأقل تكلفة من الوقت و الجهد و المال . (1)

- عرفها مهدي حسين زويلف :

هي العلاقة بين كمية الموارد المؤسسة في العملية الإنتاجية و بين النتائج من تلك العملية .

- عرفتها المجموعة الفرنسية LE MDEF :

هي المزيج من المعارف النظرية و المعارف العملية و الخبرة و الوضعية المهنية لمجموعة من

المعايير الصناعية و الإنتاجية بغية التواصل إلى الأداء الأمثل للتوظيف أو النشاط . (2)

1- كلوس كهنية ، ظروف العمل الفيزيكية و اثرها على صحة العامل ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، اشراق حلفان رشيد جامعة تيزي وزو ، الجزائر ، 2015/2014 .
2- محمد أحمد عبد البني ، ادارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار زمزم ، الاردن ، 2010 .

التعريف الإجرائي :

و من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول أن كفاءة المؤسسة هي عبارة عملية مقارنة بين الإنتاج و ما يمكن أن تحققه المؤسسة و ذلك باستخدام مجموعة المعارف النظرية و العلمية و المهنية و كذلك الجهود المبذولة و التسيير الأمثل للموارد المادية ، و الموارد البشرية و الأمور التنظيمية للمؤسسة .

المؤسسة :

هي جمع مؤسسات ، شركات أو معاهد أسست من اجل تحقيق غاية علمية أو خيرية أو اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية ... الخ .

يعرفها معجم العلوم الاجتماعية :

بأنها وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من اجل إنتاج سلعة أو خدمة ، تتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من اجله و يظهر هذا الاستقلال في تحمل المشروع الريح و الخسارة الناتجين عن هذا النشاط .

بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة :

1- إصابة العمل :

هو كل ما يصيب الفرد خلال تأدية عمله مع تؤدي إلى تعطيله بعض الوقت ، في المؤسسة كالجروح الطفيفة أو البالغة و الإصابات نتيجة لعدم تسيير الأمثل للمعدات و الآلات وكذلك الحروق من الدرجة الأولى . (1)

1- محمد أحمد عبد البني ، نفس المرجع السابق ، ص15
2- رامي نهيد صلاح 2010 ، إصابات العمل و التعويض عنها ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن

2- مفهوم الخطر :

هي الخسائر المادية و الجسمية المحتملة نتيجة لحدوث أو وقوع حادث معين أثناء العمل نتيجة للعوامل البيئية أو النفسية . (3)

تعريف طب العمل :

هو الحادث الذي ينتج عنه إصابات تكون عميقة أو حروق تؤدي إلى الوفاة هذه الأخيرة التي يجب تسجيلها و إثباتها بصفة رسمية. (1)

- الإنتاج :

هو عملية تؤدي إلى إنتاج ملموس أو تساعد على تحقيق منفعة مادية أو ثقافية و ذلك باستخدام الموارد الاقتصادية المتاحة بطريقة عقلية و رشيدة .

- إنتاجية العمل :

هي علاقة بين النتائج المتحصل عليها من الإنتاج و كمية عناصر العمل و هي كمية أو قيمة مساهمة الفرد الواحد في حجم الإنتاج الاحتمالي في فترة محددة . (2)

1 - بلال مشعلي 2011، دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة مؤسسة (STAPA ALIF) لتحويل الورق و البلاستيك ، رسالة ماجستير ، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر .

2- سامي محسن الحثائنة ، علم النفس الصناعي ، الطبعة الاولى ترجمة فارس جلعي ، الدار الجامعية الاسكندرية ، مصر .

3- رمضان السيد ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، مصر 1971

سادسا - الدراسات السابقة :

* الدراسة الأولى :

«مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية».

دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة . مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم النفس السلوك التنظيمي و تسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة من إعداد الطالب «دوباخ قويدر» تحت إشراف الأستاذ « شلبي محمد » خلال السنة الجامعية 2009/2008 و قد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي « هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية » ، و قد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تعرف على مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي و في وقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية و قد اعتقد الباحث على «المنهج الوصفي» باعتماد على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة و المقابلة و الاستبيان أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة متكونة من 38 فرد من أصل 380 فرد ، و قد توصلت الدراسة إلى ثبات صحة الفرضيات الجزئية التي تم التأكيد من خلالها على أن العمال يستفدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي و إضافة إلى محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة . (1)

1- دوباخ قويدر ، دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من اصابات و حوادث العمل و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، قسنطينة ، 2009-2008 .

* الدراسة الثانية :

«مسببات حوادث العمل داخل مؤسسة صناعية»

دراسة ميدانية بمؤسسة «لدين غاز الجزائر وحدة ورقلة» مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل بجامعة ورقلة قاصدي مباح ورقلة من إعداد الطالب " أحمد بن دبة و عبد الله معروف " تحت إشراف الدكتور محمد المهدي بن عيسى خلال السنة الجامعية 2012/2013 .

و قد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي فيما تكمن أهم مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الظاهرة ميدانيا و محاولة إيجاد تفسيرات لها بإضافة إلى محاولة الخروج بفرضيات علمية حول مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة .

كما تم الاعتماد على منهج «منهج تحليل المحتوى» و على أداة لجمع البيانات و المتمثلة في الإحصائيات و التقارير الرسمية . إضافة إلى الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية لعرض هذه البيانات و المتمثلة في نسب مئوية و التكرارات بهدف تحليلها و استخلاص النتائج منها .⁽¹⁾

¹ -حنودة دقيش ، 2006 ، الوعي الوقائي لدى العمال و علاقة بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية ، رسالة ماجستير ، جامعة الاخوة منثوري ، قسنطينة ، الجزائر .

* دراسة الثالثة :

«مشعلي بلال 2000 بعنوان « دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة الجزائرية»

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة الجزائرية و كذلك أبرز مدى أهمية تطبيق برامج (1) السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية وتم جمع المعلومات و البيانات من أصحاب المؤسسة الصغيرة و المتوسطة باستخدام الاستمارة و الملاحظة و المقابلة وكذا السجلات والوثائق واتبعت هذه الدراسة .

المنهج الوصفي التحليلي و توصلت إلى النتائج التالية :

- إن نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة كذلك ظروف العمل السيئة هي أهم

الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل إلا أن معظم العمال يؤكدون أنها توجد إمكانية لتفادي جميع

أسباب المؤدية لحوادث العمل .

1- بلال مشعلي 2011، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة مؤسسة (STAPA ALIF) لتحويل الورق و البلاستيك ، رسالة ماجستير ، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر .

الإستفادة من الدراسات السابقة :

أفادتنا الدراسات السابق في العديد من الجوانب أهمها :

- 1- أفادتنا في تكوين خلفية نظرية حول موضوع الدراسة .
- 2- سعادتنا في تصميم استمارة الاستبيان .
- 3- إفادتنا في اختيار المنهج المناسب و كذلك بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة .
- 4- الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من طرف الدراسات السابقة مما يمكن الباحث بالانطلاق في الدراسة الحالية من أطراف مختلفة و مخالفة .

سابعا - المقاربة السوسيولوجية :

- نظرية العاملين : (الهيرغ : Herzberg) حسب هذه النظرية ،تقسم حاجات الإنسان إلى:

أ-مجموعة العوامل الخارجة :

وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه ،وتسمى العوامل الصحية مثل: سياسة المؤسسة الإدارة ، الاعتراف بالعامل ،ظروف العمل ،مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين ا لمركز الاجتماعي ،الأمن الوظيفي والحياة الشخصية .ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى الاستياء وعدم رضا العاملين .إذا نظرنا لهذه العوامل ، نجدها جميعا في إطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية ، إضافة إلى الصحة والسلامة الجسدية للعامل ..

ب- مجموعة العوامل الدافعة :

وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه ، وتوفر ها يؤدي إلى رضا العامل مثل تحدي العمل ، الانجاز ، الاعتراف بجهود الفرد ، التقدم ، النمو في العمل والمسؤولية . هذه العوامل كذلك لها تأثيرا على صحة وسلامة الفرد وان كانت بطرية غير مباشرة . طبقت في كثر من الدراسات، وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا _أي الاطمئنان و الأمن و كانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث.

خلاصة الفصل :

لقد تم في هذا الفصل تحديد الإطار العام للدراسة لتحديد مشكلة البحث و أسباب اختيارها ، كذلك التساؤلات التي نحاول الإجابة عليها من خلال دراستنا ضف إلى ذلك الأهمية و الأهداف التي من اجلها قمنا بهذه الدراسة مع تحديد المفاهيم و أيضا الدراسات السابقة و في الأخير المقاربة التي تبينناها .

الفصل الثاني

الحمد الثاني

تمهيد :

بعد تحديد مشكلة الدراسة و أهم عناصرها النظرية تعرضنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني لهذه الدراسة ، و هذه الخطوة تعتبر من أهم خطوات الدراسة السوسبيولوجية اذ تشمل مراحل مساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان للتساؤل المطروح ، و ذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح و تفصيل و إجراءات و الوسائل التي تتبع في هذه الدراسة لجمع البيانات و التي ستشكل قاعدة الحصول على نتائج و بالتالي تحقيق الهدف من الدراسة وصولا إلى النتائج .

لذلك يتضمن هذا الفصل عدة عناصر من فرضيات الدراسة ، مجالات الدراسة ، تحديد عينة الدراسة و كيفية اختيارها ، المنهج المتبع و أداة البيانات ، كذلك النسب المؤوية المستخدمة في تحليلها .

أولاً : المنهج المستخدم:

- إن إتباع أي باحث لمنهج معين في دراسته لا يكون محض الصدفة أو الاختيار العشوائي وإنما يكون بحسب طبيعة الموضوع الذي من خلاله يحدد المنهج المناسب الذي يسلكه لمعالجة إشكالية على أرض الواقع.

ويعرف المنهج بأنه عبارة برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة مستندا في ذلك على مجموعة من القوانين و القواعد العامة على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة . ويتضمن المنهج خطوات تبدأ بالملاحظة ثم وضع الفرضيات و ثم إجراء التجارب وتنتهي بمحاولة التحقيق من صدق الفرضيات أو بطلانها ووصولاً إلى القوانين العامة تربط بين الظواهر وتوحد العلاقات بينها .

و اعتماداً على دراسات السابقة وجدنا أن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الأنسب لهذه الدراسة واعتماداً على الكتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب في كشف حقيقة الظاهرة و إبراز خصائصها ، وحين يريد الباحث أن يدرس الظاهرة فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها ، وجمع المعطيات ومعلومات دقيقة عنها . فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كفيماً . (1)

1- علي عبد الرزاق حلي ، المناهج الكمية و الكيفية في علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع

واستنادا إلى ما قيل يمكننا تعريف المنهج الوصفي « بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي يتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات وتصنيفها ومعالجاتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلي نتائج وتعميمات عن الظاهرة والموضوع محل البحث .

وذلك من خلال قائمة يحدد فيها العوامل الفيزيكية والتنظيمية وكذا العوامل الاجتماعية بهدف تقليل من حوادث العمل والأخطار المهنية من جهة ، والعوامل المؤثرة على كفاءة المؤسسة وتأثير كفاءة العامل عليها من جهة أخرى .

ثانيا : مجالات الدراسة . (1)

1- المجال المكاني :

تأسس مصنع الآجر في **جويلية 2000** على مستوى تراب عين الصحراء ببلدية النزلة بتقوت بمحاذاة الطريق الوطني رقم **03** إذ يتربع على مساحة قدرها **5 هكتارات** بإنتاجية تقدر بـ وينقسم المصنع إلى قسمين .

- أ- قسم إداري : والذي يهتم بالأمور الإدارية وكذلك التعاملات مع الزبائن والمعاملات التجارية... الخ .
- ب : قسم الإنتاج : و الذي يهتم بصناعة الآجر ومختلف مشتقاته .

2- المجال الزمني :

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي **2018/2019** وقسمت الى جانبين: (2)

- أ - الجانب النظري : من شهر **ديسمبر 2018** الى غاية **16 فيفري 2019** حيث تم صياغة الإشكالية والتساؤلات وتحديد مفاهيم الدراسة السابقة والمقاربة النظرية .
- ب- الجانب الميداني : لقد تم في هذا القسم مرحلتين تم إتباعها وهي:

1- بالقاسم سلطانية و حسان الجيلالي ، منهجية العلوم الاجتماعية الطبعة الأولى دار الهدى ، الجزائر 2004
2- سامي محمد ملحم ، مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ط 1 ، إدارة المسيرة الأردن ، 2000 .

* المرحلة الأولى : الزيارة الاستطلاعية للحصول على معلومات حول الموضوع بتاريخ 26 ديسمبر 2018 و قد تم فيه تحديد مؤشرات المجال البشري .

* المرحلة الثانية : كان فيها النزول الفعلي لميدان الدراسة وذلك في يوم 20 أبريل 2019 وذلك بتقديم استمارة استبيان وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة وتفريغها و تحليلها .

3-المجال البشري: يتكون مجتمع البحث من كل العمال العاملين بقسم الإنتاج بالمؤسسة و يقدر عددهم بـ 59 عامل عبر مختلف الأقسام في المصنع .

ثالثا : أدوات جمع البيانات:

تعرف الأدوات المنهجية بأنها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة ، فاستعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة ، والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع وميدان الدراسة ، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات اللازمة.

- البيانات الشخصية : وتضم أربعة أسئلة من 01 الى 04 أسئلة، و هي عبارة عن بيانات تتعلق بالخصائص العامة للعينة ، كالسن ، والمستوى التعليمي، الأقدمية ، والحالة الاجتماعية .

- المحور الأول : يضم تسعة أسئلة من 05 إلى 13 سؤال ، تهدف إلى التعرف كيف تنعكس الظروف الفيزيائية والتنظيمية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة.

- المحور الثاني : ويضم سبعة أسئلة من 14 إلى 20 سؤال ، يهدف إلى أن نعرف كيف تنعكس الظروف الاجتماعية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة ، وبما أن هذا العدد قليل فقد قمنا بإجراء المسح الشامل لكل أفراد مجمع الدراسة ، ويمكن تعريفه على انه «دراسة وصفية مستعرضة ، ومحاولة منظمة لجمع البيانات و تحليل و تفسير و تقرير الوضع الراهن لموضوع ما ، في الاستفادة منها مستقبلا . هو

دراسة علمية لظروف المجتمع وحاجاته بقصد الحصول على البيانات ومعلومات كافية عن ظاهرة معينة ، وتحليلها للوصول إلى تعميم على عمال وحدة الإنتاج لمصنع الأجر بتقريت . (1)

* الدراسة الاستطلاعية :

من الأحسن قبل البدء في إجراءات البحث وخاصة في البحوث الميدانية القيام بدراسة استطلاعية لتعرف على الظروف الظاهرة و التي سيتم فيها تطبيق أداة الدراسة ، وصعوبات التي قد تواجه الباحث وتوجز بعضها في النقاط التالية:

- 1- الاستطلاع الميداني لأخذ المعلومات تساعدنا وتسهل الشروع في الدراسة الأساسية .
- 2- تقادي الصعوبات والأخطاء التي من المحتمل أن تصادفنا في الدراسة الذاتية
- 3- اختبار مدى الصدق وثبات الاستبيان .
- 4- الوصول إلى الصيغة النهائية مناسبة للاستمارة .
- 5- وضع ملاحظات بشأن التأكد من مناسبة محتويات ادوات لمستوى العمال وكذلك مناسبة الوقت المحدد للإجابة . (1)

* استمارة التباين

ويعرف بأنه أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق الاستمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة المرتبطة بأسلوب منطقي ومناسب ، يجري توزيعها على أشخاص معينين وقد جرت العادة في تصميم استمارة البحث أن تحضر العناصر الرئيسية التي يتشكل منها محتوى موضوع الدراسة في شكل أبعاد ومحاور . (2)

1- موريس انحرس ، ترجمة بوزيد صحراوي و اخرين ، منهجية البحث في العلوم الانسانية (تدريبات علمية) إدارة القصبة للنشر و التوزيع ط 2 ، الجزائر ، 2004 .

2- علي عبد الرزاق حلبي ، نفس المرجع السابق ، ص45

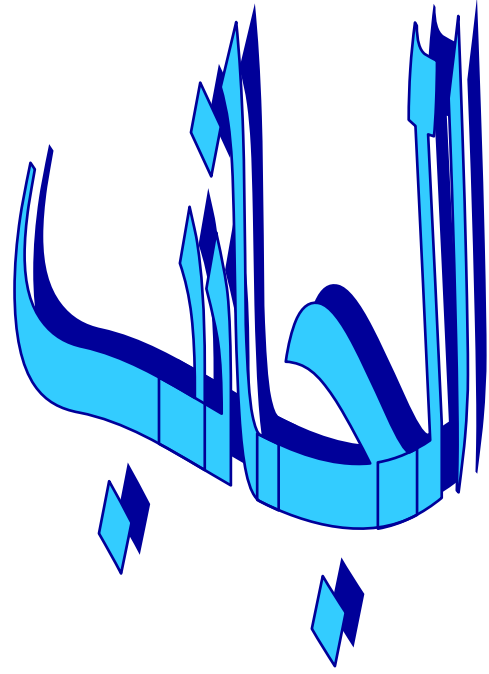
- و لقد تم استخدام أداة الاستمارة في هذه الدراسة للحصول على معلومات و البيانات انطلاقا (1)
- من آراء العمال ، وقد تم مراعاة عدة اعتبارات أهمها :
- محاولة طرح الأسئلة بطريقة سهلة ومرنة .
 - مراعاة الترتيب المنطقي في طرح الأسئلة حسب كل محور .
- كما قسمت المحاور وفق لتساؤلات الدراسة و مؤشراتنا تضمنت الاستمارة 20 سؤالا إذ تتراوح بين أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة و مصنفة وعليه تم بناء الاستمارة في 2019/04/20 في شكلها النهائي
- لقد تم توزيع 59 استمارة وذلك يوم 2019/04/24 على عمال وحدة الإنتاج المؤسسة.
- وقسمت إلى المحاور التالية :
- محور البيانات الشخصية : وشملت السن، الخبرة المهنية ، المستوى الدراسي ، الحلة المدنية .
- 1- المحور الأول : كيف تنعكس الظروف الفيزيكية و التنظيمية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة ؟ (2)
- 2- المحور الثاني : كيف تنعكس الظروف الاجتماعية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة.

1- نور الدين حاروش ، إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية دار الكشافة للنشر و التوزيع الجزائر ، طبعة الأولى ، 2009 .

2- بالقاسم سلطانية و حسان الجيلالي ، منهجية العلوم الاجتماعية الطبعة الأولى دار الهدى ، الجزائر 2004

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل تناول العديد من العناصر من بينها المنهج المتبنى للدراسة ، ثم يليها مجالات الدراسة ، ثم العينة و ما يميزها من خصائص و للوصول إلى نتائج الدراسة لا بد من تحديد الأدوات الخاصة لجمع البيانات و من ثم تطبيق النسب المئوية ، كل هذا يعرف بالإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة عرضا تفصيليا .



الفصل الثالث

تمهيد :

بعد أن تعرضنا في الفصول السابقة إلى موضوع الدراسة الميدانية سنحاول في هذا الفصل عرض البيانات و تحليل النتائج و مناقشتها من خلال النتائج المتوصل إليها عن طريق استعارة الاستبيان التي تم توزيعها على عمال المؤسسة مقر الدراسة.

أولاً : عرض و مناقشة بيانات الدراسة الميدانية :

1- عرض و مناقشة البيانات المتعلقة بالبيانات الشخصية :

جدول (رقم 01) يبين توزيع الفئة حسب السن :

الفئات	التكرار	نسب المئوية %
[30 – 25]	12	20.33 %
[36 – 31]	13	22.03 %
[42 – 37]	16	27.11 %
[48 – 43]	5	8.47 %
[55 – 49]	13	22.03 %
المجموع	59	100 %

إذ يبين النتائج أن 12 العامل من بين المبحوثين ينتمون إلى الفئة العمرية ما بين [30 – 25] أي بنسبة 19.87 % أما بالنسبة للفئة من [36 – 31] و التي مثلها 13 عامل ، أي بنسبة 22.03 % ، في حين أن الفئة [42 – 37] مثلها 16 عامل أي بنسبة 27.11 % ، أما الفئة [48 – 43] و كان عدد العمال 05 أي بنسبة 8.47 % ، بالمقابل كانت الفئة من [55 – 49] و التي مثلها 13 عامل بنسبة 22.03 % .

من خلال هذه النتائج نستنتج أن أكبر نسبة من العمال يتراوح سنهم بين 37 و 42 سنة ، ففي هذه السن يتمتع العامل بدرجة كبيرة من الوعي و الكفاءة و الخبرة المهنية ، و هذا دليل على أن المؤسسة

تحتاج إلى عمال ذو تركيز و ذكاء و خبرة عالية ، و هذا من شأنه أن يزيد من إنتاجية و كفاءة تنافسية للمؤسسة .

جدول (رقم 02) يبين توزيع المفردات الفئة حسب المستوى التعليمي :

النسبة المئوية %	التكرار	المستوي التعليمي
18.64%	11	ابتدائي
18.64%	11	متوسط
25.42%	15	ثانوي
37.28%	22	جامعي
100%	59	مجموع

يلعب المستوى التعليمي دورا هاما في رفع كفاءة العامل و بالتالي تزيد في كفاءة المؤسسة، و من خلال نتائج الجدول الموضح أعلاه يتضح أن اكبر نسبة تقدر بـ 37.28 % من مفردات العينة . و هم عمال ذو تعليم جامعي ، وهي نسبة جيدة نظرا لدور الفعال في تسيير الآلات بالشكل الصحيح يليها فئة العمال ذو المستوى الثانوي و التي تمثل نسبتها 25.42 % ، ثم فئة العمال ذو المستوى المتوسط و تقدر نسبتها 18.64% مثلها مثل الفئة العمالية ذو مستوى ابتدائي التي تقدر نسبتها أيضا بـ 18.64%.

جدول (رقم 03) يبين توزيع مفردات العينة حسب الخبرة المهنية :

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
33.89%	20	[8 - 1]
30.50%	18	[16 - 9]
25.42%	15	[24 - 17]
10.16%	06	[32 - 25]
100%	59	المجموع

يبين هذا الجدول توزيع المفردات العينة حسب الخبرة المهنية للمبحوثين إذ بينت النتائج أن 20 عاملا من المبحوثين لديهم من [سنة إلى 8 سنوات] عمل أي بنسبة 33.89% ، أما النسبة من [9 إلى 16 سنة] فمثلتها نسبة 30.50% تلتها الفئة العمالية ذات خبرة مهنية من [17 إلى 24] بنسبة تقدر بـ 25.42% بينما أفرزت النتائج على وجود [6] عمال لديهم الخبرة أو الاقدمية في العمل من [25- 32] و التي قدرت نسبتهم بـ 10.16% .

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن المؤسسة تعتمد على مجموعة كبيرة من العمال ذوي الخبرة أو أقدمية المهنية تتراوح بين [1سنة إلى 8 سنوات] ، وتعتبر هذه المدة غير كافية لإكتساب الخبرة في مجال العمل ، حيث نجد أن العمال الذين تكون خبرتهم اقل هم أكثر عرضة للإصابة بحوادث العمل نظرا لعدم امتلاكهم القدرة على التجاوب مع التقنيات و الآلات الحديثة للمؤسسة . ضف إلى ذلك مزايا وعيوب الآلات القديمة أو الحديثة .

جدول (رقم 04) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية :

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة المدنية
59.32%	35	متزوج
30.50%	18	أعزب
10.18%	06	مطلق
00%	00	أرمل
100%	59	مجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة لأفراد الدراسة متزوجين بنسبة 59.30 %

أما بالنسبة للعمال العازبين تقدر نسبتهم بـ 30.50% تليها نسبة المطلقين وقدرت بـ 10.18% وسبب

تعرضنا للحالة المدنية لأفراد الدراسة هو معرفة الحالة المدنية للعمال و مدى استقرارهم العائلي و الذي

يؤثر بشكل أو بآخر على الحالة النفسية و الاجتماعية للعمال .

2- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول :

جدول (رقم 05) يبين توزيع المفردات العينة حسب تعرضهم لحادث عمل :

النسب المئوية %	التكرار	الإجابة
59.32%	35	نعم
40.68%	24	لا

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن عدد العمال الذين تعرضوا لحادث العمل بلغ عددهم 35 عامل بنسبة قدرت بـ 59.32% في حين بلغ عدد العمال الذين يتعرضوا لحادث بـ 24 عامل أي بنسبة 40.68% وهذا ما يفسر على تواجد حوادث العمل داخل المؤسسة ، و ذلك راجع إلى طبيعة نشاط أو كعدم ملائمة العامل لعمله ، مما يؤثر سلبا على العمال و الذي ينجر عنه العجز أو الوفاة .

6- جدول (رقم 06) يبين العوامل الفيزيائية التي تؤثر على أداء الجيد للعامل :

النسبة المئوية%	التكرار	الإجابة
18.64%	11	ضوضاء
59.33%	35	الحرارة
13.56%	8	تصحيح الآلات
8.47%	5	الرطوبة

يوضح الجدول المبين أعلاه أن أفراد العينة صرحوا بأن الحرارة هي من أبرز العوامل التي تؤثر سلبا على أدائهم في العمل ، و بلغ عددهم ب 35 عامل بنسبة 59.33 % و يرجع ذلك إلى طبيعة الجو الذي يسود البيئة الصحراوية فمثلا الفرد الذي يعمل تحت درجة حرارة مرتفعة تزيد من احتمالية إصابته بحادث العمل ، و يرجع ذلك أيضا إلى سرعة القيام بأعمال مما يفقد التركيز و الحذر و كثيرا من حوادث تكون ناجمة عن السرعة و التهور ، لدى العامل الذي يوجد تحت تأثير أشعة الشمس أو درجة الحرارة مرتفعة في المؤسسة .

فيما أسفرت مجموعة من العمال البالغ عددهم 11 عاملا بنسبة تقدر بـ 18.64 % على أن الضوضاء هو المتسبب الرئيسي لحوادث العمل ، و يرجع ذلك لعدم وضع الآلات في الأماكن المخصصة لها ، فيما ارجع 8 عمال بنسبة 13.56 % على أن المتسبب الرئيسي في حوادث العمل بالنسبة لظروف الفيزيائية هو تصحيح الآلات المعطلة ، مما يشكل عائقا لدى العمال في تأدية عملهم بشكل جيد و التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في حوادث العمل كبتت احد أعضائه أو وفاته في بعض الأحيان .وفي الأخير أشارت فئة عمالية البالغ عددهم 5 عمال إلى أن الرطوبة لها اثر سلبي على عملهم .

جدول (رقم 07) يبين ما إذا كانت المؤسسة تعمل على تقليل من حوادث العمل :

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة	
16.95%	10	تدريب العمال	نعم
8.47%	5	وضع الآلات في مكاتها الصحيح	
6.78%	4	الوقاية الصحية	
32.20%	19	المجموع	
67.80%	40	لا	
100%	59	المجموع	

يتبين من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 32.20% من المبحوثين صرّاحو بأن المؤسسة تعمل على تقليل من حوادث العمل ، ومن بين الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل هو تدريب العمال على الآلات الموجودة في مكان العمل ، وذلك لحماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر العمل إضافة إلى عامل الوقاية من هذه المخاطر . ثم تليها نسبة وضع الآلات في مكاتها الصحيح 8.47% أما المبحوثين الذين أكدوا بأن المؤسسة تعتمد على أسلوب الرقابة

الصحية في العمل بنسبة 6.78 % في حين نجد اكبر أو أغلبية ساحقة من العمال و عددهم 40 عامل أي ما نسبته 67.80% صرحوا بأن المؤسسة لا تعمل على تقليل من حوادث العمل .

ويفسر ذلك إلى إهمال وعدم الاكثرات صاحب العمل أو المؤسسة لظروف المحيطة بالعمال ، وهمهم الوحيد هو تحقيق الربح للمؤسسة و زيادة المردودية هذا من جهة ، و من جهة أخرى التصرف الخاطئ و الإهمال من طرف العامل أو بسبب بيئة العمل التي يمارس فيها عمله ، وعلى صاحب العمل أن يوجه العمال لممارسة نشاطاتهم و أعمالهم بأمان و توجيههم إلى تجنب المخاطر بسبب تصرفاتهم لان المسؤولية تقع مباشرة على عاتق المسؤول أو المشرف .

وغالبا الحوادث التي تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتز اليدين فقدان العينين أو حتى الوفاة ، و هذه الإصابة سواء كانت جزئية أو دائمة وهو ما يؤثر على المؤسسة التي تكلفها خسائر تتجسد في هدر الأموال ، وذلك في قيام هذه المؤسسة بتعيين عمال جدد بدلا من المصابين و تحملها نفقات التدريب .

جدول (رقم 08) يبين ما إذا كان العمال يولون اهتمام بالإجراءات الوقائية و الأمنية أثناء العمل :

النسب المئوية %	التكرار	الإجابة
77.97 %	46ت	نعم
22.03 %	13ت	لا
100 %	59	مجموع

يتبين من خلال الجدول أن هناك اهتمام من طرف المبحوثين بالأمر الوقائية و إجراءات السلامة المهنية المرتبطة بالوقاية من حوادث العمل بحيث كانت إجاباتهم بنعم بتكرار بلغ 77.97 % فيما كانت الإجابة للفئة العمالية التي لا تولي اهتمام بالإجراءات الوقائية و الأمنية أثناء بـ 13 عامل أي بنسبة 22.03 % ومن خلال هذه المعطيات يتضح لنا جليا أن العمال يولون اهتمام بأساليب الوقائية و الإجراءات السلامة الأمنية التي تقلل من وقوعهم في حادث العمل وقد يستمد العامل هذا الاهتمام بالقواعد الأمنية أما من اللوائح والقواعد والإجراءات الأمنية داخل المؤسسة أو من القيم السائدة في المجتمع أو حتى من داخل الأسرة ضف إلى ذلك القوانين المعمول بها في التشريع الجزائري التي تكفل الحماية للعامل الجزائري .

جدول (رقم 09) يبين ما إن كان يتم تعويض للعامل عن حادث العمل الذي تعرض له :

النسبة المئوية%	التكرار	الاجابة
88.14 %	52	نعم
11.86 %	7	لا
100 %	59	المجموع

يوضح الجدول اعلاه ان اغلبية العمال الذين تعرضوا لحادث اثناء عملهم قد تم تعويضهم حيث قدرت النسبة المئوية بـ **88.14%** في حين أن العمال الذين تعرضوا لحادث العمل ولم يتم تعويضهم إذ بلغ عددهم بـ **7** عمال فقط أي بنسبة **11.86%** .

ومن خلال هذا المنطلق نقول أن تعويض لحادث العمل ليس بشيء الهين لأن القانون هو الذي يضمن حق العامل فقط . و نجد كثيرا من حوادث العامل هو المتسبب في تلك الحوادث وذلك لعدم اعترافه بالقوانين و الإجراءات الوقائية و السلامة داخل المؤسسة فبذلك تكون المؤسسة غير مسؤولة عن تعويض للعامل .حتى وان كان تعويض للعامل سوف يحمل هذا التعويض طابع انساني لا اكثر فمثلا من شروط التي يمكن تعويضها للعامل .

1-لابد من وقوع الحادث في مكان العمل

2-الا تكون الاصابة راجعة الى خطأ عمدي

وفي كل نقول ان حق العامل يقتصر على تطابق اصابته مع ما هو مشرع قانونيا .

الجدول (رقم 10) يبين نوع التعويض الذي يتم تعويضه للعامل

النسبة المئوية %	التكرار	الاجابة
49.15 %	29	تعويض مالي
33.90 %	20	عطلة مرضية
16.95 %	10	راحة مدفوعة الاجر
100 %	59	مجموع

يفسر الجدول اعلاه الى نوعية التعويض الذي يعوض للعامل اذ قدر عدد العمال الذين صرحوا أن المؤسسة تقوم بتعويض مالي بـ 29 عامل أي بنسبة 49.15% تليها نسبة 33.90% التي أفرت بأن تعويض لحوادث العمل تقتصر إلا على عطلة مرضية ,وفي الأخير قدرت النسبة المئوية التي أجابت بأن التعويض الممنوح من طرف المؤسسة يقتصر إلا على راحة المدفوعة الأجر .

وفي الأخير نقول أن هذه النسب وان دلت على شيء فإنها تدل على ان التعويض يرجع الى طبيعة الحادث و حادث العمل قد يكون مختلفا من حيث الشدة و الخطورة .بسيطة أو خطيرة فمثلا الجروح البسيطة و تمزق الجلد لا يحتاج العامل من خلالها الا لفترة قصيرة من الراحة وهو ما يعرف بعطلة مرضية أما إذا كانت حوادث العمل متفاوتة الخطورة مثل الكسور او الحروق من الدرجة الاولى والثانية فهنا يتم احالة العامل على راحة لفترة معينة مع تعويض يقتصر على حجم الاصابة .

جدول (رقم 11) يبين ما إذا كانت المؤسسة تهتم بتكلفة المصابين بحوادث العمل :

النسبة المئوية%	التكرارات	الاجابة
79.67%	47	نعم
20.33%	12	لا
100%	59	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلب المبحوثين أجابوا بنعم بخصوص التكفل بالمصابين جراء حوادث العمل حيث قدرت لنسبتهم ب 79.67 % في حين جرى بعض الآخر إن عملية التكفل بالمصابين تكاد تكون منعدمة بنسبة بلغت 20.33 % وهذا ما يوضح لنا ان المؤسسة تسعى بشكل أو بآخر لحماية و وقاية عمالها من اي مكروه يصيبهم في ادائهم لمهامهم وهو أمر إيجابي و كفيل لتقليل من حوادث العمل مما يبعث جو من الطمأنينة في نفوس العمال وكذلك المؤسسة التي تسعى جاهدة لرفع من مقوماتها الانتاجية و كفاءتها البشرية .

جدول (رقم 12) يبين ما إذا كانت الآلات تشكل خطورة في تأدية العمال لعملهم في

الوقت المحدد

النسبة المئوية %	التكرار	الاجابة
59.32 %	35	نعم
16.95 %	10	لا
23.73 %	14	احيانا
100 %	59	مجموع

يلاحظ من خلال الجدول المبين اعلاه مدى خطورة التي تشكلها الآلات على العمال و تعيقهم في تأدية عملهم بحيث كانت اجابات اغلب المبحوثين بنعم أي بنسبة 59.32 % حيث تشكل الآلات المعطلة في مكان العمل خطورة على العامل بالدرجة الأولى و على المؤسسة بالدرجة الثانية وذلك من خلال تصادم العامل مع الآلات المعطلة أو وقوعه عليها مما يخلف نتائج بالغة الخطورة كوفاته أو فقدان احد أعضائه وهذه الخسائر تعود على المؤسسة بالسلب مما ينجر عنه هروب العمال وفقدان المؤسسة لمكانتها التسويقية من بين المؤسسات الأخرى .

عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

جدول (رقم 13 يبين العوامل الاجتماعية التي تؤثر على العامل في تأديته لعمله بشكل جيد

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية%
الطلاق	16	27.12 %
المشاكل الاسرية	31	52.54 %
مرض احد الابناء	12	20.34 %
مجموع	59	100 %

يتبين لنا من خلال الجدول المبين اعلاه أن 31 عامل اي بنسبة 52.54 % صرحوا بأن المشاكل الاسرية هي العامل الاساسي التي تؤثر عليه في تأدية عمله . و من خلالها فان المشاكل الاسرية تؤدي بذلك حتما الى ارتكاب حوادث العمل و الوقوع فيها والتي تتمثل في الصراعات بين الزوجين, أو عدم وجود الثقة بينهما , و انعدام التفاهم بينهما ,مما ينجر عنه عدة آثار قد تنعكس على حياة العامل مثل التعب و الاجهاد مما توقعه في حوادث العمل .فيما اصرح 16 عاملا أن الطلاق هو المشكل الذي يروونه أساسيا في تأثير عليهم في عملهم مما يؤدي بهم الى وقوعهم في حادث عمل جراء النفسية المذبذبة في العمل مما ينعكس سلبا على المؤسسة وعلى كفاءتها الانتاجية ليرجع في الاخير 12 عامل أي بنسبة 30.34 إلى مرض احد الأبناء .

جدول (رقم 14) يبين طبيعة العلاقة بين العامل وزملائه

النسبة المئوية %	تكرارات	الاجابة
33.90%	20	جيدة
59.32%	35	عادية
6.78%	04	سيئة
100%	59	المجموع

يتبين من خلال الجدول المبين اعلاه طبيعة العلاقة بين العامل وزملاءه بحيث صرح 35 عامل على أن العلاقة عادية بنسبة 59.32 % أما بنسبة 33.90% و التي بلغ عددها 20 عاملا يرون أن العلاقة جيدة فيما بينهم في حين يرى 4 عمال أن العلاقة سيئة بنسبة 6.78 % وهذا ما يؤكد على أن ميزة وخصائص المؤسسة المشكلة من عادات و تقاليد و قيم تتطبع على العمال الذين يشكلون نسق المؤسسة وهو بذلك يؤثر على تصرفاتهم و إعتقاداتهم و سلوكهم .

جدول (رقم 15) يبين صراعات و نزاعات بين العامل و ادارة المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
32.20%	19	نعم
50.84%	30	لا
18.64%	11	احيانا
100%	59	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه حيث أكد 30 عاملا على أنه لا توجد صراعات و نزاعات بين العامل و المؤسسة اي بنسبة 50.84 % فيما أكد عاملا 19 عاملا أي مانسبته 32.20 % على وجود صراعات و نزاعات مع ادارة المؤسسة في حين اكد 11 عاملا أي بنسبة 18.64 % على وجود وجود نزاعات و صراعات بين العمال بعض الأحيان ونشير من خلال هذا كله على دور الذي تلعبه قرارات الإدارة في نفسية العمال .

جدول (رقم 16) يبين العائق بالنسبة للعامل أثناء تأدية عمله في الوقت المحدد

النسبة المئوية %	التكرار	الاجابة
63.33 %	19	نعم
36.67 %	11	لا
100 %	30	مجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نجد ان نسبة 63.33 % أجابوا بأن الصراعات و النزاعات تشكل عائقا بالنسبة لهم في تأدية عملهم في الوقت المحدد ، و هذا دليل على أن إنتباه و تركيز العامل يعتبران عاملان مهمان في ذلك نظرا لطبيعة العمل في المصنع للآجر لأن شرود الذهن و قلة التركيز لهما أثر سلبي ينعكس على حياة الفرد و شخصيته و التي تؤدي به إلى إرتكاب حوادث العمل و بذلك تؤثر على تأدية عمله في الوقت اللازم و المحدد من طرف المؤسسة .

جدول (رقم 17) يبين ما إذا كانت الضغوطات الادارية تؤدي بالفعل الى القيام بمجهود

اضافي للعمل :

اجابة	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	26	44.07 %
لا	15	25.42 %
احيانا	18	30.51 %
المجموع	59	100 %

يتبين من خلال الجدول المبين أعلاه أن 26 عامل أي بنسبة 44.07 % يرون أن الضغوطات الادارية لها اثر سلبي على العامل و التي تؤدي به الى ارتكاب الحوادث العمل وبهذا فإن ضغوطات الادارة مهما كانت نوعها او مصدرها تعتبر عاملا معيقا للفرد و خاصة من الناحية النفسية لأن الراحة النفسية للعامل تلعب دورا في استقراره و توافقه النفسي و الاجتماعي لان الفرد يشعر أنه مجرد آلة فقط في عمله. فيما اجاب 18 عاملا اخر اي ما نسبته 30.51% على ان الضغوطات الإدارية في بعض الأحيان تشكل جهدا إضافيا للعامل فيما كانت 15 عامل آخر أي بنسبة 25.42 % بأن الضغوطات لا تشكل لهم اي مجهودا إضافيا في العمل .

جدول (رقم 18) يبين ما إذا كانت المؤسسة تتوفر على أماكن للراحة

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابة
83.05	49	نعم
16.95	10	لا
100	59	المجموع

من خلال الجدول المبين اعلاه يتبين لنا أن المؤسسة لا تتوفر على أماكن لراحة بحيث أكد هذا 49 عاملا أي بنسبة 83.05% وذلك ما يفسر لنا ان المؤسسة لا تسعى بتاتا الى الاهتمام بنفسية العامل و ذلك من خلال الاهتمام بمشاكله و أوضاعه الاسرية و الإجتماعية لأن الإدراك بحياة الفرد و الاهتمام بمشاكله من شأنه ان يعطه دافعا إيجابيا تجاه العمل فيما اجاب 10 عمال ان المؤسسة لديها أماكن للراحة.

جدول (رقم 19) يبين العلاقة بين العامل والزميل أثناء العمل يعطي دافعا حماسيا للقيام

بالجهد الاضافي في الوقت المحدد

النسب المئوية %	التكرارات	الاجابة
% 35,60	21	نعم
% 42,37	25	لا
% 22,03	13	إلى حد ما

من خلال الجدول المبين أعلاه بحيث يؤكد 23 عامل على ان العلاقة لا تعطيه ذلك الدافع و الطابع الحماسي للعمل بالنسبة بلغت 42.37 % و هذا ما بين لنا إهمال المؤسسة في غرس روح التعاون و المبادرة بين العمال و إعطائهم دافعا فيما بينهم، فروح التعاون بين الجماعة أثناء العمل من شأنه أن يقلل من الإصابات بحادث العمل في محيط المؤسسة .و يؤثر سلبا على مجهودات العمال اتجاه العمل في ما أكد 21 عاملا أن العلاقة بينه و بين الزملاء تعطيه الطابع الحماسي و التشجيعي للعمل يؤكد.

- جدول (رقم 20) يبين تأثير الصراعات و النزاعات على مجهود العامل

النسبة المئوية %	التكرارات	الإجابة
91.53 %	54	نعم
8.47 %	05	لا
100	59	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن 05 عمال أجابوا بأن الصراعات و النزاعات لا تؤثر عليهم سلبا على مجهودهم بنسبة 8.47 % حين اجاب 54 عامل بنعم اي بنسبة 91.53 % و هذا ما يوضح لنا أن الصراعات و النزاعات لها اثر سلبي كبير على كفاءة المؤسسة من جهة و على مردودية العمال من جهة اخرى و ذلك ما يهدد حياة العمال سواء على صحتهم النفسية و البدنية ، و كل هذا ينعكس سلبا على المؤسسة .

ثانيا : عرض نتائج الدراسة الميدانية :

1- نتائج متعلقة بالبيانات الشخصية :

بعد عرض و تحليل نتائج البيانات الشخصية المحتمل عليها من طرف المبحوثين محل الدراسة تم التوصل إلى ما يلي :

أولا من ناحية السن نجد أن أغلبية المبحوثين يتراوح سنهم من [27 - 42] و هي الفئة التي تكون أكثر نضجا و وعيا لحوادث العمل بمعنى ان المؤسسة تعتمد على اليد الشابة التي تكون قادرة على مواجهات مخاطر و أخطار و حتى مسببات الحوادث العمل و هذا ما يساعد المؤسسة على رفع أداء عملها و زيادة كفاءتها لعمالها ، كما نجد أن نسبة من المبحوثين ذوي مستوى جامعي و ذلك بنسبة 37.38 في حين نجد ان اعلى نسبة هي للتعليم الابتدائي و هذا ما يفسر ان علاقة بين حوادث العمل و المستوى التعليمي هي علاقة عكسية اي كلما زاد المستوى التعليمي ينخفض معدل حوادث العمل ، و كلما انخفض المستوى يزيد معدل حوادث العمل للعمال .

فيما توصلت نتائج الدراسة أن أغلبية المبحوثين من العمال ذات خبرة تتراوح من [1 - 8 سنوات] و هي سنوات غير كافية للاكتساب الخبرة تجاه العمل و غير كافية مقارنة بالسنوات الاخرى و هي دائما ما نرى ان العمال ذوي الخبرة القصيرة دائما ما يتعرضون لحوادث العمل على خلاف غيرهم من العمال اصحاب الخبرة المتوسطة او الطويلة و هذا ما يؤثر على اداء العمال من جهة و كفاءة المؤسسة و انتاجيتها من جهة اخرى . أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فقد توصلت الدراسة إلى أن أغلب العمال متزوجون ، و بذلك بالنسبة 59.32 % و هي الفئة التي يكون لها استقرار من الناحية الاجتماعية و التوافق النفسي من الناحية النفسية مما يساعدها على تجنب أكثر لحوادث العمل داخل المؤسسة .

2- نتائج الدراسة المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول :

يتضح لنا من خلال الأسئلة التالية : سؤال رقم 01 تعرض عامل لحادث عمل و قدرت نسبة بـ 59.32 % و السؤال رقم 02 العوامل الفرعية التي تؤثر على اداء العامل بشكل جيد و قدرت بنسبة 59.33 % للحرارة و كذا السؤال رقم 04 ما اذا كانت المؤسسة تقوم بعملية التكفل و الاهتمام بالمصابين جراء حوادث العمل و جاءت نسبتها بـ 79.67 % و كذلك السؤال رقم 05 يعطى العمال اهمية كبيرة للإجراءات الامنية و الوقائية اثناء و جاءت نسبة بـ 77.97 % و اخيرا السؤال رقم 11 الخطر التي تخلفه الآلات المعطلة على العمل في تأدية عملهم في الوقت المحدد و جاءت نسبتها بـ 59.32 % .

- و بعد عرض و تحليل المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول نجد ان العمال اللذين تعرضوا لحوادث سواء كان حادث بسيط و متوسط او خطير بنسبة 59.32 % و ذلك راجع لطبيعة النشاط أو عدم ملائم العامل لعمله مما يعود بالسلب على صحة العمال و هذا ما ينجر عنه اثار عكسية كالوفاة أو العجز او بتر احد الاطراف في حين افادت نسبة لابأس بها من العمال حيث قدرت بـ 59.33 % أن للحرارة هي من بين العوامل الفيزيقية التي تؤثر على اداء العامل في تأدية عمله بشكل جيد و يرجع ذلك الى طبيعة الجو الذي يسود المنطقة ضف الى ذلك عدم اتباع المؤسسات الجزائرية للمعايير التهوية و الاضاءة العالمية.

3- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

من خلال الأسئلة التالية : سؤال رقم 13 العوامل الاجتماعية التي تؤثر العامل و خاصة في ادائه ، و قدرت نسبتها بـ 52.54 % و السؤال رقم 14 طبيعة العلاقة بين الزملاء في العمل و قدرت نسبتها بـ 59.32 % و كذلك السؤال رقم 16 الضغوطات المفروضة من طرف الادارة تؤدي بك بالقيام بمجهود

اضافي حيث بلغت نسبتها ب **44.07 %** و السؤال رقم 20 ما إذا كانت الصراعات و النزاعات في مجال العمل تؤثر سلبا على مجهود العامل و بلغت نسبتها ب **91.53 %** .

- و بناء على ما تم عرضه و تحليله للبيانات بهذا التساؤل ، توصلنا إلى أن اغلب المبحوثين اقروا أن المشاكل الاسرية تؤثر على تأدية عملهم بشكل جيد و هذا ما يفسر لنا أن المشاكل الاسرية هي حتما ما تؤدي بالعامل الى الارتكاب في حوادث العمل و التي تمثل في الصراعات و النزاعات الزوجية بين الزوجين صف الى ذلك الاجور التي يتقاضاها العامل بالنسبة الى عدد افراد الاسرة مما ينجر عنه المساس بالاستقرار العامل و يفقده التركيز اثناء قيامه بالعمل ، اضافة الى التعب و الارهاق جراء الظروف الاسرية و الاجتماعية السيئة ، كما صرح عدد كبير من العمال على ان طبيعة العلاقة بينهم اوضع زملائهم هي علاقة عادية و يرجع ذلك الى تؤثر العمال و تفاعلهم الكبير مع افراد الجماعة مما يعود بالسلب على صحتهم و نفسيتهم أثناء العمل و هذا ما يتبين لنا ان العمال لا يتأثرون فقط بأوامر و القوانين المفروضة من طرف الادارة انما يتأثرون كذلك بالقيم و الاتجاهات التي تصنعها الجماعة .

الأجهزة و المعدات الضرورية في مكان العمل عند حدوث خطأ و هذا ما يشكل عائقا كبيرا على العمال في تأدية عملهم بشكل جيد مما يخلف خسائر مادية و بشرية للمؤسسة و بذلك تراجع الانتاج و المردودية الإنتاجية و كفاءتها و كذا التنافسية ، امام المؤسسات الاخرى .في حين اعادت نسبة كبيرة من العمال ان المؤسسة تقوم و تهتم بالعمال اللذين تعرضوا لحدث عمل او اصابة اثناء العمل بنسبة بلغت **79.67 %** و نستنتج في هذا السياق ان المؤسسة تقوم بالتكفل و الاهتمام بالمرضى نظرا للقوانين المفروضة بحماية العامل التي يفرضها الدستور و الا فإن المؤسسة سوف تتكبد خسائر مادية و بشرية كبيرة خاصة فيما يتعلق بالأمور القضائية والعقابية و الضرائب التي تلاحق المؤسسات و كذلك القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالات العجز الدائمة او الجزئية الناتج عن حادث عمل او مرض مهني ، كما ان اغلب عمال اكدوا على ان الدور السلبي اللذين تلعبهم الآلات المتعطلة أو

المتوقعة بنسبة بلغت **59.32 %** مما تؤثر على العامل بالدرجة الاولى و المؤسسة بالدرجة الأخرى و هذا ما يبرهن على تهاون إدارة المؤسسة مما يؤدي الى ارتكاب العمال لحوادث العمل و بهذا ما يبقي على كاهل العامل و هو ان يكون حريصا على حماية نفسه من حوادث العمل و تتيح هذه الحوادث من خلال تصادم الآلات العامل و كذلك الصحيح الذي تصدره . و من خلال توقفها ثم اقلعها ، و هذا ما ينجر إما الوفاة أو فقدان احد الاعضاء .

أما الضغوطات الإدارة المفروضة غالبا ما تؤثر بالسلب و تكون معيقا لتأدية العامل لعمله و ذلك من خلال ما صرح بها نسبة من المبحوثين أو العمال أي بنسبة بلغت **44.07 %** و نستنتج في هذا السياق ان ضغوطات الادارة تلعب دورا محوريا في نفسية العامل و توافقه الاجتماعي لان العامل اذا كان متجاهلا من طرف الادارة فإنه سيؤدي الى ارتكاب العمال لحوادث العمل و بالتالي تؤثر على واقع المنظمة و هذا راجع الى عدة مبالاة الادارة و في حماية العامل من حوادث و مخاطر العمل . كما أن معظم المبحوثين بر وان الصراعات و النزاعات في محيط العمل تؤثر سلبا على مجهودهم المقدم اثناء العمل بنسبة بلغت **91.53 %** و ذلك راجع لعدم تحسين ظروف العمل الاجتماعية و النفسية للعمال بالدارة لا تبالي بالعمال و كذا الظروف السيئة في العمل و هذا ينتج عنه اصابات و حوادث عمل بدون عمال المؤسسة .

النتيجة العامة :

من خلال ما تطرقنا إليه مسبقا ، من عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها و التي كانت بمثابة مؤشرات لتساؤل المركزي الذي يتمحور في حوادث العمل و انعكاسها على كفاءة المؤسسة حيث تأثر حوادث العمل على الواقع الإنتاجي و الكفاءات التنافسية للمؤسسة من خلال تحقق التساؤلات الجزئية و التي تأكد تحقيق صدق التساؤل الرئيسي و المتمحور حول حوادث العمل و انعكاساتها على كفاءة المؤسسة ، و جاءت النتائج متقاربة و نسبية و تمثلت في :

1- وجود عوامل تنظيمية و فيزيقية و التي يرجعها معظم المبحوثين إلى بيئة العمل و الطرق الفيزيقيه المحيط به ضف إلى ذلك الخطأ في التصميم الآلات و معدات العمل و التي تأثر بشكل سلبي على مهامهم .

2- تؤثر حوادث العمل بالعوامل و الطرق الاجتماعية للعمال و بالتالي يؤثر على المنظمة و هذا راجع إلى قلة الانتباه و التركيز و نقص خبرة العمال ، و كذلك المشاكل الأسرية التي يعاني منها العامل إضافة إلى ضغوطات الإدارية و كل هذه العوامل الاجتماعية من شأنها أن ينعكس على كفاءة المؤسسة من جهة و على اداءة و صحة العمال من جهة أخرى ، مما يعود بالسلب على المؤسسة و العامل معا .

التوصيات و الاقتراحات :

- 1-وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع خبراته و مؤهلاته و كذا مذكراته الاجتماعية و النفسية ليكون اكثر قدرة على تفادي الاخطار الناجمة عن العمل الذي يقوم به.
 - 2- تزويد العامل بوسائل الحماية الشخصية و التأكيد على ضرورة استعمالها.
 - 3-اخذ الحيطة و الحذر من قبل العامل عند قيامه بتنفيذ الاعمال المكلف بها لتجنب الاصابة خاصة اثناء التعامل مع الات خطرة ، او معدات كهرياء الخ.
 - 4-عدم تكليف العاملين ذو الخبرة القليلة في العمل بالأعمال ذات خطورة كبيرة.
 - 5- السعي دائما الى توفير جو مناسب للعمال من خلال التأكد التام من خلو مكان العمل بالمخاطرة الظاهرة التي تتسبب في وفاته أو اصابته.
 - 6- يجب زيادة و مراعات الظروف الاجتماعية و النفسية و التي لها دخل كبير في تزايد الاصابات بحوادث العمل.
- بعد تحديد مشكلة الدراسة و اهم عناصرها النظرية يعرض هذا الفصل الاجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني لهذه الدراسة ، هذه الخطوة تعتبر من اهم الخطوات في البحث السوسولوجي اذ تشمل مراحل المساعدة للوصول الى اجابة من الميدان للتساؤل المطروح ، و ذلك لما يتصفه هذا الفصل من شرح و تفصيل للإجراءات و الوسائل التي تستنتج في الدراسة لجمع البيانات و التي تستكمل قاعدة الحصول على نتائج و بالتالي تحقق الهدف من البحث وصولا لذلك يتحقق هذا الفصل .

لخدمة العامة

الخاتمة

الخاتمة :

من خلال ما سبق عرضه و ذكره يمكننا القول ان لحوادث العمل اثار كبيرة على العامل و ذلك باعتبار ان العامل حرا لا يتجراً من التنظيم او المؤسسة التي ينتمي اليها ، كما تسبب خسائر مادية و معنوية فادحة بالنسبة للمؤسسة ، اقتصاديا و نفسيا و اجتماعيا فهي ذات اثر اقتصادي و اجتماعي و في كل الظروف تبقى حماية العامل من مسؤولية المؤسسة و ذلك من خلال القوانين و الاجراءات السلامة المهنية تسندھا داخل مكان العمل ، فالتأثير السلبي للحوادث العمل على نفسية العاملين هو ما ينعكس واقعيا على المنظمة لان حوادث العمل تؤثر على الواقع المهني للعامل من خلال العلاقات و الخدمات التي تقدمها المؤسسة .

المعالي

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

1- الكتب :

- 1- حميدي ياسين و آخرون 1990 ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق دار الكتاب الحديث للنشر الكويت .
- 2- دوباخ قويدر 2009 ، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الاخوة مشوري ، قسنطينة .
- 3- طارق كمال 2007 ، علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر .
- 4- رشيد زرواتي 2002 ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، جامعة لمسيلة ، الجزائر .
- 5- ربيع محمد شحاتة 2010 ، علم النفس الصناعي ، الطبعة الاولى ترجمة فارس جلعي ، الدار الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- 6- عبد الغني أشرف محمد 1983 ، علم النفس الصناعي ، اسسه و تطبيقاته ، الطبعة الاولى ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر .
- 7- رمضان السيد ، حوادث العمل في ضوء العمل النفس ، دار المعارف ، مصر 1971 .
- 8- عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعية الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2002 .
- 10- سامي محسن الحثاثة ، علم النفس الصناعي ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، طبعة الاولى ، 2013 .
- 11- نور الدين حاروش ، ادارة المستشفيات العمومية الجزائرية دار الكشافة للنشر و التوزيع الجزائر ، طبعة الاولى ، 2009 .

قائمة المراجع

12- بالقاسم سلطانية و حسان الجيلالي ، منهجية العلوم الاجتماعية الطبعة الاولى دار الهدى ، الجزائر
2004

13- خالد فتحي عبد الفتاح ماضي و احمد راغب الخطيب ، السلامة المهنية العامة ، الطبعة الاولى، دار
الكنوز ، الاردن ، 2011 .

14- سامي محمد ملحم ، مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ط 1 ، ادارة المسيرة الاردن ، 2000 .

15- عبد الرحمان العيسوي ، سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية ، لبنان ، 1978.

16- عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، ط 1 ، مكتب الفلاح ، 1993 .

17 - محمد أحمد عبد البني ، ادارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار زمزم ، الاردن ، 2010 .

18- علي عبد الرزاق حلبي ، المناهج الكمية و الكيفية في علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للطبع و
النشر و التوزيع .

19- موريس انحرس ، ترجمة بوزيد صحراوي و اخرين ، منهجية البحث في العلوم الانسانية (تدريبات
علمية) ادارة القصة للنشر و التوزيع ط 2 ، الجزائر ، 2004 .

الرسائل الجامعية

20- كحلوس كهنية ، ظروف العمل الفيزيائية و اثرها على صحة العامل ، رسالة ماجستير في علم النفس
العمل و التنظيم ، اشراق حلفان رشيد جامعة تيزي وزو ، الجزائر ، 2015/2014 .

21- سعيد صلاحوي ، حوادث المهنية و اثارها على تنافسية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، مذكرة
ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة باتنة ، الجزائر ، 2008 .

قائمة المراجع

22- دوباخ قويدر ، دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من اصابات و حوادث العمل و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، قسنطينة ، 2008-2009 .

23- حنودة دقيش ، 2006 ، الوعي الوقائي لدى العمال و علاقة بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية ، رسالة ماجستير ، جامعة الاخوة منثوري ، قسنطينة ، الجزائر .

24- بلال مشعلي 2011، دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة مؤسسة (STAPA ALIF) لتحويل الورق و البلاستيك ، رسالة ماجستير ، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر .

25- حنان علي موسى 2007 ، الصحة و السلامة المهنية و أثرها في المؤسسات الصناعية دراسة حالة ، مؤسسة هيكل الجزائر ، الجزائر مركب شلغوم العيد ، رسالة ماجستير ، جامعة منثوري ، قسنطينة ، الجزائر .

العلم

الإستمارة

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في اختصاص عليم
اجتماع التنظيم و العمل و الموسومة بي: "حوادث العمل و إنعكاسها
على كفاءة المؤسسة .

نرجوا منكم المساهمة في إنجاز هذا البحث العلمي بالإجابة عن أسئلة
هذه

الاستمارة و ذلك بوضع علامة (X) امام الإجابة المنتقاة, ونؤكد لكم أن
أجوبتكم لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي ، مع ضمان السرية التامة في
عدم تحديد اسم المبحوث.

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير مسبقا على تعاونكم معنا

الملاحق

- 1- السن : سنة
- 2- المستوى التعليمي :
- 3- الخبرة المهنية :
- 4- الحالة المدنية : متز أعزب مطلق أرمل

المحور الأول : العوامل الفيزيائية و التطبيقية و انعكاسها على كفاءة المؤسسة

- 5- هل تعرضت لحادث العمل داخل المؤسسة :
- 6- ما هي العوامل الفيزيائية التي يؤثر على أدائك للعمل بشكل جيد :
ضوضاء الح تصحيح الأخطاء الرط
- 7- هل تعمل المؤسسة على تقليل من حوادث العمل :
- إذا كانت الإجابة بنعم تتمثل في 1 تدريب 2 وضع الآلات في مكانها الص
الرقابة الص
- 8- هل تقوم المؤسسة بعملية التكفل و الاهتمام بالعمال المصابين بحوادث العمل ؟ :
- 9- هل يعطي العمال أهمية كبيرة للإجراءات الامنية و الوقائية أثناء العمل :
- 10- هل هناك تعويضات للعمال في حال تعرفهم لحادث العمل في المؤسسة :
- إذا كانت الاجابة نعم ما نوع التعويض ؟
تعويض عطلة مر راحة مدفوعة الإ
- 11- هل الآلات المعطلة حسب رأيك يشكل خطر في تأدية العمال لعملهم في الوقت المحدد :
- لا

المحور الثاني : العوامل الاجتماعية و انعكاسها على كفاءة المؤسسة

- 12- ما هي العوامل الاجتماعية التي تؤثر عليك في تأدية عملك بشكل جيد :

طلاق مشاكل أسرية مرض أحد الأبناء

الملاحق

- 13- ما طبيعة علاقاتك بزملائك :
- 14- إذا كانت علاقاتك بزملائك سيئة هل تؤثر ذلك على قيامك بعملك في الوقت المحدد : لا
- 15- هل لديك صراعات و نزاعات مع ادارة المؤسسة :
- إذا وجدت : هل يشكل عائقا بالنسبة لك في تأدية عملك في الوقت المحدد :
- 16- هل ضغوطات الادارة الخاصة بمؤسستك تؤدي بك بالقيام بمجهود إضافي : أح
- 17- هل تتوفر المؤسسة اماكن لراحة :
- 18- هل علاقاتك بزملائك في العمل تعطيك طابعا حماسيا للقيام بالجهد إضافي في الوقت المحدد : الى حد
- 19- هل ترى ان الصراعات و النزاعات في مجال تؤثر سلبا على مجهودك :

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على انعكاس حوادث العمل على كفاءة المؤسسة و تسليط الضوء على أهم مؤشراتها «العوامل الفيزيائية و العوامل التنظيمية ، و كذا العوامل الاجتماعية المؤدية لحوادث العمل وإنعكاسها على كفاءة المؤسسة » و على أساسها تمحورت الدراسة حول التساؤل المركزي التالي :

- كيف تنعكس العوامل المؤدية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة للعمال وحدة الإنتاج بمصنع

الأجر - النزلة - تقرت ؟

و تندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية :

1- كيف تنعكس العوامل الفيزيائية التنظيمية لحوادث على كفاءة المؤسسة .

2- كيف تنعكس العوامل الاجتماعية لحوادث العمل على كفاءة المؤسسة .

للإجابة عن التساؤلات الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية حيث قمنا بإتباع المنهج الوصفي لأنه أكثر ملائمة لدراستنا .

و قد أجريت الدراسة على عمال وحدة الإنتاج بمصنع الأجر - النزلة - تقرت و قدر عددهم 59 عاملا مما استدعى الأمر استخدام أسلوب المسح الشامل في الدراسة و اعتمدت في جمع البيانات على استعارة استبيان التي تضمنت 20 سؤالا و تم توزيعها و تفريعها في جداول و تمت المعالجة الإحصائية للنتائج بواسطة النسب المؤوية لكل جدول و تحليل و تفسيرها بناء على البيانات و الواقع بالدراسات السابقة حتى يتم الإجابة عن التساؤل وقد توصلت الدراسة إلى أن العومل التي تؤدي لحوادث العمل مثل العوامل الفيزيائية و التنظيمية و كذلك العوامل الجتماعية وعلى سبيل المثال الطلاق, المشاكل الأسرية, الإضاءة و الحرارة لها انعكاس سلبي على كفاءة المؤسسة الكلمات المفتاحية : **حوادث العمل، كفاءة ، المؤسسة .**

Résumé de l'étude

Cette étude vise à identifier l'impact des accidents du travail sur l'efficacité de l'institution et à mettre en évidence les indicateurs les plus importants des "facteurs physiques et organisationnels, ainsi que les facteurs sociaux menant aux accidents du travail et leur réflexion sur l'efficacité de l'institution". Sur la base de cette étude, la question centrale suivante a été posée:

-Comment les facteurs de accidents de travail se répercutent-ils sur l'efficacité du travail dans le salaire d'usine – Nazala – Tkr?

Voici les sous-questions suivantes:

.1Comment les facteurs physiques et organisationnels des accidents reflètent l'efficacité de l'organisation.

-2Comment les facteurs sociaux sont reflétés

Pour répondre aux questions, une étude a été adoptée sur un ensemble de procédures méthodologiques

L'étude a été réalisée sur les travailleurs de l'unité de production de l'usine salariée – Al-Nazala – estimée à 59, ce qui a nécessité l'utilisation de la méthode de l'enquête complète dans l'étude et a été adoptée pour la collecte de données sur le questionnaire, qui a été distribué et réparti dans les tableaux. L'étude a conclu que les facteurs qui entraînent des accidents du travail, tels que des facteurs physiques et organisationnels, ainsi que des facteurs sociaux tels que le divorce, les problèmes familiaux, Un L'éclairage et la chaleur ont une réflexion négative sur l'efficacité de l'institution