

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -

Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محمد أولحاج

- البويرة -

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

الشعبة: علم النفس

قسم: علم النفس و علوم التربية

تخصص: علم النفس عمل و تنظيم

تأثير حوادث العمل على الأمن الوظيفي

مشروع بحث مقدمة لنيل شهادة الليسانس

إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبين:

د. بلحاج صديق

❖ حركات زهير

❖ بن شيخ رابح

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة شكر و تقدير

اللَّهُمَّ لَكَ الْحَمْدَ وَالشُّكْرَ حَمِيدًا كَثِيرًا مِلءَ السَّمَوَاتِ وَمِلءَ الْأَرْضِ وَمِلءَ مَا بَيْنَهُمَا اللَّهُمَّ
لَكَ الْحَمْدَ حَتَّى تُرَضِيَ وَلَكَ الْحَمْدَ إِذَا رَضِيتَ وَلَكَ الْحَمْدَ بَعْدَ الرِّضَا اللَّهُمَّ لَكَ الْحَمْدَ
وَالشُّكْرَ كَمَا يَنْبَغِي لِجَلَالِ وَجْهِكَ وَعَظِيمِ سُلْطَانِكَ

نشكر الله العلي القدير أولا و أخيرا على توفيقه لنا بإتمام هذه الرسالة فهو عزوجل أحق
بالشكر و الثناء و أولى بهما، وانطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف " بلحاج صديق "، على إشرافه
على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا
الطريق لإتمام هذه الدراسة، فله منا فائق التقدير والاحترام، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر
الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا
وخاصة أساتذة قسم علم النفس.

وندين بالشكر أيضا لمؤسسة " أسد ASSAD " للبطاريات، التي ساعدتنا من خلال تقديم
جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات لانجاز هذا البحث.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو
بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

إهداء

نهدي هذا العمل إلى من قال فيهما

﴿وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ

ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

[الإسراء:24]

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما،

إلى الإخوة والأخوات ، إلى كل الأهل والأقارب،

إلى جميع الأصدقاء،

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

أساتذتي الأفاضل،

إلى كل من سقط سهوا من قلبي ولم يسقط من قلبي.

رابع و زهير

الفهرس

الصفحة	المحتويات
I	كلمة الشكر
II	الإهداء
III	الفهرس
01	المقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية	
04	1 الإشكالية
05	2 الفرضية
06	3 أهمية الدراسة
06	4 أهداف الدراسة
06	5 المفاهيم و المصطلحات
08	6 الدراسات السابقة
الفصل الثاني: حوادث العمل	
15	1 تمهيد
16	2 مفهوم حوادث العمل
16	3 تصنيف حوادث العمل
17	1.3 التصنيف من حيث النوع
17	2.3 التصنيف من حيث النتائج
17	3.3 التصنيف من حيث الخطورة
18	4.3 التصنيف من حيث الأسباب
18	5.3 التصنيف من حيث التجنب
18	4 أسباب حوادث العمل
19	1.4 العوامل البيئية و المناخية و التنظيمية
20	2.4 العوامل الإنسانية
21	5 النظريات المفسرة لحوادث العمل
21	1.5 نظرية الضغط و التكيف
22	2.5 النظرية الاجتماعية

22	3.5 نظرية القدرية
22	4.5 نظرية الاستهداف للحوادث
23	6 أسس الوقاية من حوادث العمل
23	1.6 التدريب
23	2.6 أشراك العامل في برنامج الأمن الصناعي
23	3.6 برنامج منع الحوادث
24	4.6 توفير السلامة و الأمن الهيكلي
24	5.6 حملات الإعلام و الملصقات
24	6.6 مسؤولية صاحب المؤسسة
24	7.6 مسؤولية قسم الصيانة
25	7 خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأمن الوظيفي	
27	1 تمهيد
28	2 مفهوم الأمن الوظيفي
29	3 أنواع الأمن الوظيفي
29	1.3 الأمن الحافز
29	2.3 الأمن الطبيعي
29	3.3 امن الاستمرار
30	4 نظريات الأمن الوظيفي
30	1.4 نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية
32	2.4 نظرية المساواة
32	3.4 نظرية ذات العاملين
34	5 عناصر الأمن الوظيفي
34	1.5 الأجور
34	2.5 الإشراف
35	3.5 الرقابة
35	6 أهمية و أهداف الأمن الوظيفي
35	1.6 أهمية الأمن الوظيفي
35	1.1.6 بالنسبة للعامل

35	2.1.6 بالنسبة للمؤسسة
36	3.1.6 بالنسبة للكفاءة الإنتاجية
36	2.6 أهداف الأمن الوظيفي
37	7 خلاصة الفصل
الفصل الرابع: منهجية البحث	
39	1 الدراسة الاستطلاعية
39	2 منهج البحث
40	3 المجتمع و العينة
40	4 أدوات البحث
41	5 كيفية جمع البيانات
42	6 الأساليب الإحصائية
الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة	
45	استنتاج
47	خاتمة
48	قائمة المراجع
54	قائمة الملاحق

فهرس الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
31	هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية	01

المقدمة:

يشهد العالم تغيرات اجتماعية و ثقافية و اقتصادية و سياسية جديدة، و قد شكل التطور التكنولوجي طفرة نوعية في زيادة الإنتاج، فقد أصبح هذا التطور يشكل يساهم في تنمية كيان المؤسسات بمختلف أنواعها و أشكالها، ولعل أهم ما تصبو إليه العديد من المؤسسات هو السيئ وراء تعظيم قيمتها و تميزها عن غيرها بالإضافة لتحقيق أهدافها، حيث تسعى هذه المؤسسات و ملاكها لتحقيق شروط العمل اللازمة للعمال و خلق بيئة لمواكبة التطور و تعزيز مهاراتهم، ولا يخفى لنا ما تواجهه هذه الأخيرة من عقبات و تحديات للحفاظ على العنصر البشري، فقد رافقت التغيرات التي شملت وسائل و طرق الإنتاج العديد من المشاكل، حيث أصبح العامل عرضة لمختلف الحوادث نتيجة الزيادة في الإنتاج و السرعة في العمل و احتكاكه بالعديد من الآلات و المعدات، ما يؤدي كثير من الأحيان لتعرض العامل للعديد من الحوادث و الإصابات الجسدية بمختلف درجات خطورتها أو النفسية منها و التي تخلف له اضطرابا نفسيا و قد تتحول هذه الحوادث في أسوأ أحوالها لمآسي إنسانية كالوفاة و الترميل ...، وفي ذات الوقت يتعين على المؤسسات تحمل أعباء هذه الحوادث كتعويض العمال المصابين و تحمل نفقاتهم و تعيين عمال مستخلفين لهم مع الحرص على التكفل بتدريبهم بغض النظر عن إهدار الوقت اللازم للعمل و الضرر الذي يصيب المعدات و الآلات جراء هذه الحوادث.

وقد دلت معظم الإحصائيات الدولية عن التي قامت بها منظمة العمل الدولية في العديد من البلدان عن الارتفاع الرهيب للتكاليف التي تتكبدها المنشآت، سواء كانت قطاعا خاصا أو قطاع عمومي، نتيجة حوادث وإصابات العمل، و في تصريح "للطيب لوح" وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بالجزائر " إن نفقات حوادث العمل فاقت 19 مليار دينار سنة 2012 بالجزائر"، وهذا ما يدعو للالتفاف أكثر حول هذا الموضوع، و معرفة مصادر الخطر المحيطة بالوسط المهني للعامل من اجل الحفاظ على المورد البشري في مختلف المؤسسات بتوفير الأمن وذلك بعدة طرق و أساليب مختلفة لمنع تعريض العمال للخطر حيث تقوم فكرة الأمن الوظيفي على توفير البيئة الملائمة للعمل والتي يجب أن تتسم بالاستقرار والظروف الجيدة والمريحة للعمل، و توفير أجهزة الحماية و أدوات السلامة، بالإضافة للصيانة الدورية للآلات ما يطيل عمرها الإنتاجي و ينهي جميع تصورات العمال في التعرض للحوادث و القلق على ذلك، مما يشكل بيئة سليمة و مناسبة لتحقيق الأهداف و استغلال الطاقات الوظيفية بأكملها، هذا ما يساهم في ارتفاع الطاقة الإنتاجية للمؤسسة.

ومن هنا تتجلى لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع بحثنا " تأثير حوادث العمل على الأمن الوظيفي

كونه ذو أهمية بالغة لتحقيق السيرورة الإنتاجية و حماية رأس المال البشري للمؤسسة.

ويحتوي هذا البحث على جانب نظري يتكون من ثلاثة فصول، فصلين مترابطين ببعضهما البعض و فصل تمهيدي يتضمن إشكالية البحث و أهميته و أهدافه بالإضافة لمصطلحات البحث و مفاهيمه و إلى الدراسات السابقة التي تناولت المواضيع المشابهة لدراستنا، أما الفصل الثاني الذي جاء بعنوان "حوادث العمل" وقد تطرقنا فيه إلى: الإطار الدلالي لمصطلح حوادث العمل، وتصنيف هذه الحوادث و أسبابها ، و مختلف النظريات المفسرة لحوادث العمل و أسس الوقاية من هذه الحوادث، وبعده جاء الفصل الثالث تحت عنوان "الأمن الوظيفي" و الذي بدوره يحتوى على: تعريف الأمن الوظيفي، أنواعه و النظريات المفسرة له، عناصره ، بالإضافة لأهميته البالغة و أهدافه.

أما الجانب التطبيقي فيحتوي على فصل متعلق بمنهجية البحث تم فيه التعريف بما يلي: الدراسة الاستطلاعية و التعريف بمؤسسة "أسد ASSAD" للبطاريات ، منهج البحث، المجتمع و العينة، أدوات جمع البيانات وطرق جمعها و الأساليب الإحصائية.

كما أدرجنا في نهاية بحثنا قائمة بكل المراجع المعتمدة و الملاحق المتمثلة في نموذج للاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

الفصل الأول: الإطار النظري

العام للدراسة

1 الإشكالية

2 الفرضية

3 أهمية الدراسة

4 أهداف الدراسة

5 المفاهيم و المصطلحات

6 الدراسات السابقة

1 الإشكالية:

تتعرض المؤسسات بمختلف أنواعها الخدمائية أو الصناعية، الكبيرة منها و الصغيرة لعديد المشكلات التي تكون لها أسباب مختلفة، ومن بين ابرز هذه الأسباب تغير أساليب العمل ونوعيته نتيجة التطور الحاصل في وسائل وتقنيات الإنتاج ، فما كان يقوم به العامل في المصنع لوحده أصبح يقوم بع رفقه عدد معتبر من العمال نتيجة تضاعف كميات العمل و زيادة الإنتاج، بالإضافة للتطور الحاصل في المعدات و الآلات و تعقد الاختصاصات الوظيفية، حيث أصبحت تتطلب مهارات أكثر بسبب التحول السريع للقوة العاملة فقد أصبحت الآلات هي التي تضبط عملية الإنتاج وليس العامل، زد على ذلك الأسباب التي ترتبط بمناخ المنظمة و أحيانا بالعامل نفسه

ولعل أهم مشكلات التي تتعرض لها هي مشكلات حوادث العمل حيث تعد حادثا مفاجئا و طارئ و غير متوقع أو مخطط له، يقع أثناء العمل و يؤدي إلى إصابة بدنية أو مرض حاد أو وفاة ، كما قدي يؤدي أيضا لإتلاف وسائل الإنتاج .(القحطاني،2007)

وقد أرجعها العديد من المدراء و أصحاب العمل إلى الإهمال من طرف العمال و قلة انتباههم إثناء تأدية أعمالهم، أما العمال فيرجعونها إلى نقص قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل ، ففي دراسة قام بها "هيرسي" تناول فيها 400 إصابة عمل، أن أغلبية هذه الحوادث نتيجة اضطرابات نفسية و قلق يمنع العامل من استخدام قدراته و ذكائه و فقدان التحكم.(بن رابح،2011)

كما أشارت مختلف الدراسات و الأبحاث في هذا الخصوص و التي أجريت في مختلف المنضمات المتخصصة مثل المركز الأمريكي للسلامة المهنية، منظمة العمل الدولية، و العديد من الباحثين مثل "هنريش" و "فرينس" و غيرهم في محاولة تحديد ما إذا كانت حوادث العمل تقع نتيجة تصرفات غير سليمة من طرف العمال أم نتيجة الظروف البيئية غير الآمنة أم كلا الاعتبارين في نفس الوقت،(علي موسى،2007) ففي دراسة "هنريش" قام بحصر الأسباب في العوامل الإنسانية بنسبة 88% و المادية بنسبة 12% أما دراسة "فرانسييس" فتقدر أن كلا العاملين له دخل في وقوع الحوادث وذلك بنسبة 84% و العامل الإنساني لوحده قدر بنسبة 16% فقط ، كما نتج عن دراسة المركز الأمريكي للسلامة المهنية أن 29% من الحوادث سببها التصرفات غير السليمة للعمال و 18% نتيجة للظروف غير الآمنة و قدرت نسبة كلا العاملين معا ب53% في وقوع

هذه الحوادث، و الجدير بالذكر أن اغلب هذه الدراسات تبين أن مختلف العوامل لا تعمل بمعزل عن بعضها البعض و إنما تكون متفاعلة فيما بينها بمختلف الأسباب.(المرجع السابق، ص81)

وبناء على تلك المعطيات تزيد نسبة هذه الحوادث في كلفة خسائر المؤسسات مما استدعى هذه الأخيرة لإحداث طرق في مجال التدريب و التخطيط ووضع العديد من برامج السلامة و الأمن المهني، و هذا ما يندرج تحت لواء الأمن الوظيفي، و الذي يقصد به الصحة و السلامة المهنية ، بحيث يعمل على توفير ظروف العمل الآمنة و الصحية المناسبة في أماكن العمل ، كونه يدرس مسبقا كافة المخاطر التي تنشأ في مختلف مراحل العمل ، مع وضع التدابير الوقائية للحد من حدوثها من اجل الحماية الشاملة لكل عناصر المؤسسة. (أبو شامة، 1999)

فالحد من هذه الحوادث ينتج لنا بيئة عمل آمنة و يساهم الأمن الوظيفي في فعالية العمال ورفع كفاءتهم، وغياب الأمن داخل المؤسسة سواء بإهمال من العمال أو لانعدام تطبيق مختلف القوانين الوقائية، ما يؤثر بشكل سلبي على المنظمة و على الفرد.

وفي ضوء ذلك تدور الإشكالية الأساسية لموضوع البحث حول التساؤلات التالية:

- ما هي طرق الوقاية و الأمن لتقادي حوادث العمل داخل المؤسسة ؟
- هل تختلف حوادث العمل حسب نوع الإصابة لدى العامل ؟
- هل يختلف مستوى الأمن الوظيفي حسب الخبرة المهنية للعامل ؟
- كيف تؤثر الحوادث المهنية و الإصابات الجسدية على العامل ؟

2 الفرضيات:

- يساهم الأمن الوظيفي داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل و يحقق جو ملائم للعمل.
- تصنف حوادث العمل حسب درجة و نوع الإصابة (أسبابها، نتائجها، خطورتها...).
- كلما ازدادت خبرة العامل زاد مستوى أمنه و كلما قلت الخبرة زادت نسبة تعرضه للحوادث المهنية.
- إن تعرض للحوادث في الوسط المهني و الإصابة الجسدية من شأنه التأثير على نفسية العامل.

3 أهمية الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية من الركائز الأساسية في مجال الشغل و العمل ، فإذا كانت المناصب و الهياكل وإجراءات العمل هامة في أي تنظيم فإن العنصر البشري يكتسي أهمية خاصة وعليه جاءت دراستنا لموضوع حوادث العمل للكشف عن خطورة هذا الأخير على العامل بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة، وكذلك التطرق إلى أهمية الأمن الوظيفي في الوسط المهني و ضرورة تطبيقه داخل المؤسسات و العمل به، التأكيد على ضرورة توعية العمال و نشر ثقافة السلوكيات الوقائية في الوسط المهني من اجل الحفاظ على اليد العاملة بالإضافة للحفاظ على الآلات و المعدات و غيرها من الوسائل المادية.

4 أهداف الدراسة:

- نسعى من خلال هذه الدراسة التي تبحث في تأثير حوادث العمل على الأمن الوظيفي إلى:
- معرفة عوامل وقوع حوادث العمل و أسبابها و تصنيفاتها.
- بيان خطورة و مدى تأثير الحوادث و الإصابات المهنية على العاملين في مؤسسة "أسد Assad" للبطاريات بوادي البردي ولاية البويرة.
- التعرف على إجراءات الأمن الوظيفي للوقاية من حوادث العمل التي توفرها المؤسسة محل الدراسة في وقايتهم من التعرض لحوادث العمل.
- معرفة أنواع الأمن الوظيفي و طرق تطبيقه بالمؤسسة.
- التعرف على مدى استفادة العمال من الأمن الوظيفي بالمؤسسة.
- تشجيع العمال و أصحاب المؤسسات على إتباع و تطبيق إجراءات الأمن الوظيفي للتقليل من مخاطر حوادث العمل.
- الخروج بمجموعة نتائج التي من الممكن ان تكون تعود بالفائدة للجهات المعنية.

5 المفاهيم و المصطلحات:

من الخطوات الأساسية عند ضبط موضوع بحث معين هو تحديد المفاهيم و المصطلحات، كونها ركن أساسي في البحث العلمي فكل بحث خصوصياته المفهومة و التي تميزه عن غيره ، فالمفاهيم هي التي تشير

إلى طبيعة الموضوع وظواهره ، زمن هذا المنطلق يتوجب علينا تحديد مصطلحات بحثنا و تحديد دلالاتها الإجرائية و هي كالتالي :

1.4 حوادث العمل:

يشير "عباس محمد عوض" على أنها " كل حادث مفاجئ يقع أثناء العمل وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كلاهما معا ".(عوض،1971ص27)

1.1.4 التعريف الإجرائي لحوادث العمل:

حادث العمل هو كل حادث يحصل في مكان العمل و ينتج عنه إصابة أو ضرر غير متوقع للعامل، الشرط الأساسي لوقوع الحادث هو عنصر المفاجئة (الصدفة)، و يخلف الحادث إصابات و أضرار مادية و معنوية كإصابة العامل بجروح و كدمات أو تعرض معدات العمل للتلف و غيرها من الإصابات.

2.4 الأمن الوظيفي:

هو السياسات التنظيمية و العلاقات التبادلية مع الرؤساء و الأقران و المرؤوسين، و شعور الموظف بالأمان و الاستقرار في العمل و عدالة الراتب.(سيد خطاب،2011،ص95)

1.2.4 التعريف الإجرائي للأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي هو شعور العامل بالوقاية من كل ما يضره في علاقته بالعمال أو رؤسائه في العمل وهو الوسيلة التي توفر له الجو المريح أثناء العمل .

3.4 العامل:

عرف " احمد زكي بدوي" إن " العامل كل ذكر أو أنثى يؤدي أعمالا يدوية لقاء اجر مهما كان نوعه في خدمه صاحب العمل ، تحت سلطته و إشرافه ".(بدوي،1972 ص 52)

ركز هذا التعريف أن العامل هو كل فرد يبذل جهدا بدنيا مقابل الحصول على الأجر من طرف رئيس عمله.

1.3.4 التعريف الإجرائي للعامل:

العامل هو كل شخص مؤهل لتقديم خدمات أو مهام يدوية أو فكرية مقابل مرتب لحساب شخص أو مؤسسة "أسد Assad" للبطاريات.

4.4 إصابة العمل:

جاء تعريف إصابة العمل حسب معجم المصطلحات الاجتماعية " أنها فعل مفاجئ خارجي يصيب جسم الإنسان بضرر و إصابة العمل هي التي تحدث أثناء العمل أو بسببه ، و تعتبر إصابات العمل من أفدح الكوارث الصناعية الآلية و يترتب عليها كثير من الأضرار الاجتماعية و الاقتصادية و ذلك لما تسببه للعامل من آلام و ما تستوجبه من رعاية و علاج ، و ما تؤدي إليه من عجز أو وفاة ، كما تسبب نقص إنتاج العامل و زيادة تكاليف الإنتاج بسبب نفقات علاج العمال و تعويضهم ".(بدوي، 1977، ص5)

1.4.4 التعريف الإجرائي لإصابة العمل:

هي مختلف ما يتعرض له العامل من أذى أثناء أو بسبب العمل، ينتج عنها أضرار اجتماعية و اقتصادية، كما تؤدي لعجز مؤقت أو دائم عن العمل.

5 الدراسات السابقة:

دراسة "ربيعة كيرد" و "عائشة صفراني" (2021): تحت عنوان "اثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الاغواط"، مجلة الباحث:المجلد 21 العدد01، ص409-ص424، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفاهيم كل من الالتزام التنظيمي و الأمن الوظيفي، و اثر هذا الأخير على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالاغواط، بالإضافة للوقوف على الفروق في اتجاهات عينة الدراسة لكلا متغيري البحث و الخروج بنتائج تكون ذات فائدة للجهات المعنية.

استخدمت الباحثتين المنهج الوصفي، و اعتمدت على الاستبيان، وعينة عشوائية بسيطة تقدر ب200 فرد من اصل 319 موظف يمثل المجتمع الكلي للدراسة.

وتمثلت خلاصة نتائج الدراسة فيما يلي:

- وجود اثر للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي.
 - يكتسي الأمن الوظيفي أهمية بالغة في بقاء و تقدم أي مؤسسة فهو يدعم إستراتيجية الاحتفاظ بالموظفين خاصة ذوي الكفاءات و المهارات.
 - كلما شعر الموظفون بالاستقرار بوظائفهم و الراحة النفسية أثناء تأدية مهامهم و الرضي بأجورهم زاد ارتباطهم و التزامهم بمؤسساتهم ما يجعلهم لا يفكرون بالبحث عن مدخول جديد.
- دراسة "سلامة أمينة" (2017-2018): بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل،م،د) في علم اجتماع الإدارة والعمل.

تهدف هذه الدراسة إلى إعادة النظر في طرق وأساليب الإدارة والتنظيم بالأخص في مجال العلاقات الإنسانية، و إدارة الموارد البشرية، من خلال تعديل أو تغيير القيم الثقافية (الأمنية) السائدة واستبدالها بقيم راسخة تتوافق مع تطلعات العاملين بشكل يمكنها من الاستمرار و التطور و النمو كما تهدف إلى إبراز نقاط الضعف المسببة والتي قد تكون سبباً مباشراً في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعي، بالإضافة لإبلاغ مسؤولي المؤسسات بضرورة الثقافة الأمنية و خطورة الوقوع في الأخطار المهنية.

قدر مجتمع الدراسة الكلي لمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ب 140 عاملاً، اختيرت منه عينة طبقية قدرت ب 166 عاملاً حيث أخذت من طبقة الإطارات 31 عاملاً وطبقة أعوان التنفيذ 106 عاملاً وأعوان التحكم 29 عاملاً، كما استخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على السجلات، الوثائق، الاستبيان.

وفي الأخير توصلت الباحثة للنتائج التالية:

- للثقافة الأمنية دور ايجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي يؤدي إلى تقادي الأخطار المهنية عن طريق توعية العمال، و التأكيد على ضرورة إرساء القيم الأمنية لكل عامل داخل المؤسسة.
- تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل من خلال اللوائح والقواعد التي تكتب على لوحة أو مجلة الحائط بالمؤسسات أو تنشر في صورة كتيبات أو نشرات تدور حول كيفية تناول الأدوات وتشغيل الآلات بالإضافة إلى الالتزام بتطبيقها مثل ارتداء البدلات الواقية، القفازات ..

- سمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع من حوادث العمل.
- يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من الحوادث من خلال توفر الوسائل الكفيلة بحماية العامل من ألبسة خاصة، معدات الإطفاء، وصفارات الإنذار.
- الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل هي آلية التكفل الصحي، وجود عيادة داخل المؤسسة، وجود إسعافات أولية للعمال.

دراسة "دفينيش خندودة" (2006): بعنوان "الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية"، دراسة وصفية بالشركة المتوسطة للمكثفات POLYMED - سكيكدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل و التنظيم.

تهدف هذه الدراسة للوقوف على عامل بشري يساهم في التعرض لحوادث العمل، و المتمثل في الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين، معرفة مدى تطابق الدراسات النظرية و الجوانب المعرفية التي تناولت موضوع حوادث العمل من ناحية الأسباب و النتائج و النظريات المفسرة له.

قدر مجتمع الدراسة الكلي ب 54 عاملا، يتوزعون على مختلف المناصب شملت العينة جميع العمال ، كما استخدمت المنهج الوصفي، واعتمدت على الملاحظة، المقابلة، السجلات و التقارير، الاستبيان.

وقد انتهت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بيان وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد أن (21 فردا من بين 54) من العمال تعرضوا لحوادث عمل لأسباب شخصية وتنظيمية غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل "الصدفة" مثل (قلة الانتباه، ظروف عمل غير مناسبة).
- بيان وجود درجة عالية من الوعي لدى العمال ، أي أنهم يقومون بأعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة، وهذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي.

دراسة "الحيلة عائشة" (2012-2013): بعنوان "تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة"، دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع و الديمغرافيا، تخصص تنظيم و عمل نظام (LMD)، جامعة المسيلة

تهدف الدراسة إلى إبراز أهمية الأمن الوظيفي للعامل داخل المؤسسة و علاقته بالأداء، كما تهدف أيضا لتبيان الطرق و الوسائل المستخدمة لتحقيق الأمن الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية.

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على العينة العشوائية البسيطة قدرها 37 عامل من اصل 175 عاملا يمثلون المجتمع الكلي للدراسة، كما استخدمت المنهج الوصفي، و الاستبيان كأداة للبحث.

من خلال الدراسة توصلت الباحثة للنتائج التالية:

- للأمن الوظيفي أهمية كبيرة داخل المؤسسة فهو أحد الشروط الضرورية التي يضمن من خلالها العامل حقوقه وتساوده على أداء واجباته

- يعتبر الأمن الوظيفي احد مؤشرات شعور العامل بالاستقرار و زيادة دافعيته و حماسه و تحسن أداءه في العمل

- للأمن الوظيفي اثر كبير على أداء العامل داخل المؤسسة

دراسة "حديبي سمير" (2008-2009): بعنوان "حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية"، دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات C-P-G على العمال المنفذين بعين اسمارة - قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، العمل و السلوك التنظيمي.

تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة التي تربط بين الروح المعنوية للعامل و حوادث العمل، بالإضافة لإبراز قيمة الأمن الصناعي في تحقيق رضا العمال و رفع معنوياتهم و وما تخلفه حوادث العمل من نتائج سلبية على العمال معنويا و ماديا.

تتمثل عينة البحث لهذه الدراسة في كل عمال قسم التركيب النهائي، لمديرية التصنيع بمركب المجارف والرافعات، البالغ عددهم 140 عاملا، أجريت الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث تقدر ب60 فردا، وهي عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، كما استخدم الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على استمارة الاستبيان في جمع البيانات.

وفي الأخير توصل الباحث للنتائج التالية:

- وجود علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية، كون هذه الحوادث لها تأثير على معنويات العمال سواء ايجابيا عند غياب الحوادث و توفر الأمن، أو سلبيا كالفشل و الإحباط و نقص الدافعية... الخ.
- الوقوع المستمر في الحوادث يقلل من الروح المعنوية للعامل، خاصة إذا كانت الحوادث تؤدي إلى إصابات خطيرة، فتؤثر عليه جسديا و معنويا و يصبح يعمل في جو من التوتر و الخوف.
- توفير الأمن الصناعي، من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، فلا بد للعامل أن يعمل في جو يسوده الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والارتياح أثناء العمل.

دراسة "دوباخ قويدر" (2008-2009) حول موضوع " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من

- إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"، بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري، قسنطينة.
- تهدف الدراسة إلى معرفة مدى استفادة العمال من التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل، و الوقاية من الإصابة بالحوادث و الأمراض المهنية، معرفة مدى استفادة العمال من أساليب التوعية بالمؤسسة.

تمثلت عينة البحث والتي اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة في 38 عاملا من اصل 380 عاملا خاضع للتدريب في مجال الأمن الصناعي و الذي يمثلون المجتمع الأصلي للدراسة، قام الباحث باختيار المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد على أدوات جمع البيانات، والمتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، الوثائق والسجلات، بالإضافة إلى الآليات البحثية في التحميل.

وفي الأخير توصل الباحث للنتائج التالية

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- المشاركة في التدريب في مجال الأمن الصناعي يقلل من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

5.5 تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي تناولت احد متغيري دراستنا وهما حوادث العمل و الأمن الوظيفي، و التي تطرقت اغلبها لكيفية تأثير هذه الحوادث على العاملين في مختلف المؤسسات و الطرق و الأساليب التي

يمكن بواسطتها تطبيق الأمن الوظيفي بمختلف إجراءاته كالوعي الوقائي للعمال و توفير الجو الملائم و المعدات اللازمة و غيرها...،اعتمدت هذه الدراسات على المنهج الوصفي كونه يقدم وصف كمي و نوعي دقيق لموضوع الظاهرة المدروسة كما نجد أن هذه الدراسات تختلف من حيث طريقة اختيار العينة فمنهم من قام باختيار العينة بطريقة عشوائية، العينة الطبقية ...، كما اكتفت بعض الدراسات بالاستبيان كأداة وحيدة للدراسة في حين قامت الدراسات الأخرى باستعمال عدد من الأدوات (الملاحظة، الاستبيان، المقابلة، التقارير، الاستمارة، الوثائق والسجلات...).

تعتبر هذه الدراسات بمثابة حافز للمؤسسات للاهتمام أكثر بموردها البشري وذلك لتحقيق أعلى درجات الأمان لموظفيها و تجنب الوقوع في الحوادث المهنية وهذا ما يدفعها لتحقيق التميز و الربح و زيادة الإنتاج. إن الدراسات السابقة المشابهة لموضوع بحثنا تتفق مع دراستنا الحالية، فقد أسهمت هذه الدراسات في معرفتنا لأهم المراجع التي تضمنت معلومات حول حوادث العمل و كذلك حول الأمن الوظيفي و منه تحديد أهم المفاهيم المتعلقة بمتغيري بحثنا، كما اعتمدنا عليها كمرجع ، وساعدتنا في أخذ فكرة عن المنهج المناسب لدراستنا، كما أنها ستساعدنا في صياغة أسئلة الاستمارة.

الفصل الثاني: حوادث العمل

تمهيد:

1 مفهوم حوادث العمل

2 تصنيف حوادث العمل

3 أسباب حوادث العمل

4 النظريات المفسرة لحوادث العمل

5 أسس الوقاية من حوادث العمل

6 خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الحوادث من المشاكل التي تعاني منها المجتمعات، وتزداد خطورتها و شدتها كلما زاد المجتمع تطوراً، وقد تأثرت العديد من المؤسسات وبمختلف أنواعها كالصناعية و الاقتصادية و العمومية و غيرها... من هذه الحوادث، حيث تقتل حوادث العمل في الجزائر أزيد من 10 آلاف عامل جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنوياً، وسجل سنة 2014 تعرض 8 آلاف عامل للوفاة في مختلف القطاعات من بين 50 ألف حادث عمل، وكبر حصيلة من الحوادث كانت في قطاع الأشغال العمومية، ومما لا شك فيه أن اغلب هذه الحوادث يعود لغياب الوسائل الوقائية و ثقافة تأمين مواقع العمل، حيث في معظم الأوقات يتم إجبار العمال على مواصلة العمل رغم المخاطر و هذا ما يورط العامل في الحوادث المهنية.

و لفهم الظاهرة بصورة واضحة سنسلط الضوء في هذا الفصل على تفسير مختلف جوانب حوادث العمل، بما فيه من تعريفات مختلفة وأسباب وقوع الحوادث بالإضافة للنظريات المفسرة له مع التركيز على سبل الوقاية من هذه الحوادث.

1 مفهوم حوادث العمل:

تنوعت و اختلفت التعريفات لحوادث العمل، وذلك لاختلاف وجهة نظر الباحثين حول أسبابها و عناصرها و النتائج المرتبطة عنها و من هذه التعريفات نذكر ما يلي:

يعرفها " عبد الغفار حنفي " حوادث العمل على أنها " هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا لحدوثه مما ينجم عنه ضرر للأفراد و الوسائل ".(حنفي، 1991، ص440)

كما عرفه " عباس حمود عوض " أن الحادثة هي واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها ، قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف الأشياء و قد لا ينجم عنها شيء".(عوض،1985،ص299)

و يقول "زكي بدوي" أن حادث العمل " واقعة تسبب مساس بجسم الإنسان و تكون ذات اصل خارجي و تتميز بقدر من المفاجأة أي ما يلحق به من أذى مثل: الجروح، الكسور، التشويه، فقدان القوة، العقلانية، الوفاة ".(بدوي، 1972، ص52)

و في تعريف آخر " لمجدي محمد عبد الله " يعرف الحادثة بأنها " حدث غير متوقع الحدوث إما أن تصيب شخصا ما أو تتسبب في تلف الآلات و المعدات و المواد، أو تكون سببا في تعطل العمل و توقف الإنتاج، ويلاحظ انه لو ترتب عن الحادثة لإصابة للعامل أيا كانت إنما يؤثر على الإنتاج لان المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة ".(محمد عبد الله، 1996، ص218)

و انطلاقا من هذه التعريفات يمكن القول أن حادث العمل هو واقعة تحصل أثناء سير العمل و تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي ، و ينتج عنها حالات إصابة للعمال و تلف في المعدات و الأدوات، مما ينتج عنه توقف العامل عن العمل أو تعطل الآلات لفترة من الزمن.

2 تصنيف حوادث العمل:

تنقسم حوادث العمل لعدة تصنيفات من بينها التصنيف من حيث النوع، النتائج، الخطورة، الأسباب،

التجنب، والتي سنعرضها على النحو التالي:

1.2 التصنيف من حيث النوع:

حيث تنقسم إلى حوادث برية، بحرية، جوية مثل حوادث المرور و حوادث المناجم، حوادث الطائرات أو حوادث خطيرة.(السيد رمضان،1985)

2.2 التصنيف من حيث النتائج:

يمكن أن تنقسم إلى حوادث تتعلق بالآلات أو المنتجات و أخرى تصيب العمال بإصابات مثل الكسور و الجراح و الحروق أو إصابة تؤدي لفقدان الحياة

3.2 التصنيف من حيث الخطورة

وتنقسم لصفان أساسيين وهما كالتالي:

1.3.2 الصنف الأول:

حوادث تصيب العمال وتؤدي إلى :

- **عجز جزئي مؤقت:** وهو عجز يصيب العامل و يؤثر على أدائه في العمل ويمنعه عن العمل لفترة زمنية محدودة .

- **عجز جزئي دائم:** هو عجز يصيب العامل و يؤثر على استخدامه لأحد أعضائه بصفة دائمة كبتير في اليد أو الرجل أو فقدان عين، فهذا النوع من الإصابات يجعل العمال غير قادرين على القيام بالأعمال مثل السابق

- **عجز كلي مستديم:** هو عجز يصيب العامل بدرجة كبيرة بحيث يوقفه عن العمل و عدم ممارسته لأي عمل كان مثل قطع في الرجل أو اليد.

- **حادث جسيم (شديد الخطورة):** وهو حادث يلقي بالعمل إلى التهلكة أو الموت جراء تعرضه لحادث مثل الانهيار أو الانفجار . (ذيب، 2004)

2.3.2.2 الصنف الثاني:

أ-حوادث عمل بسيطة: وهي الحوادث البسيطة التي لا تفسر عن أي إصابة خطيرة مثل الجروح البسيطة أو الخدوش، و تعد من أكثر الحوادث في أوساط العمل، ويكون تأثيرها على إنتاجية العمل و الآثار المترتبة عن بعض المضاعفات التي تحدثها هذه الإصابات البسيطة.(المرجع السابق)

4.2 التصنيف من حيث الأسباب:

هناك حوادث ترجع إلى عوامل بشرية مثل الإهمال، أو اللامبالاة وضعف الذكاء و نقص الخبرة، تشكل هذه العوامل 80% من أسباب حوادث العمل.(عبد الغني، 2001)

كما أن هناك عوامل مادية ميكانيكية مثل الانفجار و سقوط الأشياء الثقيلة مثل الآلات ، و تكون نسبتها قليلة حيث تتراوح بين 10% و 20% و بما أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية و خطورة الجانب البشري و ترجيحه في وقوع حوادث العمل و الإصابات المهنية التي تعود عليه.(بدر، 1969،

5.2 التصنيف من حيث التجنب:

إن ثمة حوادث يمكن تفاديها كالتعطل المفاجئ في الآلات أو إنشاء اختيار صلاحيتها أو بعد تشغيلها عند تعرضها لأعطال و يمكن تفادي حوادث أخرى.(العيسوي، 1990)

3 أسباب حوادث العمل:

تتقسم مسببات حوادث العمل إلى عاملين رئيسيين ، يتكون القسم الأول من العوامل البيئية والمناخية (الفيزيائية) ، أما القسم الثاني فيتكون من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى النقص في قدرات الفرد وفي تلائمه مع طبيعة العمل وعدم توفر دوافع نفسية لديه.

1.3 العوامل البيئية و المناخية و التنظيمية:

1.1.3 الحرارة:

إن انخفاض درجة الحرارة أو ارتفاعها إلى حد كبير يؤدي لوقوع حوادث مهنية و إصابات أثناء العمل، ومن مؤشرات ذلك محدودية الإصابات لدى الأفراد العاملين في درجة حرارة معتدلة و كلما قلت درجة الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى ارتفع معدل الإصابات لدى العمال، كما أن الأمر لا يتوقف على زيادة الحوادث فقط بل تزداد خطورتها أيضا. (ثلاجية، 2019)

2.1.3 الضوضاء:

تؤثر الضوضاء المرتفعة في قدرة الفرد على العمل و بالأخص الأعمال التي تتطلب جهد ذهني، بحيث تؤدي الأصوات المرتفعة إلى فقدان التركيز و الإجهاد العصبي، ونتيجة لذلك يتعرض العامل للتشنج ما يمنعه من سماع عوامل التنبيه على الخطر في حالة وجوده، وهذا ما يؤدي للتعرض للحوادث و الإصابات. (المرجع السابق)

ورغم ذلك فإن ليس كل صوت يصدر عن الآلة يسبب إزعاجا للعامل، فالضوضاء التي تدخل في عملية الإنتاج لا تعتبر من العوامل المسببة للحوادث، مثل تكيف عمال المطبعة مع الطابعة رغم إصدارها لعدد من الأصوات. (سلامة، 2017)

3.1.3 الإضاءة

إن توفر نظام إضاءة جيد له علاقة بانخفاض معدل الحوادث، ولذلك فإن نسبة الحوادث المهنية الواقعة أثناء النهار اقل من تلك التي تقع تحت الضوء الصناعي، وقد تبين لإحدى شركات التأمين أثناء دراستها لهذا الموضوع أن 25 % من حوادث العمل راجعة لرداءة الإضاءة في مكان العمل. (المرجع السابق)

4.1.3 سرعة القيام بالعمل:

تتسبب العجلة في انجاز الأعمال إلى ارتفاع نسبة الحوادث و ذلك يعود لعدم قدرة الفرد في العمل وفق شروط السلامة المهنية، زد إلى ذلك عجزه عن تخصيص وقت الكافي لحماية نفسه، حيث إن اهتمامه بالعمل يشغل كل تفكيره، عكس الشخص الذي يحمل بتأني و الذي يكون أكثر تجنباً للحوادث. (بحري و آخرون، 2016)

5.1.3 الاتصال التنظيمي:

تحصل العديد من الحوادث في الأوساط المهنية بسبب نقص معلومات الاتصال و عدم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرار، إذ يتسبب هذا الأخير في ضعف دافعية الفرد تجاه العمل و مسبباً له الملل و ضعف في التركيز و الانتباه، و في ظل هذه الظروف تزداد نسبة التعرض للحوادث لدى هؤلاء الأفراد.

2.3 العوامل الإنسانية:

1.2.3 الدافعية:

يتعرض العامل للعديد من الحوادث المهنية نتيجة انخفاض دافعيته للعمل، فهذه الأخيرة هي الطاقة التي تحفزه للعمل، و أشارت بعض الدراسات عن ارتفاع الحوادث في الأقسام التي يقل فيها الأجر و فرص الترقية حيث تتخفف دافعية الفرد كما أن الإدارة تفشل في تحفيزها ما يسبب حوادث عديدة أثناء العمل. (المرجع السابق)

2.2.3 النوع:

تختلف نسبة التعرض للحوادث المهنية بين الجنسين حيث أثبتت بعض الدراسات التي أجراها "ماير" أن نسبة الحوادث تزيد عند الإناث أكثر من الرجال، يرجع تفسير ذلك إلى الفروق بين الجنسين وكذلك نقص الاتزان النفسي لدى الإناث، وأضافت "أن انستازي" في دراسات قامت بهم في هذا المجال حيث قالت: "إن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية الداخلية". (ماير و ان انستازي في، سلامة، 2017، ص222)

يتضح من خلال القول أن الذكور أكثر انزانا و ثباتا من الإناث وهذا ما يساهم في القدرة على تفادي بعض الإصابات تحمل بعضها عكس الإناث اللواتي قد يصبن بالخجل أو الإغماء في بعض الحالات مما يعرضهم للحوادث.

3.2.3 الخبرة:

يرجع عدد كبير من الحوادث في الأوساط المهنية إلى نقص عامل الخبرة، فكلما زادت خبرة الفرد في مجال عملة، قل تورطه في الحوادث، كون الخبرات التي يكتسبها الفرد تجنبه الوقوع في نفس الأخطاء و المخاطر، كما أن عامل الخبرة يرتبط ارتباطا وثيقا بالسن فكلما زادت السنين في العمل زادت معه الخبرة و قلت الحوادث. (سلامة، 2017)

4.2.3 الذكاء:

هناك عديد الافتراضات التي تربط تورط العمال الأقل ذكاء في الوقوع في الحوادث حيث أكد بعض العلماء عن وجود علاقة عكسية بين الذكاء و الحوادث، أي كلما زاد ذكاء العامل قل تعرضه للحوادث، بينما وفي المقابل أشارت دراسات أخرى عن عدم وجود أي ارتباط بين نسبة الذكاء و الحوادث، و رغم ذلك فإن الصلة بينهم ظهرت بوضوح في نتائج إحدى الدراسات التي أبانت أن العمال الأقل تعرضا للإصابة بالحوادث هم فقط من نجحوا في امتحانات الذكاء الخاصة بالالتحاق بمناصب عملهم. (ثلاجية، 2019)

5.2.3 التعب:

من المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة احتمال وقوع الحوادث، وبالرغم إلى انه يمكن إرجاع هذه الزيادة في الحوادث إلى طول فترة العمل اليومي ففي دراسة لـ "vernoon" في بحث نشره عام 1940 بإنجلترا لتأثير عامل التعب على الحوادث ، فتبين له أن للتعب أثر كبير على معدل ارتفاع الحوادث المهنية ، ففي مصنع للقلاب بإنجلترا تم تخفيض ساعات العمل من 12 ساعة إلى 10 ساعات في اليوم نتج عنه انخفاض في معدل التعرض للحوادث. (حديبي، 2009)

4 النظريات المفسرة لحوادث العمل:

1.4 نظرية الضغط و التكيف:

ترى هذه النظرية أن العامل المباشر لحصول الحوادث المهنية هي ظروف و طبيعة العمل، فالصعوبات التي يتلقاها العامل في بيئة عمله كالضغوط و التوتر، تجعله معرضا للحوادث و متسببا فيها بدرجة عالية، ولا بد من توفير المناخ المهني و تحسين الظروف الفيزيائية كالإضاءة و الحرارة تساعد بشكل فعال في التقليل من حوادث العمل. (عوض، 1971)

2.4 النظرية الاجتماعية:

تعتبر هذه النظرية أن تعرض العامل لضغوط و اضطرابات نفسية له علاقة بالظروف الاجتماعية غير الملائمة التي يعيشها الفرد، فجل المشاكل الاجتماعية مثل مشكلة السكن أو الأسرة و المحيط الاجتماعي، وبتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية و المادية تكون سببا في جعل العامل عرضة للحوادث أثناء القيام بعمله.

3.4 النظرية القدرية:

تقسم هذه النظرية الأفراد إلى فئتين، الفئة الأولى تتمتع بالحظ الجيد أي أن العمال المحظوظين محصنين ضد الحوادث، عكس الفئة الثانية و التي تعيسة الحظ و التي تعتبر أكثر قابلية للتورط في الحوادث.

وهذا ما ينافي المنطق، فهذه النظرية تتاست الجانب المادي للحوادث بالإضافة إلى أن الإنسان يتميز بالعقل و ليس كل ما يتعرض له في حياته مرتبط بالصدفة فحسب دراسة "جرينود" فإن الحوادث تقع لأسباب و متغيرات منطقية، عكس ما يعتقد أنصار هذه النظرية التي لا تقوم على وجهة نظر علمية.

4.4 نظرية الاستهداف للحوادث:

تعتبر من أقدم النظريات المفسرة لحوادث العمل من الجانب البيولوجي، إذ تطلق على الأفراد الذين يتعرضون بكثرة للحوادث اسم "مستهدفي الحوادث"، و ترجع ذلك إلى وجود سمات وراثية و طبيعية في تكوينهم كالضعف في الذكاء، الضعف في حده البصر و غيرها من السمات، ما يجعلهم يتعرضون دائماً للمواقف الخطرة. (المرجع السابق)

5 أسس الوقاية من حوادث العمل:

تتنوع أساليب الوقاية من الحوادث المهنية بتنوع طبيعة و الظروف المحيطة بالعمل، و انطلاقاً من مقولة "الوقاية خير من العلاج"، ولذلك فإن تطبيق هذه الأسس و إرساء الأمن و الأمان في مواقع العمل يقع على عاتق كل من العامل و المنظمة على حد سواء، و نذكر منها ما يلي:

1.5 التدريب:

يتعلم الفرد من خلال التدريب الأساليب الجديدة للسلوك، حيث يمكنه التدريب من العمل على خفض الحوادث، فيتغير سلوكه الخطير الذي يعرضه للحوادث إلى سلوك يحقق له الأمن و السلامة. (العيصوي، 2002)

إذن يمكن القول أن التدريب الجيد يقلل نسب التعرض للخطر و يحافظ على امن و سلامة العامة و المؤسسة على حد سواء.

2.5 إشراك العمال في برنامج الأمن الصناعي:

إن إهمال آراء و توصيات العمال حول المخاطر التي يتعرضون لها من شأنه الإخلال بمنظومة الأمن داخل المؤسسة، بحيث أكد بعض الباحثين أن إشراك العمال في تحديد متطلبات الأمن الصناعي سيمكنهم من تحديد قواعد السلامة بأنفسهم ما يجعلهم يحترمونها و يعملون بها لأنها نابعة منهم، فخبرة العمال تساهم في معرفة مواطن الخطر و سبل الوقاية منها. (المرجع السابق)

3.5 برنامج منع الحوادث:

عند إعداد برامج لمنع الحوادث المهنية يتوجب القيام بدراسة شاملة للأسباب الرئيسية للحوادث في منظومة العمل، لمنعها و تفادي تكرارها، كما يتجلى تحديد أهداف البرنامج و تحديد إجراءات التحقيق من أجل جمع كل البيانات المطلوبة و تحليلها إحصائياً، و تصميم تقارير دورية ترفع لإدارة حوادث العمل، بغض النظر عن الرقابة الدورية لمعرفة ظروف العمل و الآلات و أخيراً يتم تصميم لائحة لمنع الحوادث. (المرجع السابق)

4.5 توفير السلامة و الأمن الهيكلي:

يجب على كل مؤسسة توفير معايير الأمن الهيكلية و ذلك لتفادي تعريض العمال للإصابة مثل الانزلاق أو السقوط... وغيرها، إذ يتوجب توفير السلامة عند مداخل و مخارج مكان العمل بالإضافة لمسارات المرور و أيضاً توفير مخارج النجدة مع إبرازها. (المرجع السابق)

أضف إلى ذلك توفير بيئة نظيفة و معتدلة الحرارة و ذات إضاءة كافية، وتدعيم المنشأة بالمعدات الوقائية وعلى سبيل المثال: مطافئ الحريق التي يجب أن توضع في أماكن يسهل الوصول إليها، فالوقت التي يضيع عند محاولة البحث عن مطفأة الحريق قد يسبب خطراً على العمال.

5.5 حملات الإعلام و الملصقات:

تقوم بهذه العملية غالبية المؤسسات الصناعية و التي تعمل على توجيه العمال نحو تجنب المخاطر عن طريق الحملات الإعلامية الوقائية و الملصقات الحائطية التي توضع عند المناطق التي تشكل خطراً على العمال مثل: ممنوع اللمس، ممنوع التدخين، البس الأجهزة الواقية هنا، اعبّر من هنا... وغيرها.

6.5 مسؤولية صاحب المؤسسة:

تقع مسؤولية الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الكبيرة على عاتق مجلس الإدارة، بحيث تتخذ كل الإجراءات الوقائية عن طريق تدريب و توعية العمال و تشجيعهم و مراقبتهم، وهذا لغرض حمايتهم من التعرض للمخاطر، ويرجع اهتمام أصحاب المؤسسة بالأمن نتيجة إدراكهم لارتفاع تكاليف الحوادث المهنية و مدى المكاسب التي يمكن تحقيقها عند تخفيض معدل هذه الحوادث.

7.5 مسؤولية قسم الصيانة

يبرز دور قسم الصيانة داخل المؤسسة في الاهتمام بصيانة الآلات و الأجهزة و منع توقفها وذلك بتشحيما أو استبدال الأجزاء التالفة منها لتفادي تعريض العامل للخطر، بالإضافة لترميم المباني و إجراء تعديلات بغرض توفير الراحة و السلامة للعمال. (المرجع السابق)

6 خلاصة الفصل:

انطلاقاً مما قدم في هذا الفصل، نستنتج أن حوادث العمل لها ارتباط بعدة عوامل سواء البشرية منها أو الفيزيائية، كما قامت عدة نظريات بشرح و تحليل هذه الحوادث من وجهات نظر مختلفة، فمن اجل التقليل من تزايد هذه الظاهرة في أوساط العمل كونها تتسبب في أضرار و خسائر مكلفة للغاية سواء على المؤسسة أو على الأفراد، هذا ما يستدعي ضرورة الاهتمام بظروف العمل وتوفير شروط الأمن و السلامة و تنفيذ قواعدها من طرف العمال و المؤسسات على حد سواء.

للحد من ظاهرة الحوادث في بيئة العمل يجب وضع إجراءات مريحة و أمانة للعمال و ذلك عن طريق توفير شروط الأمن الوظيفي، فهناك عدة دراسات بينت تأثير الأمن الوظيفي على استقرار العامل و تجنبه الحوادث المهنية و هذا ما سنتطرق إليه و الإحاطة به الفصل الموالي من هذه الدراسة

الفصل الثالث: الأمن الوظيفي

تمهيد

1 مفهوم الأمن الوظيفي

2 أنواع الأمن الوظيفي

3 نظريات الأمن الوظيفي

4 عناصر الأمن الوظيفي

5 أهمية و أهداف الأمن الوظيفي

6 خلاصة الفصل

تمهيد:

حظي موضوع الأمن الوظيفي باهتمام عدد من الباحثين كونه احد المطالب الأساسية للعمال و الموظفين في شتى القطاعات كالقطاع الصناعي، الاقتصادي، الثقافي، التربوي... الخ ، فهو يسعى لتحقيق حاجيات الفرد بناء على مجموعة قوانين و اعتبارات موضوعية من طرف رؤساء العمل، و الجدير بالذكر أن الأمن الوظيفي داخل بعض المؤسسات يطبق بصورة نسبية فقط، حيث تشير آخر إحصائيات منضمة العمل الدولية سنة 2020 أن مليوني عامل يفقد حياته سنويا جراء الحوادث و الأمراض المهنية المرتبطة بعملهم، كما يتعرض العمال لحوالي 270 مليون حادث عمل بالإضافة لإصابة 160 مليون عامل بأمراض مرتبطة بالعمل سنويا، وفي حوالي ثلث هذه الحالات تضيق أربعة أيام أو أكثر من أيام العمل عند الإصابة ، كما أن أربعة بالمائة من الناتج المحلي في العالم و المقدر بـ 1.251.353 دولار أمريكي يضيق بسبب تكاليف إصابات العمال و المرض نتيجة التغيب عن العمل و نتيجة تقديم مزايا للناجين.

ولهذا فإننا سنتطرق في هذا الفصل إلى ماهية الأمن الوظيفي و ما هي أنواعه و العناصر و النظريات التي تناولت معظم جوانب الأمن الوظيفي، و هذا من اجل معرفة الطرق المختلفة لتوفيره داخل المؤسسات و إبراز دوره الفعال بالنسبة لها و للعامل.

1 مفهوم الأمن الوظيفي:

تعددت التعريفات المقدمة للأمن الوظيفي اختلفت وعليه ارتأينا أن نشير لتعريفات بعض الباحثين في هذا المجال و نذكر ما يلي:

1.1 لغة:

أستخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى عدم الخوف و الطمأنينة حيث يقال أمن أمانا و أمانا إذا اطمأن ولم يخف.(المعجم الوسيط، 2010، ص28)

2.1 اصطلاحا:

يعرف الأمن الوظيفي على انه شعور الموظفين بالأمان في العمل بعد تعيينه و تثبيته في وظيفة ما، و عدم إنهاء خدماته إلا عن طريق أسس و قواعد معروفة وواضحة لدى العامل.(بن سالم،2011، ص09)

فالأمن الوظيفي هو شعور الموظف بالطمأنينة و الاستقرار أثناء أداء عمله و عدم تعرضه للضغوط و الصراعات في العمل.(الخرّب، 2006، ص07)

كما يعرف الأمن الوظيفي عالميا على انه "الصحة و السلامة المهنية" و يقصد بذلك توفير جو آمن وصحي للعمال داخل المؤسسة ، و قد عرف أيضا بأنه " مجموعة الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على الأمن و النظام و السلامة و الإطفاء داخل المنشآت".(ابوشامة، 1999، ص29)

وهناك تعريف آخر للأمن الوظيفي "بأنه مجموعة الإجراءات و التدابير الكفيلة بحماية الأرواح و الممتلكات في المنشآت الصناعية".(المرجع السابق،ص30)

تقوم فكرة الأمن الوظيفي في رفع نسبة الأمان لدى العامل و مسح جميع صور القلق و التوتر، ما يبرز لنا طاقة العامل أثناء أداء مهامه و عم انشغال هذه الطاقة بأي أمور أخرى تشغل باله أو تعيقه.(العريشي،2012، ص)

و يمكن القول أن الأمن الوظيفي هو شعور العامل بالاستقرار في مكان العمل و الاستمرار فيه في ظل وجود أسس و قوانين تضمن حقوقه و تجعله يشعر بأهميته داخل المؤسسة التي يعمل بها و يصعب الاستغناء عنه

2 أنواع الأمن الوظيفي:

إن المحافظة على سلامة الأفراد و توفير الصحة و السلامة المهنية لهم لا يتحقق إلا بتوفر الأمن الوظيفي و الذي بدوره يختلف في تصنيفاته و تتعدد أنواعه و ومن بين ابرز هذه الأنواع ما يلي:

1.2 الأمن الحافز:

هو اقل درجات الأمن الوظيفي و توفره داخل المؤسسة يجبر العامل لبذل المزيد من الجهد وهو الأمن مقابل الأداء، أي أن الموظف كلما زاد أدائه زادت نسبة أمانه في الوظيفة و إذا قصر أو لم يتم ما وكل إليه من عمل فقد يكون في عرضة لفقدان وظيفته. (عايدة سيد خطاب، 2011، ص40)

2.2 الأمن الطبيعي:

هو الدرجة المتوسطة من الأمن الوظيفي تقوم فيه المنظمة و العامل بتعهد لعدم الاستغناء عنه، مما يشعره بوجود انتماء بينه و بين المنظمة، ما يساعده في اكتساب نوع من الراحة و الطمأنينة. (المرجع السابق)

3.2 امن الاستمرار:

هو أسمى درجات الأمن الوظيفي و أعلاها، يشعر فيها الموظف بعدم قدرة المؤسسة على الاستغناء عنه، وهناك عدة شركات أجنبية تبق سياسة تمنح لموظفيها الأمان فيمنح هؤلاء الموظفين بدورهم الولاء لهذه الشركات و الزيادة في نسبة الأداء أيضا.

قرر ملاك هذه الشركات و من أبرزهم "لاري بوسيدي" رئيس شركة "Signal Allied" و "اندريا مايلز" مديرة اختيار الموظفين في شركة "Corning" منح الموظفين "المستقبل الوظيفي" و الذي يقصد به أن تمنح المؤسسة لموظفيها الأمان عن طريق الوعود و دعمهم بكل المستلزمات لتنمية مهاراتهم، وفي حالة إلغاء

الوظيفة التي يشغلها تتكفل المؤسسة بتعيينه في قسم آخر أو مساعدته على إيجاد وظيفة أخرى كونه قد أصبح يمتلك مهارات و خبرات في مجال العمل الجديد.

يقول "لاري بوسيدي": "لا يمكننا أن نضمن وظائف دائمة ، لكن بينما أنت تعمل هنا إذن سيكون لديك فرصة لتطوير مواهبك التي ستخدمك و نخدمنا " ، وتقول " اندريا مايلز": "أصبح من المهم أن تدع الموظفين يعرفون بأنك توفر لهم فرصا لتطوير المهارات التي يمكن تسويقها في أي مكان ".(لاري بوسيدي، اندريا مايلز في، بن سالم، 2011، ص09)

يمكن اعتبار تحقيق المستقبل الوظيفي للعمال هو وسيلة فعالة لتحقيق الاستقرار لموظفيها بالإضافة إلى تنميتهم وتطويرهم ما يؤدي إلى تحقيق الأمن و الأمان للموظفين وبالتالي دوام العمل بالنسبة للموظف و تحقيق الاستقرار للمؤسسة وبقائها على المدى الطويل.

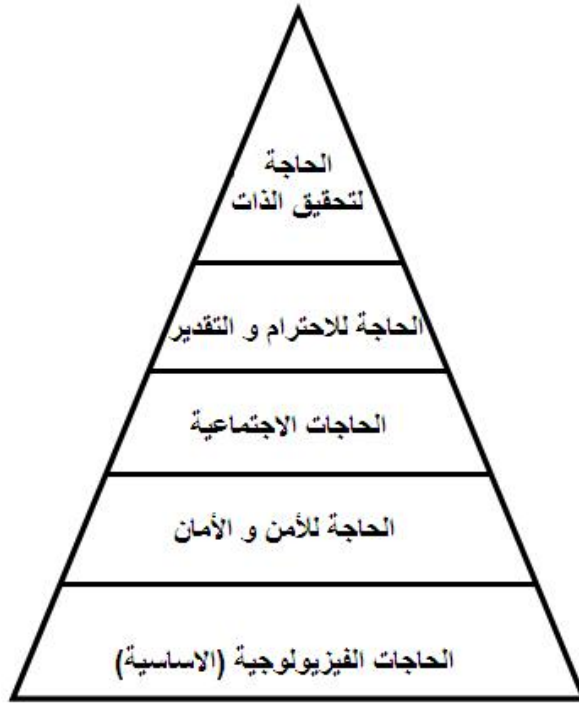
3 نظريات الأمن الوظيفي:

تعددت و تنوعت النظريات المفسرة للأمن الوظيفي و ذلك باختلاف الباحثين و التي سنستعرض أبرزها فيما يلي:

1.3 نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية:

جاءت نظرية " التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية " لعالم النفس الأمريكي " أبراهام ماسلو " حيث وضع نموذجا هرميا لهذه الحاجات مبتدأ بالحاجات الأساسية في قاعدة الهرم و المتمثلة في الحاجات الفيزيولوجية و ترتقي تلك الحاجات تباعا حتى نصل لقمة الهرم أين توجد الحاجة لتحقيق الذات.

ساهم " ابراهام ماسلو " في مجال العلوم السلوكية و الإنسانية التي تمثل نقطة البداية في موضوع الحوافز و الدوافع التي تشبع الحاجات الإنسانية و احتياجات الأفراد العاملين كعوامل تساعد في تحقيق الأمن الوظيفي. (النمر، 2006، ص73)



الشكل 1 : هرم "ماسلو" للاحتياجات الإنسانية

1.1.3 الحاجات الفيزيولوجية:

هذه الحاجات هي الأساسية للمحافظة على حياة الإنسان و بقائه حيث تعتبر من الضروريات الأولى و المسئولة عن تواجده، ومن هذه الحاجات : حاجة الإنسان إلى الطعام، الماء، الهواء، الراحة و النوم و إلى المأوى و الملابس و تحديد مدة العمل .(بوكرش، 2012)

2.1.3 الحاجة للأمن و الأمان:

تنقسم حاجات الأمن إلى بعدين أساسيين في المجال التنظيمي حيث يرتبط البعد الأول بحاجات الأمن المادية ، مما يجعل الفرد يحافظ على ذاته البيولوجية و يعمل على حمايتها في مكان عمله ، أما البعد الثاني فيرتبط بالحاجات المعنوية للأمن في البيئة التنظيمية كالشعور بالراحة النفسية ، الطمأنينة و الاستقرار الوظيفي.

3.1.3 الحاجات الاجتماعية:

ترتبط هذه الحاجات بالجانب الاجتماعي للفرد في مجاله الوظيفي وما ينتج عنه من صداقات و تعارف بين الأفراد في تحقيق الشعور بالقبول و الانتماء للجماعات (مرجع سابق)

4.1.3 الحاجة للاحترام و التقدير:

يقصد بها ما يمكن للفرد تقديمه في مجاله التنظيمي من أعباء ومسؤوليات موكلة إليه و المساهمة في اتخاذ القرارات في المنظمة ، هذا ما يعزز لدى الفرد الشعور بالاحترام و التقدير لديه و أيضا من طرف أفراد مجاله التنظيمي .

5.1.3 الحاجة لتحقيق الذات:

وهي أعلى الحاجات و تعنى بتنمية مهارات الفرد و إمكانياته و تزيد من كفاءته و تتحقق من خلال الأخذ بالمبادرة في ميدان العمل و الابتكار و العمل على تجسيد طموح الفرد على ارض الواقع .(المرجع السابق)

2.3 نظرية المساواة:

ترتكز نظرية المساواة لعالم النفس " جون آدمز " على فهم و إدراك التعامل مع الأفراد بالطريقة العادلة ،فهذه النظرية تؤكد على تطبيق العدالة و المساواة بين العمال و منحهم تعويضات مماثلة لما يتلقاه الآخريين المساويين لهم في بذل الجهد و في التجارب السابقة و كذا الخبرات و مختلف القدرات.(سيد محمد، 2005، ص48)

تقسم المساواة و العدالة عن طريق مقارنة مدخلات العمال و نسبة مخرجاتهم أو اخذ عمل المجموعة ككل، و تتحقق عند تساوي النسب المقارنة، ولا تتحقق أي من المساواة و العدالة في حالة اختلاف التوازن بين مدخلات العمال و مخرجاته، كأن يحصل احد العمال على نفس الراتب أو المكافئة التي يتلقاها فرد حديث العمل أو اقل منه خبرة في الميدان .(المرجع السابق)

3.3 نظرية ذات العاملين:

جاء " فريدريك هيرزبرغ " بنظريته في علم النفس الصناعي " نظرية ذات العاملين " نتيجة لعديد الدراسات و المقابلات التي قام بها على عدد من العمال ، وقد خلصت هذه الدراسة عن وجود عاملين يحققان الرضا و الأمان لدى العامل و هما :

1.3.3 العوامل الدافعة:

تتعلق هذه العوامل بالعمل و تشترك مع حاجات هرم "ماسلو" في الحاجة لتحقيق الذات و تتمثل فيما يلي:

- انجاز العمل
- المسؤولية في انجاز العمل
- النمو عن طريق المعرفة و الخبرة
- التقدم و الترقية
- الاعتراف و تقدير الجهود
- طبيعة العمل

2.3.3 العوامل الوقائية:

تتشترك هذه العوامل مع هرم " ماسلو " مع الحاجات الفيزيولوجية، الحاجة للأمن و الحاجات الاجتماعية و ترتبط بظروف العمل المحيطة و يمكن ذكرها كالتالي:

- الأمن الوظيفي
- سياسة و إجراءات التنظيم
- العلاقة بين المرؤوسين
- العلاقة بين الأفراد في محيط العمل
- ظروف العمل المادية
- الأجور و المزايا الاجتماعية (بوكرش، 2012، ص178)

تتحقق العوامل الوقائية للأفراد العاملين مجموعة من المزايا كالاستقرار و الشعور بالراحة و الأمان كما تضمن لهم اهتمام المنظمة بالجانب المادي ما يسمح توفير جو ملائم للعمل على غرار العوامل الدافعة التي تعمل على تحفيز العمال لبذل الجهد و زيادة الإنتاج.

4 عناصر الأمن الوظيفي:

1.4 الأجور:

2.4 تعريف الأجور:

تعددت و تنوعت مختلف تعريفات الأجور و من بينها تعريف " حماد محمد شطا " الذي يقول " الأجر أو الراتب هو نصيب العامل أو الموظف أي الدخل القومي ، يتحدد بما يضمن مستوى لائقا من الحياة طبقا للمستوى الاقتصادي و الحضاري للبلد ، و يتفاوت هذا الأجر و الراتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي". (حماد محمد شطا في، الكر، 2008، ص29)

أي أن الأجر هو مختلف الخدمات و التعويضات المادية التي يتحصل عليها العامل من خلال أداء مهامه الموكلة إليه من طرف المؤسسة سواء كانت عقلية أو جسدية و الأجر هو مصدر تأمين خدمات الفرد المادية.

تكمُن أهمية الأجر في كونه وسيلة لجذب الكفاءات و الحفاظ عليها في حالة كان الأجر عادلا فكلما زاد الأجر زادت نسبة بقاء الأفراد في المنظمة و ارتفعت نسبة ولائهم لها، كما أن الأجر العادل مصدر لإشاعة العدالة بين العمال.

2.4 الإشراف:

1.2.4 تعريف الإشراف:

يعرف " فتوح أبو العزم " الإشراف على انه " هو عبارة عملية تعليمية أو تدريسية تهدف إلى تنمية و تحسين الموارد البشرية ".(أبو العزم في، عنصر، 2007، ص15)

تساهم عملية الإشراف في تحسين و تطوير و تعزيز مهارات العمال من اجل الوصول لأعلى المستويات و تحقيق أهداف المنظمة.

إن عملية الإشراف هي التأكد الدائم من تنفيذ العمل وفقا لأسس الإدارة و مبادئها و توجيه و تعليم العامل بما يجعله متمكنا من عمله، كما يقوم الإشراف بالتنسيق بين مختلف العمال ما يسفر عن جو من الراحة و مساندة العمال بعضهم البعض.

3.4 الرقابة :**1.3.4 تعريف الرقابة :**

هي قياس و تصحيح أداء العمال لغرض التأكد من أهداف المشروع و الخطط المراد بلوغها من طرف المؤسسة ، وقد عرف " قابول " الرقابة على أنها " التحقق مما إذا كان كل شيء يسير وفقا للخطة المرسومة و التعليمات الصادرة و القاعدة المقررة ".(قابول في، بريش، 2013، ص14)

كذلك عرفت على أنها " التحقق من أن التنفيذ يتم طبقا للخطة المقررة و التعليمات الصادرة ، و الكشف عن نقاط الضعف و القصور و علاجها ومنع تكرارها ".(المرجع السابق، ص14)

ومنه يمكن القول أن الرقابة هي وضع هدف و اتخاذ الإجراء التصحيحي ، و ترتبط هذه العملية بعملية التحقق من العمل المطلوب و انه يسير وفق الإطار القانوني له ، هذا من اجل الكشف عن الأخطاء و الهفوات ومنع وقوع أي حادث أثناء العمل و العمل على علاجه و تسويته و تقاويه مستقبلا.

5 أهمية و أهداف الأمن الوظيفي :**1.5 أهمية الأمن الوظيفي :**

تتمثل أهمية الأمن الوظيفي في حماية عناصر الإنتاج المادية و البشرية على حد سواء، بحيث تعود بالفائدة على كل من العمال و المؤسسة و هي كما يلي:

1.1.5 بالنسبة للعامل :

- منع حدوث الإصابة الجسدية و التي قد تؤدي إلى الوفاة في غالب الأحيان.
- حماية الادخار المادي لدى الأفراد .
- تعزيز مكانة العامل داخل المؤسسة لالتزامه و تطبيقه لقواعد الأمن الوظيفي.(بن تريح، 2012)

2.1.5 بالنسبة للمؤسسة :

- تقليل الخسائر المادية و البشرية مما يعود على المؤسسة بالزيادة في الإنتاج.
- تحسين سمعة المؤسسة بين نظيراتها من المؤسسات .
- الحد من التكاليف المباشرة و غير المباشرة في عملية الإنتاج .
- شعور العامل بالانتماء للمؤسسة ما يضمن استمرارية بها.

3.1.5 بالنسبة للكفاءة الإنتاجية :

تعمل الإدارة الناجحة على تهيئة كافة الظروف للعمل و للعمال و تسعى دائما لرفع كفاءة الإنتاج، فحوادث العمل تؤثر على القدرة و على الأداء و تعيق تطور و ازدهار المؤسسة، زد إلى ذلك ما يصيب العامل من تأثيرات نفسية و اجتماعية بسببها.

إن الوقاية من حوادث العمل ضرورة تستوجبها اعتبارات إنسانية و مالية، تشمل الاعتبارات الإنسانية حماية العمال من أخطار العمل، علاجهم، تأهيلهم في حالة الإصابة، إعانة أسرة العامل المصاب و المحافظة على اليد العاملة ذات الكفاءة.(محمد فالج، 2004)

2.5 أهداف الأمن الوظيفي :

للأمن الوظيفي مجموعة من الأهداف تسعى لتوفير الظروف الملائمة و للعامل و خلق جو امن يساعد على راحة العمل في مكان العمل و من ابرز هذه الأهداف ما يلي :

- تهيئة ظروف مناسبة للعمل و توضيح الإجراءات و التعليمات الكفيلة بالحفاظ على امن و سلامة العامل .
- تقليل تكاليف الإنتاج المباشرة و غير المباشرة ،المباشرة مثل نفقة علاج العمال المصابين أثناء العمل و نفقات التعويض ،إما الغير مباشرة فهي تتمثل في الوقت الضائع جراء وقوع حادث معين و توقف العمل ، تكاليف تدريب الأفراد الجدد للعمل في مناصب العمال المصابين ، و ماديا كاستبدال الآلات و المعدات التالفة جراء وقوع الحوادث .(بن تريح، 2012)
- توعية العامل و تشجيعه على الحفاظ على نفسه و إتباع الشروط الوقائية و تدريبه على وسائل الأمن و أساليبه.(زويلف ، 1998)
- رفع إنتاج المقومات المادية و البشرية في إطار الأمن و السلامة المهنية داخل المؤسسة بالإضافة لتنمية و تعزيز شعور الأمن و الطمأنينة للعمال و رفع الروح المعنوية لهم.
- رفع ثقة العمال في المؤسسة و العمل على زيادة ولائهم لها .(ابوالليف، 1995)

6 خلاصة الفصل:

إن للأمن الوظيفي أهمية كبيرة سواء للفرد أو المؤسسة حيث تضع المؤسسات قواعد و لوائح للأمن و السلامة الوظيفية، ويراعي معظم العاملين هذه القواعد من أجل الحفاظ على أمنهم و امن زملائهم و هذا ما يعود بالفائدة على المؤسسة من حيث نقص تكاليف الحوادث المهنية كعلاج الأمراض أو إصابات للعمال و تأهيلهم و إجراءات التدريب و تعويض العمال، أو صيانة المعدات ... وغيرها، ما ينعكس على الزيادة في نسبة إنتاج هذه المؤسسات و استقرارها.

إن تطبيق مختلف أنواع الأمن الوظيفي و عناصره تحفز العامل و تتيح له فرصة العمل الآمن في جو من الراحة و الطمأنينة ما يسهم في رضاه و زيادة حبه للعمل كونه سليم و معافى في يعمل في بيئة خالية من المخاطر.

الفصل الرابع: منهجية البحث

1 الدراسة الاستطلاعية

2 منهج البحث

3 المجتمع و العينة

4 أدوات البحث

5 كيفية جمع البيانات

6 الأساليب الإحصائية

1 الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الأساس الجوهري لبناء البحث كله، وذلك لما يمكن للباحث تحقيقه من خلالها، إذ تهدف الدراسة الاستطلاعية لتعميق المعرفة بالموضوع المراد دراسته سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية، وتجميع الملاحظات عن مجموع ظواهر البحث والتعرف على أهميته وتحديد فروضه... الخ، (مختار، 1995، ص48) وبناء على ذلك وقبل البدء في الدراسة النهائية سنقوم بإجراء دراسة استطلاعية الهدف منها ما يلي:

- التعرف على مجتمع و عينة الدراسة و التحديد الدقيق لها (حجمها، كيفية اختيارها...).
- التعرف على الفرضيات التي يمكن إخضاعها للفحص.
- مساعدتنا في بناء الدراسة النهائية.

وقد تم برمجة اتصال هاتفي لجمع المعلومات و إجراء الدراسة استطلاعية مع رئيس مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة "أسد ASSAD" لصناعة البطاريات الواقعة بالمنطقة الصناعية لبلدية وادي البردي بولاية البويرة، وهي شركة اقتصادية أنشأت بشراكة جزائرية تونسية برأس مال قدره 50 مليار دينار جزائري، و تترع على مساحة قدرها 2000 م².

تظم هذه المؤسسة 136 عامل يتوزعون على النحو التالي:

- عمال المكاتب: 10 عمال.
- عمال الورشات: 120 عامل (من بينهم العمال البسطاء ، مسؤولي الصيانة، رؤساء العمال، مسؤولي الإنتاج، التقنيون...).
- عمال التسويق: 06 عمال.

2 منهج البحث:

يقول "محمد الغريب" في تعريفه للمنهج: "انه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة للمشكلة لاكتشاف الحقيقة"، و بالتالي فالمنهج ضروري للبحث ، إذ هو الذي يساعد الباحث في ضبط أبعاد و مساعي بحثه من اجل الوصول للحقيقة،(الغريب عبد الكريم،1982، في بوحوش و الذنبيات،2007،ص99) وتختلف المناهج باختلاف المواضيع فكل منهج وظيفة و خصائص يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه(بوحوش و الذنبيات، 2007).

وفي هذه الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، كون هذا يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة في الواقع و يهتم بوصفها بدقة كما يعبر عنها كفيًا و كميًا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة و

يوضح خصائصها ، و التعبير الكمي يعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة و حجمها و درجتها.(المرجع السابق)

3 المجتمع و العينة:

من الصعب على الباحث التواصل مع عدد كبير من الأفراد المعنيين بدراسته ، لذلك يلجئ الباحث لأخذ عينة تمثل مجتمع الدراسة الأصلي، حتى يتسنى له تصور التفكير العام لهذا المجتمع.

1.3 المجتمع:

يطلق عليه مجتمع الدراسة الأصلي و يقصد به كامل أفراد أو أحداث أو مشاهدات موضوع البحث أو الدراسة. (عبيدات و آخرون، 1999)، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من 136 عامل بمؤسسة "أسد Assad" للبطاريات.

2.3 العينة:

يمكن تعريف عينة البحث على النحو التالي " هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي".(المرجع السابق، ص84)

وتكونت عينة البحث من 30 عامل من مجموع 136 عامل وهذا بنسبة 21% على النحو التالي:

$$\text{عينة الدراسة:} \quad \frac{\text{العدد الإجمالي} \times \text{النسبة المختارة}}{100} = \frac{21 \times 136}{100} = \frac{2992}{100} = 29.92 \cong 30$$

4 أدوات البحث:

يسعى كل باحث في دراسته لاستخدام أدوات تساعده في الحصول على بيانات و معلومات حول موضوع الدراسة و تستخدم هذه الدراسة الأدوات التالية:

1.4 المقابلة:

عرف "انجلىش" المقابلة بأنها " محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو للاستعانة بها في عمليات التشخيص و العلاج"، أي أنها تبادل لفظي منظم بين الباحث و المبحوث في وقت واحد و يكون لهذه المقابلة هدف واضح موجه نحو غرض معين، (انجلىش في، بوحوش و الذنبيات، 2007، ص76) وقد تم طرح 06 أسئلة مكملة لدراستنا، ولإطلاع على أسئلة المقابلة انظر الملحق رقم 01.

2.4 الاستبيان:

هو عبارة عن مجموعة أسئلة مكتوبة تعد من اجل الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، يعتبر الاستبيان أكثر الأدوات استخداما كونه يوفر الجهد و الوقت على الباحث بالإضافة لتغطية أماكن متباعدة في وقت قصير، (المرجع السابق، ص70) إذ يعتبر هذا الأخير من انسب التقنيات الملائمة للحصول على البيانات و الحقائق حول موضوع معين، وانطلاقا من مشكلة البحث تم تصميم الاستبيان على أساس متغيرات الدراسة و أبعادها بحيث يتكون من 28 عبارة موزعة على 3 محاور، المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية و يتضمن 05 أسئلة، المحور الثاني يتعلق بمتغير حوادث العمل و يتضمن 11 سؤال و المحور الثالث يتعلق بالأمن الوظيفي و يتضمن 12 سؤال، ولإطلاع على الاستبيان انظر الملحق رقم 02.

5 كيفية جمع البيانات:

تم اعتماد في المقابلة و الاستبيان كأدوات لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، حيث تم برمجة اتصال هاتفي مع رئيس مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة "أسد Assad" للبطاريات وذلك قصد جمع معلومات متعلقة بموضوع الدراسة، وقد دار الحوار (حوار مفتوح) حول الأمن بصفة عامة و رأيه حول أساليب الوقاية من الحوادث و كيفية تفاديها بالإضافة لأسئلة عن أهمية الأمن الوظيفي ومزاياه داخل المؤسسة كما تم أيضا جمع معلومات حول المؤسسة و هيكلها و مواردها المالية و البشرية، كما تعذر علينا توزيع الاستبيان على عينة العمال المختارة لضيق الوقت و تفشي جائحة كورونا، حيث كان من المفروض التنقل للمؤسسة و التعامل

المباشر مع العمال وهذا لضمان استرجاع الاستثمارات الموزعة و الحرص على إجابة أفراد العينة على كافة الأسئلة.

6 الأساليب الإحصائية:

تعتبر الأساليب الإحصائية الطريقة المثلى لدراسة مختلف الظواهر و تحليلها و التنبؤ بمستقبلها، فهي الطريقة العلمية للتعبير عن الظاهرة المدروسة كالنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية و اختبار "ت" و سنتطرق لهذه الأساليب على النحو التالي:

1.6 النسبة المئوية:

تستعمل النسبة المئوية في للوصف النسبي للظاهرة المدروسة كحديد نسبة الاستجابات و غيرها و المقارنة بين متغيرات الدراسة، و تسهيل عملية المقارنة و يعطى قانون النسبة المئوية كالتالي:

$$\frac{\text{التكرارات} \times 100}{\text{مجموع التكرارات}} = \text{النسبة المئوية}$$

2.6 المتوسط الحسابي:

يعتبر أكثر أنواع المتوسطات بساطة و دقة في الاستخدام، حيث يستعمل لمعرفة اتجاه تمركز الإجابات، لأنه يعتمد على جميع درجات التوزيع ووظيفته معرفة المتوسط التي تتركز حوله قيم العينة و يعطى بالصيغة

$$\bar{x} = \frac{X_1 + X_2 + X_3}{n} \quad \text{التالية} \quad (\text{سلامة، 2018})$$

3.6 الانحراف المعياري:

يعد الانحراف المعياري من أدق مقاييس التشتت ذات مستوى القياس الفترى أو النسبي و أكثرها استخداما في مختلف البحوث، فهو يوضح تباين الدرجات، فعند تساوي متوسط مجموعتين من الدرجات يتم النظر إلى الانحراف المعياري لمعرفة مدى التجانس و التباين، فكلما كان الانحراف المعياري صغيرا كلما زاد تجانس الدرجات، و إذا زاد الانحراف المعياري قل تجانس الدرجات وزاد تشتتها. (صلاح، 2011)

4.6 اختبار "ت":

يعد اختبار "ت" من أكثر الدلالات الإحصائية شيوعاً فهو من المقاييس البارامترية المستخدمة في الأبحاث النفسية والاجتماعية و التربوية و يرجع فضل هذا التوزيع إلى العالم W.S Gosset الايرلندي عام 1908 و الذي نشر بحثاً باسم Student و عرف هذا التوزيع بالاسم Student's T-distribution ومنه تم تسميته اختصاراً باختبار "ت"، (بن حسن، 2002، ص21) يستخدم لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات المرتبطة و المستقلة للعينات المتساوية وغير المتساوية و هناك ثلاث أنواع لاستخدامات اختبار "ت" كما يلي:

- مقارنة متوسط عينة بمتوسط مجتمع (تباينه مجهول).
- مقارنة متوسطي عينتين (مستقلتين).
- مقارنة متوسطي عينتين (متراپطتين). (المرجع السابق)

الفصل الخامس:

عرض و تحليل و مناقشة

نتائج الدراسة

الاستنتاج:

بعدها تم التطرق إلى المنهجية المتبعة في هذا البحث، جاء هذا الفصل لمناقشة و تحليل نتائج الدراسة من اجل التأكد من صدق أو عدم صدق الفرضيات، حيث كان من المفروض تفرغ البيانات المتحصل عليها و بعد تطبيق أدوات جمع البيانات، ولكن لضيق الوقت و ما تشهده البلاد من تفشي لفيروس كورونا تعذر علينا إتمام هذا الجانب من الدراسة، وقد تم الاعتماد في مناقشة و تحليل نتائج الدراسة على الدراسات السابقة في هذا المجال نظرا لتوافقها مع متغيرات و فروض الدراسة.

تنص الفرضية الأولى:

❖ يساهم الأمن الوظيفي داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل و يحقق جو ملائم للعمل من المفروض عند القيام بالدراسة الاستطلاعية و الدراسة الميدانية و تفرغ نتائج المعالجة الإحصائية سنتوصل إلى قبول أو رفض الفرضية و لكن حسب الدراسات السابقة لسلامة أمينة (2018/2017) التي أجريت على عينة العمال تم التأكيد على مدى إسهام الأمن الوظيفي في التقليل من الحوادث العمل من خلال اللوائح والقواعد التي تكتب على لوحات أو مجلات الحائط بالمؤسسة أو التي تنشر في صورة كتيبات أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الآلات، دون إهمال دوره فعال في تقادي الأخطار المهنية عن طريق توعية العمال و إرساء قيم الأمن لديهم، بالإضافة لأهمية وسائل الأمن الوظيفي و إجراءاته مثل: (الألبسة الوقائية، الرقابة الدائمة، الصيانة الدورية، اللوحات الإرشادية و التحذيرية، الإسعافات الأولية و الفحوصات الدورية للعمال، التدريب،...)

تنص الفرضية الثانية:

❖ تصنف حوادث العمل حسب درجة و نوع الإصابة (أسبابها، نتائجها، خطورتها...)

هناك احتمالية قبول أو رفض الفرضية فحسب دراسة دفينش خندودة (2006) يمكن القول أن هناك عوامل مادية مثل الانفجار و سقوط الأشياء الثقيلة مثل الآلات، و ورغم قلتها إلا أنها بالمقارنة مع العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث و التي تعد أكثر تسجيلا، كما أبانت على وجود فروق في تصنيف الحوادث فقد تبين أن 39% من عينة الدراسة الخاصة بها من العمال تعرضوا لحوادث عمل لأسباب شخصية و تنظيمية غير

مرتبطة بعمليات الوقاية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل " الصدفة" مثل (قلة الانتباه، ظروف عمل غير مناسبة).

تنص الفرضية الثالثة:

❖ كلما ازدادت خبرة العامل زاد مستوى أمنه و كلما قلت الخبرة زادت نسبة تعرضه للحوادث المهنية

عند إجراء الدراسة الاستطلاعية من المفروض تحقق قبول الفرضية أو رفضها و يمكن القول حسب الدراسة النظرية أن عدد معتبر من الإصابات المسجلة راجع لنقص الخبرة في مجال العمل، فكلما زادت خبرة العامل، قلت إصابته بالحوادث، ففي دراسة دوباخ قويدر (2009/2008) أكد أن احتساب خبرات عن طريق التدريب في مجال الأمن الصناعي يقلل من حوادث العمل و الأمراض المهنية كما جاء في دراسة "دفايش خندودة" أن العمل الدائم يولد لنا درجة عالية من الوعي و يؤدي للالتزام بالعمل و إتباع الإرشادات و التعليمات الأمنية، كما أن دراسة "ربيعة كيرد و عائشة صفراني" استنتجت أهمية اكتساب الخبرة و الكفاءة و المهارة في بقاء و نجاح أي مؤسسة و التي بدورها ستدعم إستراتيجية الاحتفاظ بهؤلاء العمال الأكفاء.

تنص الفرضية الرابعة:

❖ إن تعرض للحوادث في الوسط المهني و الإصابة الجسدية من شأنه التأثير على نفسية العامل.

من المؤكد أن القيام بالدراسة الميدانية و التوصل لنتائج بعد تفريغ نتائج المعالجة الإحصائية يمكن قبول أو رفض الفرضية وبحسب دراسة حديبي سمير (2009/2008)، إن إصابة العامل أو احد زملائه يولد الشعور بالقلق و التوتر و هذه الحوادث لها تأثير على معنويات العمال سواء ايجابيا عند غياب الحوادث و توفر الأمن، أو سلبيا كالفشل و الإحباط و نقص الدافعية... الخ، كما نتج عن دراسة سلامة أمينة (2018/2017) أن لسمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة دور في وقوع حوادث العمل كما اقر عدد من العمال عن انخفاض الروح المعنوية في العمل بعد التعرض المباشر للحوادث فلإصابات التي يتعرضون لها (جروح، كسور، إلتواءات)، تحبطهم معنويا و تفقدهم الرغبة في مزاولة العمل.

خاتمة:

من خلال المعلومات التي تم جمعها و المعطيات التي تم التوصل إليها حول تأثير حوادث العمل على الأمن الوظيفي، و النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسات السابقة، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يحتلها هذا الموضوع حيث لقي اهتماما واسعا من طرف العمال و رؤساء العمل لما تشكله هذه الحوادث من خطر على المورد البشري كونه يعمل على الوقاية من شبح الحوادث و مبرزا الضرورة البالغة للأمن الوظيفي، وذلك من خلال العمل على تقويم سلوكيات العاملين و تحسين بيئة عملهم و تطويرها لتتلاءم مع طبيعة العمل و تحد من خطورته.

ومن خلال نتائج البحث النظري و مختلف الدراسات الميدانية السابقة و التي سعت لتقديم اقتراحات وحلول من شأنها تطوير جانب الأمن الوظيفي داخل المؤسسات كضرورة الإشراف على أماكن العمل و الرقابة عليه، ضرورة خلق بيئة آمنة للعمال، وضع أساليب التوعية و برامج تكوينية و تدريبية، توفير الخدمات الطبية و العلاجية.

إن التطور الحاصل في مختلف الميادين يودي لابتكار طرق عمل جديدة و متنوعة ما يؤكد على ضرورة تحيين طرق و إجراءات الأمن بما يتناسب و طبيعة العمل و هذا يتطلب الدعم الدائم للأمن الوظيفي من طرف أصحاب القرار و القائمين عليه وذلك بإشراك العمال فعليا في وضع برامجه بالإضافة للتشجيع المادي و المعنوي... ما يحد من عامل الخطر و يجنب العاملين التورط في الحوادث المهنية وهذا ما يعود بالنجاح للمؤسسة و تميزها و رفع سقف إنتاجها و تعم الفائدة لجميع العمال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. أبو الليف، عبد المحسن.(1995). "الجدوى الاقتصادية و العلمية من تطبيق تعليمات الأمن والسلامة". دار الهلال للأؤفست .الرياض.السعودية.
2. ال عقايلة، محمد ذيب.(2004). "الإدارة الحديثة للسلامة المهنية". دار الصفاء للنشر و التوزيع .الأردن.
3. العيسوي، عبد الرحمان.(1990). "دراسات في علم النفس الاجتماعي".دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
4. العيسوي،عبد الرحمان محمد.(2002). "علم النفس و الإنتاج". دار الجامعة. الإسكندرية. مصر.
5. النمر، سعود بن محمد.(2006). " الإدارة العامة":الأسس و الوظائف.الطبعة السادسة، دار الفرزدق للنشر . الرياض.السعودية.
6. بالرابح،محمد.(2011). "الرضا عن العمل". مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر . جامعة وهران.الجزائر.
7. بدوي، احمد زكي .(1972). "دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية". دار الفكر العربي . القاهرة . مصر.
8. بوحوش،عمار،و محمد محمود الذنبيات. (2007). "مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث". ط4.ديوان المطبوعات الجامعية. الساحة المركزية- بن عكنون-الجزائر.
9. حنفي،عبد الغفار.(1991). "السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد". الدار الجامعية للطباعة و النشر. بيروت. لبنان.
10. رمضان، السيد.(1985). "حوادث الصناعة والأمن الصناعي". المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.مصر.
11. زويلف،مهدي حسن.(1998). "إدارة الأفراد"(مدخل كمي).ط3. دار مجدلاوي للنشر و التوزيع .عمان.الأردن.
12. صلاح، احمد مراد.(2011). "الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية و التربوية و الاجتماعية".مكتبة الانجلو مصرية. القاهرة . مصر

13. سيد خطاب، عايدة.(2011). "العولمة و مشكلات إدارة الموارد البشرية". دار الفكر العربي.
14. سيد محمد، جاد الرب.(2005). "السلوك التنظيمي". مطبعة العشري.مصر.
15. عباس، أبو شامة.(1999). "الأمن الصناعي".ط1. أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض. المملكة العربية السعودية.
16. عبد الغني، اشرف محمد.(2001). "علم النفس الصناعي أسسه و تطبيقاته". المكتب الجامعي مصر.
17. عبد الله بدر، عبد الله.(1969). "نفسية العامل و دوران الآلة". مؤسسة الكتاب.مصر.
18. عبيدات، محمد، أبو نصار محمد، مبيضين عقلة، (1999). "منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات".ط2. دار وائل للطباعة و النشر. عمان. الأردن.
19. عنصر، يوسف.(2007). "الإشراف و التنظيم الصناعي في الجزائر".مخبر علم الاجتماع.جامعة منتوري .قسنطينة.الجزائر.
20. عوض،عباس محمد.(1971). "حوادث العمل في ضوء علم النفس". دار المعارف.مصر.
21. فالج صالح ،محمد.(2004). "إدارة الموارد البشرية".ط1. "دار حامد للنشر و التوزيع".عمان .الأردن.
22. محمد عبد الله ، عبد الله.(1996). "علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق". دار المعرفة الجامعية مصر.

المعاجم:

23. المعجم الوسيط.(2010). مجمع اللغة العربية، ج1، القاهرة، دار الدعوة للنشر.
24. بدوي ،احمد زكي.(1977). "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية".ط1. مكتبة لبنان. ساحة رياض الصلح. بيروت.لبنان.

الرسائل الجامعية :

25. الخرب، محمد.(2006). "الصراعات الشخصية و انعكاساتها على الأمن الوظيفي"، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

26. الكرم، محمد.(2008). "سياسة الأجور في الجزائر واقع و أفاق (1990-2008)", مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة الجزائر - بن يوسف بن خده - الجزائر .
27. بريش، ريمة.(2013). "الرقابة الإدارية على المرافق العامة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر
28. بن حسن، حسين بن محمد حسين فلمبان.(2002). "افتراضات استخدام اختبار"ت" دراسة تقويمية مقارنة، بحث تكميلي مقدم إلى قسم علم النفس للحصول على درجة الماجستير تخصص إحصاء و بحوث، جامعة أم القرى، السعودية.
29. بوكروش، بسمة.(2012). "سياسة التحفيز و تنمية العلاقات العامة في المؤسسة"، دراسة ميدانية بمؤسسة أرسيلورميتال - عنابة، رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار- عنابة-كلية الأدب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، الجزائر .
30. حديبي، سمير.(2008). "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات C-P-G على العمال المنفذين بعين اسمارة - قسنطينة- ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي، قسم علم النفس بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة منتوري،قسنطينة،الجزائر .
31. خندودة، دفينش.(2006). "الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية"، دراسة وصفية بالشركة المتوسطة للمكثفات POLYMED- سكيكدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، معهد علم النفس و علوم التربية ،كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر .
32. دوباخ قويدر.(2009) . " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والإمراض المهنية"، بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية بجامعة منتوري، قسنطينة.
33. سلامة، أمينة.(2018). "الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل،م،د) في علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر

34. سلامي، كريمة.(2019). "دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة"، دراسة ميدانية بمؤسسة سونا لغاز- قالمة - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر.

35. علي موسى، حنان.(2007). "الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية"، دراسة حالة بمؤسسة هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، شعبة تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

36. لكحيلة، عائشة.(2013). "تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة"، دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع و الديمغرافيا، تخصص تنظيم و عمل نظام (LMD)، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية جامعة المسيلة.

المجلات و المؤتمرات:

37. أ، بن تريح بن تريح.(2012). "أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعما لتنمية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة". مجلة دراسات العدد الاقتصادي: المجلد 03، العدد 02. جامعة الاغواط. الجزائر.

38. العريشي، محمد.(2012). "الأمن الوظيفي و علاقته بالإنتاجية". صحيفة جازن التربوية. المملكة العربية السعودية.

39. القحطاني، محمد راشد.(2007). "حوادث و إصابات العمل". مؤتمر الصحة و السلامة المهنية. الرياض. السعودية

40. بن سالم، أمال.(2011). "تحليل دور المستقبل الوظيفي في تخفيض معدل البطالة". ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة. الجزائر.

41. د.بحري صابر، خرموش منى.(2016). "مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر". مجلة التنمية البشرية : المجلد 07، العدد 02. جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02. الجزائر.

42. سلامة، أمينة.(2018). "أسباب حوادث العمل و انعكاسها على العامل و المؤسسة الصناعية". مجلة علوم الإنسان و المجتمع:مجلد 07، عدد 27. ص 213-231. جامعة بسكرة.الجزائر.

43. كيرد، ربيعة، و صفراني عائشة.(2021). " اثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالاغواط" ، مجلة الباحث: المجلد 21، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

44. مختار، محي الدين.(1995). "بعض تقنيات البحث و كتابة التقرير". مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية. عدد خاص.

قائمة الملاحق

دليل المقابلة

1. هل لديك أساليب الوقاية من حوادث العمل؟
2. هل تتبع أساليب الوقاية بصفة منتظمة؟
3. هل معدات الوقاية (معطف، خوذة، أحذية...) متوفرة في كل وقت؟
4. ما هي الإجراءات المتبعة في المؤسسة للتقليل من حوادث العمل؟
5. ما هي الطرق التي تقوم بها المؤسسة لإسعاف المصابين و الفحوصات الطبية
6. نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة و تميزه بالمخاطر هل تتوفر المؤسسة على (مخارج النجدة، صناديق الإسعافات الأولية، مطافئ الحريق...) وهل هي على مقربة من العمال؟

الاستبيان

هذا الاستبيان يدخل في إطار إعداد مشروع مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس عمل و تنظيم حول موضوع "تأثير حوادث العمل على الأمن الوظيفي".

الرجاء الإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة و تركيز مع وضع علامة (X) في الخانة المناسبة أمام كل سؤال، مع ضرورة الإجابة على جميع الأسئلة و ذلك لضمان دقة و موضوعية في النتائج.

هذه الاستمارة في إطار البحث العلمي و المعلومات الواردة فيها تبقى سرية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية

المحور الأول: البيانات الشخصية

1	الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
2	السن	<input type="checkbox"/> (اقل من 35 سنة)	<input type="checkbox"/> (من 35 الى 45 سنة)
		<input type="checkbox"/> (اكبر من سنة 45)	
3	الخبرة	<input type="checkbox"/> (اقل من 5 سنوات)	<input type="checkbox"/> (من 5 إلى 10 سنوات)
		<input type="checkbox"/> (أكثر من 10 سنوات)	
4	الوظيفة	<input type="checkbox"/> إطار	<input type="checkbox"/> بسيط
		<input type="checkbox"/> مؤهل	<input type="checkbox"/> متربص
5	العقد	<input type="checkbox"/> دائم	<input type="checkbox"/> مؤقت

المحور الثاني: حوادث العمل

1. طبيعة عملك تجعلك معرضا للحوادث ؟ نعم لا
2. غالبا ما تحدث الحوادث داخل المؤسسة ؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب نعم ما نوع هذه الحوادث ؟

3. طبيعة عملك تفرض عليك التعامل مع المعدات و الآلات و المواد الخطيرة؟

نعم لا

4. في حال الإجابة ب نعم كيف ترى الآلات التي تعمل بها من حيث:

الخطورة: خطيرة متوسطة خطيرة جدا

الحدثة: حديثة قديمة

5. كيف تقيم بيئة العمل من حيث:

الإضاءة: جيدة متوسطة سيئة

الحرارة: مرتفعة متوسطة منخفضة

التهوية: جيدة متوسطة سيئة

الضوضاء: عالية متوسطة منخفضة

6. هل سبق و أن تعرضت لحادث عمل داخل المؤسسة ؟ نعم لا

7. في حال إجابتك ب نعم سبب هذا الحادث:

سبب شخصي سبب فيزيقي (حرارة، ضوضاء، إضاءة...) بسبب الآلات

8. كم عدد الحوادث التي تعرضت لها؟

01 02 03 أكثر

9. ما نوع الحوادث الأكثر شيوعا داخل المؤسسة:

خفيفة متوسطة خطيرة

10. هل أدت حوادث العمل إلى:

إنقاص رغبتك في العمل التغيب الرغبة في الاستقالة

11. كيف تؤثر عليك هذه الحوادث ؟

اضطرابات نفسية اضطرابات في العمل خوف

المحور الثالث: الأمن الوظيفي

1. هل توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة لجميع المستويات؟
 نعم لا
2. هل تطبيق الإجراءات الوقائية يساهم في التقليل من مخاطر العمل؟
 نعم لا
3. هل توجد رقابة و تفتيش بشكل دوري لمواقع العمل؟
 نعم لا
4. هل تلتزم بتعليمات العمل بسبب الرقابة الدائمة؟
 نعم لا
5. هل تمتلك المعرفة الكافية لعوامل الخطر المرتبطة بالعمل و محيطه؟
 نعم لا
6. هل القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل؟
 نعم لا
7. هل تقوم المؤسسة بعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن و السلامة في العمل؟
 نعم لا
8. هل تعمل توفر المؤسسة نشاطات تحسيسية للحد من حوادث العمل داخل المؤسسة؟
 نعم لا

إذا كانت إجابتك ب نعم فيما تتمثل هذه الإجراءات؟

ملتقيات اجتماعات ندوات ملصقات

9. هل طبيعة عملك تجبرك الاشتغال على الآلات الخطيرة و المتحركة؟
 نعم لا

في حالة الإجابة ب نعم هل الآلات المتوفرة في المؤسسة:

10. مصممة بشكل يضمن امن و سلامة العمال؟
 نعم لا
11. تتوفر لوحات إرشادية بجوار الآلات و المعدات في أماكن العمل لإرشاد العمال؟
 نعم لا

إذا كانت إجابتك ب لا هل ترى أن عدم تواجدها يعيق عملك؟ نعم لا

12. ما هو دافع المؤسسة من خلال توفير و سائل الأمن و تطبيق إجراءات السلامة؟

الاهتمام بسلامة العامل تجنب تكاليف الحوادث الاثنين معا