

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ألكى محند أولحاج

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الإجتماع



مذكرة تخرج في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم و عمل حول:

دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية في مؤسسة البسكويك طاسيلي "بيسطا" "Bista" "لولاية
البويرة

تحت إشراف:

*د.زواتيني عبد العزيز

إعداد الطالبتان:

*بعزيز أميرة

*قنون ليديّة

السنة الجامعية: 2021/2020

شكر و عرفان

إن الشكر لله وحده أولا و آخر ، الذي أعاننا على القصد ، و رزقنا الصبر و

ألهمنا لإتمام

هذا العمل المتواضع ، نحمده حمدا كثيرا و نشكره شكرا جزيلا .

ثم الشكر موصول للأستاذ الفاضل زواتيني عبد العزيز الذي أشرف عل

هذه المذكرة و لم يبخل علينا بنصائحه القيمة و توجيهاته السديدة

كما نشكر كل أستاذ استقبلنا بالحسن و ساعدنا من أعماق قلبه و طيبة خاطره.

شكرا و ألف شكر لكل من ساعدنا بكتاب ، بفكرة بكلمة طيبة ، بابتسامة جميلة
لنمحوها الزمن.

ولا ننسى كذلك شكر عمال مؤسسة "بيسكوتري طاسيلي ببسطا" على

جهدهم و مساعدتهم لنا لإنجاز الجانب الميداني للبحث.

الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا:

إلى أبي الغالي الذي فارق الحياة متمنياً أن يراني في هذه اللحظات , إبتداءً اليوم ضمن الناجحات.

إلى أمي التي علمتني ما لم تعلمني إياه الجامعات ولم تتسع لوصفها الكلمات .

إلى كل قريب و بعيد وقف بجانبني و أحبه قلبي و لم يخطئ بالدعوات , إلى من تقدر

سعادتي بوجودهم إخواني (وايح , عادل , ياسين , رضوان , محمد أمين)

واختي (حليمة , ريم) و الحنونة جدتي "وردية" و كل من أبناء إخواني و أخواني دون

أن أنسى الصديقات نسرين , ناريمان , نورة , وسام و كل الزملاء و الزميلات.

كما أتقدم بتهنئاتي إلى بقية العائلة الكبيرة.

و إلى رفيقة دربي في مذكرتي "أميرة عزيز" التي رافقتني في كل الأوقات.

و كل من يعرف ليديّة من قريب أو بعيد.

قانون ليديّة

الإهداء

الشكر لله العظيم الذي أعاننا على إتمام درج العلم و لولاه ما وثقت

أهدي ثمرة عملي هذا إلى من قال فيهما الرحمن والوالدين إحسانا

إلى رهبانة الدنيا و نور العين...إلى من تعبته من أجلي لأهل إلى هذه اللحظة

أمي الغالية

إلى من علمني أن الإخلاص أساس النجاح و شاركني الماضي و الحاضر فكان نعم الناصح و الحكيم

أبي العزيز

إلى اختي مصدر فخري و قوتي "رهام و ملاك"

إلى أخي مصباح المنزل "محمد نجيب"

إلى كل أفراد عائلة أبي و أمي كبار كانوا أم صغار ... إلى جدتي "حدة" و "ذهبية" شمعنا

البيت و نوره إلى من وفته المنيّة و كانوا في انتظار هذه الأمنية المرحوم جدي "عبد

القادر و المرحوم خالي "رشيد"

إلى رفيقة دربي التي شاركتني مذكرتي "ليدية قنون"

إلى كل الصديقات و الأصدقاء و الزميلات و الزملاء

إلى أساتذتي كل باسمه خاصة الأستاذ الفاضل "رواتيبي عبد العزيز" الذي لم يخطأ بمعلوماته

القيمة و أفكاره التي ساعدتنا على إنجاز هذه المذكرة

إلى الذي علمني الحروف رغم قساوة الظروف، إلى من دعمني من قريب أو بعيد أهدي

بعزيز أميرة

الف — مهرس

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

الإهداء

مقدمة

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1-أسباب اختيار الموضوع : Erreur ! Signet non défini.

*أسباب ذاتية : 5

*أسباب موضوعية:..... 5

2 أهمية الدراسة: Erreur ! Signet non défini.

3-أهداف الدراسة:..... 5

4- إشكالية الدراسة: 6

الفرضيات 7

الفرضية الرئيسية 7

الفرضيات الفرعية..... 7

5-المقاربة النظرية: "النظرية البيروقراطية لماكس فيبر" 8

6- تحديد المفاهيم 10

7- الدراسات السابقة:..... 14

8-صعوبات الدراسة 21

الفصل الثاني: ماهية الرقابة

1-أهمية الرقابة : 24

2-أنواع الرقابة و مستوياتها:..... 25

3- خصائص الرقابة:	28
رابعاً - أساليب الرقابة:	30
5- أدوات الرقابة	32
6- الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة	33
خلاصة	35

الفصل الثالث: حوادث العمل

1- أسباب حوادث العمل	38
2- النظريات المفسرة لحوادث العمل	40
3- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل	43
4- وسائل التقليل من حوادث العمل	45
5- علاقة الرقابة بحوادث العمل	47
خلاصة	48

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية و المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة	52
2- مجالات الدراسة	52
3- عينة الدراسة	55
4- أدوات جمع البيانات	56
النتائج الافتراضية و الإحصائية:	56
قائمة المراجع	61

الملاحق

مقدمة

إن التطور التكنولوجي الحاصل من حادثة و عولمة أحدث عدة تغيرات خاصة في مجال العمل حيث أصبح العامل أكثر تعرضا لحوادث العمل و ذلك بسبب التطور السريع الذي مس عدة جوانب في المؤسسة الصناعية، حيث سعت المؤسسات إلى الإهتمام بالعنصر البشري لما له من أهمية في عملية الإنتاج و تحقيق أهدافها، كذلك من أجل التخفيف من حوادث العمل و الحد من أثارها .

فالمؤسسات الناجحة التي تعتمد على إدارة جيدة تسعى للقيام بوظائفها المتمثلة في التخطيط ،التنظيم ،التوجيه ، و الرقابة ، حيث نجد هذه الأخيرة تعمل على التعرف على الأخطاء و الإنحرافات الموجودة في المؤسسة من أجل معالجتها لتفادي العمال من الوقوع في الحوادث ، فالعملية الرقابية تعتبر إحدى القنوات الرئيسية لتوصيل المؤسسة إلى حالة التجاوب السريع مع متغيرات البيئة . كما تعتبر الرقابة أداة هامة للتخفيف من حوادث العمل و حماية العمال منها و ذلك عن طريق تطبيق الخطط و استراتيجياتها و أساليبها .

و نظرا لأهمية الرقابة الإدارية و دورها في حماية العنصر البشري من الأخطار التي يتعرض إليها في العمل من حوادث و غيرها فإننا سنحاول من خلال مذكرتنا التطرق إلى معرفة بعض العناصر التي توضح لنا الغموض الذي قد يتشكل في أذهاننا عن الرقابة، فاعتمدنا بذلك في دراستنا على جانبين ، الجانب النظري الذي انقسم بدوره إلى ثلاث فصول تم التركيز فيها على الرقابة و حوادث العمل و جانب ميداني يحتوي على فصل واحد .

الفصل الأول من الجانب النظري ، تمثل في إشكالية البحث و التساؤلات الفرعية و كذا فرضيات الدراسة ، كما شمل أسباب اختيار الموضوع و أهمية الدراسة و أهدافها ثم تحديد المفاهيم المعتمدة في دراستنا و الدراسات السابقة و كذلك المقاربة النظرية التي اهتمت بالرقابة و لنختم ذلك بأهم الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا هذا .

أما الفصل الثاني فقد تعرضنا فيه لمعرفة أهمية و أنواع و كذا مستويات و وسائل الرقابة و أساليبها ، كما تعرضنا أيضا إلى خصائصها و أهدافها و في الأخير تطرقنا إلى الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة في المؤسسة.

في آخر فصل في الجانب النظري الفصل الثالث ، تعرضنا من خلاله لأسباب حوادث العمل و كذا

النظريات المفسرة لحوادث العمل و أهم استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل و كذا وسائل التقليل منها و في الأخير لنختم الفصل بالتعرض إلى دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل.

و الفصل الخامس الخاص بالدراسة الميدانية فقد تناولنا فيه كل من المنهج المستعمل في الدراسة و مجالات الدراسة (المجال الزمني ، المكاني ، البشري) ، أدوات جمع البيانات من ملاحظة و استمارة كما قمنا بوضع النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية لنختم دراستنا بخاتمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- أسباب إختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- الإشكالية

5- الفرضيات

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

8- المقاربة النظرية

9- صعوبات البحث

1-أسباب إختيار الموضوع:

يعود اهتمامنا بدراسة موضوع دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية إلى

عدة أسباب منها ذاتية و موضوعية يمكن تلخيصها فيما يلي:

*أسباب ذاتية :

نظرا لوجود حوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية و معرفة مدى خضوع العمال لاساليب والقوانين.

- معرفة كيف تساهم الرقابة في التخفيف من حوادث العمل.

- الميول الشخصي لموضوع الرقابة.

- تلائم الموضوع مع التخصص تنظيم وعمل .

*أسباب موضوعية:

- أهمية الرقابة بالنسبة للعمال و ذلك للسعي على الوقوف على كيفية تطبيقها.

- التعرف على العلاقة القائمة بين الرقابة وحوادث العمل.

- بيان أسباب حوادث العمل والوقاية منها.

2-أهمية الدراسة:

تتوقف أهمية أي بحث على أهمية الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في

إثراء المعرفة النظرية والميدانية من جهة أخرى ونكسب هذه النظرية أهمية خاصة لأنها تتناول

موضوع داخل المؤسسة الصناعية وهي الرقابة ودورها في التخفيف من حوادث العمل.

3-أهداف الدراسة:

لكل دراسة أو بحث علمي هدف أو أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال اهتمامه بالظاهرة

المدروسة تتلخص فيما يلي:

- التعرف على أسباب وطرف و طرق الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية .

- معرفة الأساليب الرقابية المطبقة داخل المؤسسة ومدى فعاليتها.

- إبراز العلاقة الموجودة بين الرقابة و حوادث العمل.

4- إشكالية الدراسة:

- شهد العالم عدة تطورات عبر العصور في شتى المجالات من بينها العمل، حيث انه ليس وليد العصور الحديثة بل ظهر مع ظهور الإنسان إلا أنها يختلف من مرحلة إلى أخرى، فنجد الإنسان البدائي كان يعتمد في عمله على وسائل بسيطة و بدائية فيسعى في كل مرة إلى تطوير الأدوات و المعدات و ذلك لتسهيل مهمة العمل و بظهور ثورة صناعية التي أصبحت القلب النابض للمجتمع حيث تجمع بين المورد المادي المتمثل في الأدوات و المعدات و المورد البشري المتمثل في العامل حيث من هنا عرفت الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و كذا التكنولوجيا تقدما و التي أدت بدورها لإدخال تقنيات جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج مما يعود على المؤسسة بالأرباح باعتبار الجوائز من بين الدول التي تسعى إلى التطور و الاستثمار الصناعي من خلال جلب الأدوات و المعدات الحديثة لمختلف القطاعات الصناعية من أجل مواكبة التطور الصناعي و التفتح و التقدم نحو الأفضل، و من جهة أخرى نجد أن العمال في المؤسسات الصناعية غالبا ما يكونون في بيئة عمل غير مؤمنة و هذا ما قد يعرضهم إلى حوادث عمل جراء تلك الأدوات و المعدات و قد اهتم بها علماء النفس و علماء الاجتماع حيث درسوها من عدة جوانب لكي يصلوا إلى حلول تقلل من هذه الظاهرة و بقدر ما ترتفع حوادث العمل بقدر ما تخلف خسائر بشرية و مادية و للتقليل منها اعتمدت مختلف المؤسسات على سياسات و إجراءات عديدة من بينها نجد الرقابة .

تعتبر الرقابة وظيفة من الوظائف الإدارية حيث تساهم في التقليل من حوادث العمل و ذلك بتوفير وسائل وقائية و توعوية للعمال داخل المؤسسة و من هذا المنطلق ظهرت حتمية و ضرورة وجود رقابة إدارية على جميع مستويات المؤسسة باختلاف طبيعة نشاطها عامة أو خاصة، خدماتية أو إنتاجية، صحية أو تعليمية ، حيث تمثل الرقابة الإدارية حلقة كاملة لسلسلة العمليات الإدارية و أهم وظيفة ترتكز عليها المؤسسة في تسيير نشاطاتها و ذلك بالاعتماد على أساليب متعددة للتأكد من أن الخطة الموضوعة قد مثلت و أن الأهداف الموسومة قد حققت . و نظرا لما تحتله الرقابة الإدارية من أهمية داخل المؤسسة فإن لها علاقة في تخفيف حوادث العمل التي تستلزم هذه الأخيرة رقابة معينة و فعالة حسب طبيعة

النشاط الممارس داخل المؤسسة و بالتالي قد أولت الجزائر كغيرها من الدول أهمية لعملية الرقابة حيث سعت جاهدة منذ الاستقلال (1963) لوضع نظام رقابي مبني على أساليب و آليات عملية للتعرف على الأخطار الناتجة عن حوادث العمل , و قد عرفت الجزائر تغييب كامل لوقاية العمال من الحوادث التي يتعرضون لها داخل المؤسسة و ذلك قبل الاستقلال، و بالتالي غياب تام لدور الرقابة عن العمال و هذا ما أدى لتفاقم حوادث العمل . أما بعد الاستقلال بقيت التشريعات الجزائرية مستمدة من قوانين فرنسية حتى مجيء قانون 1966 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و الذي حاول من خلاله المشرع الجزائري تأطير حوادث العمل و كل ما يتعلق به و ذلك بانخراطها في عدة منظمات حيث ساهمت بتنفيذ العملية الرقابية داخل المؤسسات و إعطائها أهمية لكونها تساهم في التخفيف من حوادث العمل و بالتالي توفير حماية أكبر للعامل أثناء مزاولته للعمل، حيث أن كل الإحصائيات تؤكد أن النسبة الأكبر من هذه الحوادث قد تركزت في القطاع الصناعي و المؤسساتي.

كل هذه الظروف و العوامل جعلتنا نهتم بهذه الظاهرة و دراستها من خلال طرح التساؤل التالي:

- كيف تؤثر الرقابة في التخفيف من حوادث العمل؟

الفرضيات

الفرضية الرئيسية

- تساهم الرقابة في التخفيف من حوادث العمل

الفرضيات الفرعية

- تساهم القوانين و الوسائل المتاحة في المؤسسة من التخفيف من حوادث العمل.

- للرقابة الفعالة (رقابة المسؤول المباشر) دور في التخفيف من حوادث العمل .

5-المقاربة النظرية: "النظرية البيروقراطية لماكس فيبر"

ظهرت النظرية البيروقراطية في بداية القرن العشرين ومن روادها "ماكس فيبر" الذي عمل على صياغة وإرساء مبادئ نظرية علمية ، فالبيروقراطية تشير إلى الجهاز الإداري السائد الذي يؤثر على الأداء و السلوك التنظيمي ، وذلك بالاعتماد على الأسلوب الإداري الرشيد، فالتنظيم نسق مغلق يتصف بهيكل طويل متعدد المستويات الإدارية ، و سيتم بنطاق إشراف ضيق هذا التنظيم يمكن أن نقسمه على ثلاث مراحل و هي :

- 1- **مرحلة السلطة التنفيذية:** بان شرعية القادة السياسيين تتبع من أصول تقليدية،مثل الوراثة والجاه والنسب،أما الإدارة في هذه المرحلة تكون بطيئة¹
- 2- **مرحلة السلطة الكاريزماتية:** في هذه المرحلة يتمتع الأشخاص بصفات قيادية خاصة تجعلهم غير قادرين على حشد الجهود والموارد، مما يؤدي إلى وجود إدارة جيدة،لكن المشكلة الرئيسية التي واجهتها هذه المرحلة عدم وجود مؤسسة.
- 3- **مرحلة السلطة القانونية :** يشغل الوظائف الإدارية في هذه المرحلة أشخاص تتوفر فيهم المؤهلات والشروط المحددة والقوانين وتمتاز هذه المرحلة الإدارية،الكفاءة والانجاز،الثقة في العمل ،فكلما كان إنتاج بيروقراطيا،وكان الإنتاج عاليا،وليس على مستوى التصنيع²
- و قد اعتمد النموذج البيروقراطي الذي جاء به ماكس فيبر على افتراضات و خصائص معينة و هي:
- 1-تحديد الاختصاصات الوظيفية في المنظمة البيروقراطية بصورة رسمية في إطار القواعد و اللوائح المعتمدة ,و اعتماد صيغ قانونية في إيضاح جوانب التخصص و تقسيم العمل.
- 2-توزيع الأعمال و الأنشطة الإدارية على أفراد المنظمة بصورة رسمية و بأسلوب ثابت و مستقر و محدد لكل وظيفة.
- 3-تحويل السلطات لأفراد المنظمة لضمان سير أنشطتها و أعمالها على وقف قواعد واضحة و محددة ، يتم من خلالها تحديد نطاق الإشراف لكل مسؤول إداري .
- 4-الفصل بين الاعمال الرسمية للموظف و بين الأعمال الشخصية الخاصة به التي تقوم بها في إطار

¹-محمد قاسم قيروني:نظرية المنظمة والتنظيم ، دار وائل، ط3، عمان، الأردن 2006، ص76

²- المرجع السابق: محمد قاسم القيروني، ص76.

علاقاته الغير رسمية .

5- تؤدي المنظمة البيروقراطية لتحقيق الأمن الوظيفي لأفرادها من خلال التقاعد و زيادة الرواتب و العمل على إيجاد إجراءات ثابتة للترقية و التقدم المهني و يأتي ذلك من خلال زيادة حماس الأفراد و إخلاصهم و رفع كفاءاتهم الفنية و خلق سبل الرقابة على الأداء ، و استخدام الأساليب العقلانية في زيادة الإنتاج¹

و قد عمل ماكس فيبر على تأسيس نموذج تنظيم، و اعتبر أن البيروقراطية من التنظيمات الرسمية التي تركز على الأنشطة و على العملية الرقابية من أجل تحقيق أهداف محددة ، و علاقات كما حدد في الأسلوب الإداري الرشيد، و قد ركز من خلاله على الرقابة الصارمة و الإشراف الدقيق من خلال اعتبار التنظيم نسق مغلق، بحيث تكون العملية الرقابية شديدة من خلال القوانين و اللوائح و علاقات السلطة الهرمية حيث تحدد الرئيس المباشر الذي يراقب و يشرف على أداء العامل²

و قد تعرضت النظرية البيروقراطية للعديد من الانتقادات بالرغم من الإسهامات التي قدمتها حيث اعتبر أن التنظيم البيروقراطي تنظيم مغلق و هذا لا يتفق مع النظرة الحديثة للتنظيمات، كذلك إهمال الجوانب الإنسانية و اعتبار العامل آلة و ليس إنسان، و افتقار تنظيم للعلاقات الأفقية اللوائح و الإجراءات اللازمة للتنسيق بين الإدارات و الجهود و الالتزام الشديد باللوائح و الإجراءات في اتخاذ القرارات في العمل³.

كذلك التركيز على تطبيق مبدأ "الرقابة و الإشراف" مما يؤدي إلى زيادة احتمال محاولة الانحراف عن القواعد و التعليمات و بالتالي إلى خلق المزيد من الرقابة و الإشراف يعبها المزيد من النتائج غير المتوقعة وفي النهاية يؤدي ذلك إلى انخفاض الكفاءة و تحمل الكلف العليا و هدر الوقت في التركيز على إنجاز أنشطة الرقابة في حين تترك الأهداف الأساسية للمنظمة بدون تنفيذ يتناسب مع كلف الرقابة⁴.

1- خليل محمد حسن الشماع ، خضير كاظم حمود : نظرية المنظمة دار المسيرة للنشر و التوزيع —عمان-الأردن ط3¹ ص209

2- علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات ، ط2. الكويت 1980 ص59

3- ثابت عبد الرحمن إدريس : إدارة أعمال نظريات و نماذج تطبيقية ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2006، ص96

4- المرجع السابق: محمد قاسم القيروني ص36

6- تحديد المفاهيم

مفهوم الرقابة:

أ- لغة: تعني راقب ، يراقب، مراقبة، و راقب غيره

بمعنى مراقبة مصلحة ، يراقب موظفوها الصحف و المجلات قبل صدورها ، و في الإقتصاد السياسي

هي تدخل الحكومة أو البنوك المركزية للتأثير في سعر الصرف¹

و في الإدارة تعني : التحقق من أن الإنجاز يسير وفق الخطط الموضوعة و الأهداف المحددة²

إصطلاحاً: يعرفها قاموس علم الاجتماع على أنها : "تنظيم أو ضبط تحكمي يوجه نحو عملية الاتصال

في مجال الأفكار و المعلومات و يمارسه أفراد أو جماعات في مواقع القوة أو السلطة".³

يعرفها ألدريج (Aldrich1961.547) بأنها : "عملية مستمرة لمقارنة الانجازات الفعلية بالعمليات

المخططة سواء أكانت هذه الفعاليات جملة أو تفصيلاً، و اتخاذ الإجراءات و التوجيهات اللازمة لذلك".⁴

يعرفها دور (dor 1996.203) : بأنها عمليات اتخاذ القرارات لما يجب أن يتم تجنبه ، أو عملية الحد

من الانحرافات الحاصلة في الأداء التنفيذي للخطط القائمة⁵

يعرفها الدكتور كامل بربر: وظيفة الرقابة تتصل عموماً بعمل المنظمة ككل ، و كقاعدة عامة تتركز هذه

الوظيفة على كافة المجالات التي لها صلة بعناصر الإنتاجهي تعبير شامل عن الإشراف و المتابعة

و قياس الأداء و تحديد المعايير و مقارنتها بالإنجازات⁶

يعرفها "هنري فايول" بأنها : التأكد من أن كل شيء حدث ناجح مع الخطة الموضوعة و المبادئ

المحددة⁷

2,1- معجم الوسيط الجزء الاول و الثاني، المكتبة الاسلامية، ط2، إسطنبول، تركيا، 1972¹

3- أشرف فهمي خوجة : المؤسسات الصحفية بين التنظيم و الرقابة الأطر النظرية و النتائج التطبيقية ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر 2006 ص46

4- خليل أحمد حسن الشماع ، خضير كاظم محمود : نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان 2000 ص313

5-المرجع السابق: خليل أحمد حسن الشماع، خضير كاظم محمود ص314

6-كمال بربر: الإدارة عملية و نظام، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر و التوزيع ، ط01، 1996 ، ص147

7-زواتيني عبد العزيز: تنمية الموارد البشرية في التنظيم، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان، ط01، 2019 ، ص227

يعرفها "ماكس فيبر" بأنها: "العملية التي تعني ممارسة السلطة في الحياة اليومية".¹

أما المدلول القانوني للرقابة الإدارية تعني : الرقابة التي تقوم بها هيئات إدارية يصدر بتشكيلها و يحدد اختصاصاتها قوانين و لوائح عامة ، كما تلتزم فيما تبشره من إجراءات ووسائل بالأحكام التي تنص عليها القوانين و اللوائح²

***التعريف الإجرائي:** هي عبارة عن عملية يتم فيها متابعة العامل و تقسيم نشاطه مع تصحيح الأخطاء و معالجة الانحرافات و العمل على إيجاد حلول لها من أجل تحقيق الأهداف بطرق فعالة ذات كفاءة عالية.

***التعريف الإجرائي للرقابة الفعالة:** تشمل كل الأنشطة التي يمارسها المشرف أو المسؤول عن الرقابة للتأكد من أن النتائج و الخطط الموضوعة يتم تنفيذها بفعالية من قبل العمال ،حيث تساعد العمال على الأداء المتميز من أجل منع الأخطاء و تحديد المشاكل و المعوقات و العمل على حلها حتى لا يتعطل الإنتاج فإذا كانت المراقبة المستمرة فعالة يؤدي ذلك إلى تحقيق أهداف المؤسسة و نجاحها .

1-الصباح عبد الرحمن : الرقابة الإدارية بين النظرية و التطبيق ، مكتب الأقصى ،الإسكندرية ، مصر ، 1989 ، ص14
2-حمدي سليمان القبيلات ،الرقابة الإدارية و المالية على الأجهزة الحكومية ، دراسة تحليلية و تطبيقية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ط02 ، عمان ، 2010 ، ص17²

*حوادث العمل:

حوادث (حادث، حدث): لغة: حادثة (مفرد): جمع حادثات و حوادث صيغة المؤنث لفاعل حدث، كل ما يجد و يحدث، ما يقع فجأة حدثت إحداث جديدة، جرت¹

اصطلاحاً: المقصود بالحادثة هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، و قد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه. أي أنه حادث مشؤوم غير متوقع قد تتسبب عنه إصابة للشخص أو لغيره من الأشخاص أو الأشخاص و نقصد هنا بالأصابة تلك الحادثة التي تصيب الشخص و الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه بأضرار²

*العمل:

لغة: المهنة و الفعل "ج" أعمال المركز و نحوه (في التقييم الإداري) ما يكون تحت حكمه و يضاف إليه. (في الاقتصاد) مجهود يبذله الإنسان لتحقيق منفعة³

العمل: جمع أعمال، كل فعل كان بقصد و فكر سواء كان من أفعال القلوب كالنية أم من أفعال الجوارح كالصلاة.⁴

اصطلاحاً:

هو عبارة عن جهد عضلي و جسدي يقوم به الإنسان لتحويل و تغيير الطبيعة، و تختلف طبيعة الأعمال اليدوية من مجتمع لآخر حيث تعتمد على نوعية هذا العمل مثل: الحدادة، النجارة، والحياسة و الخياطة و غيرها من الأعمال الأخرى، كما تعتبر الأعمال اليدوية من الأعمال التي يحقق منها ربح خاصة في الدول الفقيرة و لها مكانة خاصة في اقتصاد الدول النامية.

هو ظاهرة إنسانية و اجتماعية شاملة ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، و منها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل و مختلف

1- معجم اللغة العربية المعاصرة¹

2- فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الحوادث و إصابات العمل (دراسة نظرية و ميدانية)، مكتبة الخاتجوب للنشر و التوزيع، القاهرة، 1979، ص²

3- إبراهيم مصطفى و آخرون: معجم الوسيط الجزء الأول و الثاني، المكتبة الإسلامية، ط2 02 اسطنبول تركيا، 1972³

4- معجم لغة الفقهاء⁴

انفعالاته الكامنة و تفاعلها مع مكان عمله و محيطه ، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين أفراد الموجودين داخل مجالات العمل.....¹

يمكن اعتبار العمل بجميع أصنافه مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري و نفسي و عضلي بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية²

حوادث العمل

يعرف حادث العمل على انه أمر مفاجئ ، وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه ، و بالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها.³
يعرفها علماء الاجتماع : هو الحادث أو الإصابة التي يصاب بها العامل سواء كان يعمل لحسابه أو لحساب غيره ، ذلك ممن خلال قيامه بالعمل أو الخروج منه، بسبب ذلك تدهور و سوء حالته الاجتماعية .⁴

و قد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: "كل حادث أنجرت عليه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل"....⁵

التعريف الإجرائي: هي تلك الإصابات التي يقع فيها أو تحدث للموظفين في مكان العمل و أثناء ممارستهم له أي أثناء فترة العمل حيث ينتج عنه ضرر جسدي

التعريف الإجرائي الثاني : حادث العمل هي كل الوقائع التي تحدث للفرد داخل المؤسسة ما ينجر عنها إصابات متوسطة أو شديدة الخطورة مما تؤدي لتوقف المؤقت أو الدائم للعامل في مزاولة عمله.

1- عائشة التائب: النوع و علم اجتماع العمل والمؤسسة، طبع بجمهورية مصر العربية ، ط01، 2011، ص15
2- المرجع السابق : عائشة التائب ص16
3- مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي ، منشورات حلي الحقوقية ، لبنان، 2010، ص325
4- زكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات ، مؤسسة شباب الجامعة ، دون سنة النشر ، ص69
5- المادة 06 من قانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية⁵

7- الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

الدراسة الأولى: حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية

دراسة سهيلة محمد بعنوان " حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية حيث أجريت دراستها الميدانية على عينة من العاملين في شركة "مصفاة بانياس للنفط" في محافظة طرطوس سوريا "دمشق" سنة 2010 تمحورت إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده: ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل و مستوى الحجز و المتغيرات التالية: العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة ، مستوى خطورة العمل بسبب الحادث؟

و قد تفرعت إلى تساؤلات فرعية كالتالي:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و التعرض لحوادث العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر المهني بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل و العمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟
- و قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، و على أدوات جمع البيانات كالاستمارة ، و على البرامج الإحصائية spss ، أما عينة البحث تمثلت في 200 عامل و توصلت الباحثة على النتائج التالية :

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابة العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل ،سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من وجهة نظر رئيس القسم ،أم من وجهة نظر مشرف الصحة و السلامة المهنية

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين لإصابات العمل ،فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابة العمل ،فيما يتعلق بمستوى

العجز طبقاً للظروف العمرية، العمر المهني، الظروف التعليمية.¹

الدراسة الثانية: الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي

دراسة مرح طاهر شكري وحسن علي بعنوان الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، حيث قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية - نابلس - فلسطين سنة 2016، حيث كانت عينة الدراسة عبارة عن جميع مديري المدارس الحكومية الأساسية و مديراتها في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث بلغ عددهم 454 مديراً و مديرة، و قد كانت عينة الدراسة عشوائية بلغ عدد أفرادها 229 مديراً و مديرة، و قد تمحورت إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده:

- ما علاقة الرقابة الإدارية بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

و قد تفرع هذا التساؤل لتساؤلات فرعية:

- ما درجة الرقابة الإدارية و الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظة شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

- ما أثر كل من الرقابة الإدارية و المتغيرات المستقلة و التي تضم (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الإدارية، المديرية، و موقع الدراسة) على الأداء الوظيفي لدى المدارس الحكومية الأساسية في محافظة شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

و قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي. أما بالنسبة لأداة جمع المعلومات فقد استخدمت إستبانة خاصة بموضوع الدراسة مستعينة بالأدب النظري و الدراسات السابقة و التقارير الإدارية ذات الصلة بموضوع الدراسة، و قد توصلت الدراسة على مجموعة من النتائج من أهمها:

1- الدرجة الكلية لمجالات الرقابة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، جاءت بمتوسط حسابي مقداره (4,66) و انحراف

1- سهيلة محمد: حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، العدد 26، العدد الرابع، 2016

- المعياري مقداره (0,26) و هذا يشير إلى مستوى مرتفع جدا إلى الرقابة الإدارية.
- 2- الدرجة الكلية لمجالات واقع الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديري أنفسهم ،جاءت بمتوسط حسابي مقداره (4,52) و انحراف معياري مقداره (0,40) و هذا يدل على درجة مرتفعة لواقع الأداء الوظيفي .
- 3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين عملية الرقابة الإدارية و الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديري أنفسهم بمعامل ارتباط مقداره (0,686)
- وفقا لنتائج الدراسة التي توصلت لها الباحثة أشارت لمجموعة من التوصيات أهمها:
- 1- ضرورة أن يتابع بعض مديري المدارس الحكومية الأساسية شمال الضفة الغربية للمهام الإدارية الموكلة لكل عضو من أعضاء الهيئتين الإدارية و التعليمية في مدارسهم ,و ذلك من أجل التأكد بصورة شخصية من تطبيق هؤلاء الأعضاء للتعليمات و القوانين الرقابية و الإدارية المطلوبة من قبل الجهات الحكومية الرسمية لمنع حدوث أي خلل إداري يؤثر على الأداء الوظيفي .
- 2- مواكبة التطورات العلمية و الأساليب الرقابية الحادثة بصورة مستمرة و بما يتفق مع متطلبات التطور التربوي الإداري الفلسطيني .
- 3- اعتماد نتائج الدراسة لتكون دليلا للمديرين و لأصحاب القرار و صناعه في المؤسسة التعليمية الفلسطينية في الاستفادة من طبيعة العلاقة فيما بين عملية الرقابة الإدارية و الأداء الوظيفي الذي يمتلكونه في توظيفه في العمل الإداري التربوي الفلسطيني.¹

1- مرح طاهر شكري و حسن علي: الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المداوئس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم ، أطروحة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدلة التربوية بكلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا ، نابلس ، فلسطين 2016¹,

التعقيب على الدراستين:

من خلال الدراسات السابقة التي تم استعراضها يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت و اختلفت ، من بين هذه الدراسات موضوع الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي و من الدراسات ما تناولت موضوع حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية حيث تناولتا هاتان الدراستان عنصرين أساسيين و هما :الرقابة و حوادث العمل

فالدراستان اعتمدتا على المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت الدراستين أدوات جمع البيانات كالإستماراة و البرامج الإحصائيةspss

أوجه الشبه الموجود في دراستنا من الدراستين السابقتين أن كليهما اعتمدوا على المنهج الوصفي و أيضا في موضوع الدراسة حيث أننا نبحت عن دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل و كلا من الدراستين كل منهما تطرقتا إلى الرقابة و الأخرى إلى حوادث العمل التي يتعرض لها العامل داخل المؤسسة الصناعية.

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: الرقابة الجبائية في الجزائر

عنوانها "الرقابة الجبائية في الجزائر: دراسة الإجراءات" مديرية الضرائب لولاية تبسة لنيل شهادة

الماجستير في الإقتصاد الكمي مقدمة من طرف "شبابك يسعدان" قسنطينة سنة 2004

مشكلة البحث :

إن اضطلاع الإدارة الضريبية بالدور النقابي كحق لها مقابل تمتع المكلفين بالنظام التصريحي و كأداة و أدوات و طرق خاصة للوقوف على مختلف الممارسات غير الشرعية المقصودة منها و الغير مقصودة.

الإشكالية: "مامدى الرقابة الجبائية و تحقيقها لأهدافها ؟ و ماهي الإجراءات و الأدوات المتبعة في ذلك؟

أما الأسئلة الفرعية للموضوع تمثلت في :

-ماهو واقع النظام الضريبي من خلال الاصلاحات الجديدة؟

-ماهو المقصود بالغش الضوئبي أسبابه و أثاره و واقعه؟

-ماهي إجراءات الرقابة الضريبية و خطواتها؟

-كيف تتم الرقابة النقدية المعمقة للمحاسبة و على مختلف الضرائب و الرسوم؟

-ماهي المشاكل و العراقيل الميدانية التي تواجه الرقابة الجبائية ؟

فرضية البحث: انطلقت الدراسة من الفرضيات التالية

-أهمية الضريبة كأداة لتمويل الخزينة العامة و توجيه السياسة المالية و الإقتصادية متوقفة على محافظة

على مبادئها و أسسها النظرية و بساطتها

لقد تمكنت الإصلاحات الجبائية من تقليل الضغط الجبائي سواء على الإدارة أو المكلفين

-صعوبة تعداد الأبعاد و اختلاف الآثار التي تميز ظاهرة الغش التي تتطلب دراسة معمقة و عقلانية حتى

يتم رفع نجاعة الرقابة و تحقيق أهدافها

-إن الرقابة الجبائية أداة فعالة للقضاء على الغش و التهرب الضريبيين و لا يتم ذلك إلا بوجود إدارة

تتمتع بنظام معلوماتي فعال و يتمتع الأعوان القائمون عليها وبالكفاءة الحاسبة و القانون اللازم

-إن تعدد التشريعات الضريبية و خاصة منها المتعلقة بالإجراءات و الطرق المعتمدة لمحاربة الغش

الضريبي يحد فعالية الرقابة الجبائية

-لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي منهج إظهار مختلف الجوانب و المداخل النظرية المرتبطة بالموضوع و ثم الإعتداد أدوات الدراسة تتمثل في جملة من القوانين و التشريعات و مختلف أنواع الجداول و الإحصائيات و العينات .
العيينة: لقد اعتمد الباحث على عينة المسح الشامل لمديرية الضرائب لولاية تبسة
نتائج الدراسة:

أهمية الضريبة كمورد أساسي لتمويل الخزينة العمومية وكأداة لضبط الاقتصاد الوطني وتحقيق السياسة المالية والاجتماعية للدولة وبالنظر الى تنوع مصادرها واستمراريتها ومرونتها ان نجاح النظام الضريبي الوطني مرتبط بتحقيق العدالة الضريبية والاقتصاد في النفقات الادارة¹
الدراسة الثانية: الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية

عنوانها : "الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية "
مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، دكتوراه الطور الثالث تخصص علم الاجتماع الادارة والعمل مقدمة من طرف سلامة أمينة
مشكلة البحث :جاءت مشكلة الدراسة كمحاولة للتعرف على الدور الذي تلعبه الثقافة الامنية للتقليل من حوادث العمل وتسليط الضوء على موضوع الثقافة الأمنية في الجزائر بصفة عامة والمؤسسة الخاصة بصفة خاصة وذلك من خلال تحليل الأسس والمعايير التي يقوم عليها الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية

الإشكالية : تمحور سؤال الرئيسي الإشكالية في: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
وقد تفرع هذا التساؤل الى تساؤلات فرعية تمثلت في :

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟
- هل للسمات الشخصية للمنتسبين الى المؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل ؟

1-شبابكي سعدان :الرقابة الجبائية في الجزائر:دراسة الإجراءاتمديرية الضرائب لولاية تبسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير للإقتصاد الكمي ،قسنطينة،¹2004

- كيف يساهم الإستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

-ما الأليات التي تعتمدھا المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

و قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي و على أدوات جمع البيانات و السجلات و وثائق

الاستبيان ،المقابلة ، أما عينة البحث فتمثلت في 553 عامل و توصلت الباحثة الى النتائج التالية :

تمت الاجابة على كل التساؤلات التي تؤكد الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل

ما يدل على أن التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق و بالتالي قد إتضح أن للثقافة الأمنية

دور إيجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي و الأمني ،الذي قد يؤدي حتما لتفادي الأخطار المهنية و

عليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الامنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية

الجزائرية.

و من خلال النتائج المتوصل إليها غتضح إمبريقيا الدور الذي تلعبه الثقافة الامنية في تقليل حوادث

العمل من خلال إجابات الأفراد على أسئلة الإستبيان الذي يساعد في كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة

حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة الأمنية و حوادث العمل.¹

التعقيب على الدراساتين:

من خلال هذه الدراسات أراد الباحثون التعرف على دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل

داخل المؤسسة الصناعية و كذلك التعرف على الرقابة الجبائية و تحقيقها لأهدافها حيث اعتمدتا على

المنهج الوصفي التحليلي و أدوات جمع البيانات الإستمارة ,السجلات ,الوثائق ,الداول و الإحصائيات

حيث تناولتا عنصرين أساسيين هما الرقابة أما الاختلاف بينها هو طريقة إختيار العينة حيث اعتمدت

الدراسة الأولى على العينة العشوائية و الثانية على المسح الشامل .

1- سلامة أمينة: الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية , دراسة ميدانية في مؤسسة صناعة الكوابل-بسكرة - نموذجا ،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الإجتماع الإدارة و العمل ، بسكرة الجزائر , 2018¹

8- صعوبات الدراسة

* نقص المراجع و قلة

* صعوبة ضبط متغيرات الموضوع لارتباطها بالعلوم الإقتصادية أكثر منه إجتماعية

* صعوبة إجراء الدراسة الميدانية في ظل جائحة كورونا

الفصل الثاني :ماهية الرقابة

تمهيد

- 1- أهمية الرقابة
- 2- أنواع الرقابة و مستوياتها
- 3-خصائص الرقابة
- 4-أساليب الرقابة و وسائلها
- 5- أهداف الرقابة
- 6- الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة

خلاصة

تمهيد

تعتبر الرقابة الوظيفة الرئيسية للإدارة حيث تلعب دورا في مساعدة المدراء على التغلب على المشكلات و المصاعب التي يواجهونها ، حيث تهتم الرقابة باحتياجات العامل ، كما أنها تساهم في تقديم التوجيهات في حالة الوقوع في أخطاء مما يؤثر على العمال بالإيجاب على أدايم ، و هذا ما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها المسطرة.

سنتطرق في هذا الفصل لمعرفة عدة جوانب من العملية الرقابية بدءا بأهميتها ، أنواعها، مستوياتها خصائصها، أساليبها و وسائلها ، أهدافها و في الأخير سوف نتطرق إلى أهم الصعوبات التي تواجهه.

1- أهمية الرقابة :

تكمن أهمية الرقابة بوصفها أحد الوظائف الإدارية الرئيسية المنظمة باعتبارها الوحدة الاجتماعية الهادفة تمارس مهمات و أدوار مختلفة لتحقيق الأداء المطلوب ، حيث تواجه الرقابة الانحرافات التي يقع فيها العمال لذلك لابد من وجود نظام رقابي فعال و كفؤ يقوم على أساس تمكين المنظمة من تنفيذ خططها و تبرز أهمية الرقابة بشكل كبير في المنظمات المعاصرة حيث أنها تتسم بتشعب و تشابك و تعقيد الأنظمة فيها مما يؤدي بدوره لوجود أنشطة رقابية لازمة لتوجيه فعاليات نحو تحقيق أهدافها، فبقاء المشكلات التي لا يمكن تجاوزها بدون اتخاذ الإجراءات الكفيلة بشأنها يؤدي في الغالب إلى عرقلة أداء فعاليات أنشطة المنظمة .لذلك تساهم الرقابة بشكل كبير في ممارسة المنظمة لأنشطتها و تمكينها من الدخول في الميادين المختلفة.¹

كما تكمن أهمية الرقابة في:

- إرتباطها بالعملية الإدارية ارتباطا وثيقا لأن كل من التخطيط و التوجيه و التنظيم يؤثرون و يتأثرون بالرقابة أي هناك تفاعل مشترك بين هذه الأنشطة، بما يحقق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة.
- إن عملية الرقابة تمثل الحصلة النهائية للأنشطة و مهام المنظمة ، فمن خلالها يمكن قياس مدى كفاءة الخطط الموضوعية و أساليب تنفيذها.
- ترتبط الرقابة ارتباطا وثيقا بوظيفة التخطيط لأن هذا الأخير مطلب أساسي للقيام بوظيفة الرقابة.
- برنامج الرقابة يتطلب وجود هيكل تنظيمي المتمثل في أوجه المسؤولية المختلفة للمديرين.²

1-خليل محمد حسن الشماع ، خضير كاظم محمود :نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر و التوزيع ،ط03 ،عمان ،الأردن 2007، ص316¹ 317

2-علي الشريف: الإدارة المعاصرة ، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص369²

- تنظيم و ضبط تحكمي يوجه عملية الإتصال في مجال الأفكار و المعلومات.1
- الرقابة هي أحد القنوات الرئيسية لتوصيل المؤسسة إلى حالة التجاوب السريع مع متغيرات البيئة.2

2-أنواع الرقابة و مستوياتها:

- للرقابة أنواع عديدة و متعددة حيث تنقسم إلى عدة أسس و معايير و سوف نوجزها فيما يلي:

1- حسب موقع الرقابة:

أ-الرقابة الداخلية:

تسمى هذه الرقابة بالرقابة الذاتية و هي الدعامة الرئيسية لكل أعمال الرقابة لأنها تعني قيام وحدات الإدارة نفسها بالرقابة على أنشطتها و أدائها ، لذا الإهتمام بالرقابة يجب أن يبدأ بالجهاز الحكومي ذاته و أن يستهدف تمكين الأجهزة الإدارية من ممارسة الرقابة الذاتية و التعود عليها، حيث تعمل على الإهتمام بجميع الأنشطة الموجودة في المحيط الداخلي و في كافة المستويات الإدارية.3

ب-الرقابة الخارجية:

تمارس الرقابة الخارجية على هيئات و أجهزة رقابية متخصصة تتبع مستوى الإدارة العليا ، و عادة تعطي هذه الأجهزة الرقابية الضمانات التي تمكنها من أداء وظيفتها حيث تتمتع بدرجة عالية من الاستقلال المالي و الإداري و أيضا فإن العاملين بها يعطون حصانات معينة و صلاحيات كبيرة تمكنهم من الحصول على البيانات و المعلومات التي تكفل قيامهم بمهامهم الرقابية ،كما تعمل الرقابة الخارجية على الإهتمام بجميع الأنشطة و المهام التي تمارسها المنظمة مع المحيط الخارجي .4

1-محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2006، ص51

2-ضرار العفيني: العملية الإدارية ، دار البزوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن , 2007، ص244

3- محمد الفاتح ,محمود بشير المغربي: أصول الإدارة و التنظيم ، دار الجنان للنشر و التوزيع، عمان، العبدلي،مجمع الجوهرة،القدس الجوهري،ط1، 2016، ص209

4- المرجع السابق : محمد الفاتح محمود بشير المغربي ص210

2- على أساس طبيعة التوجه للرقابة :

أ- الرقابة الشخصية:

حيث تتركز هذه الرقابة على الفرد وحده ، من خلال إتخاذ القرار ، السلوك القيادي و الإشرافي له .

ب- الرقابة البيروقراطية:

أي الاهتمام بجميع الإجراءات و المهام التي تنفذ بها الأعمال و التركيز على مدى مطابقة هذه الإجراءات و طرق الأنشطة القواعد و الأساليب المستخدمة.

ج- الرقابة على الإنتاج:

أي الاهتمام و الرقابة على المخرجات ، حجم الانتاج ، نوعية الانتاج ، جودة الانتاج ، الأرباح..... إلخ

د- الرقابة الثقافية:

التركيز و الاهتمام على مدى وضوح الأهداف و درجة الحرية المطبقة و استقلالية عمل الأفراد.¹

3- على أساس التوقيت :

أ- الرقابة السابقة :

و هي الرقابة التي تسبق التنفيذ و حدوث الانحرافات عن المعايير الموضوعية و تسمح باتخاذ الإجراءات الصحيحة قبل حدوثها.

ب- الرقابة المتزامنة:

وهي الرقابة التي تكشف انحرافات الاداء أثناء تنفيذ النشاط .

ج- الرقابة اللاحقة: و تأخذ الخطوات التالية

- قياس الأداء بعد حدوث التنفيذ و تحديد الانحراف

- تصحيح الانحراف

- تعديل الاداء الحالي و تحديد الخطوات العلاجية للأداء في المستقبل²

1- كمال بربر : الإدارة عملية و نظام ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط1 ، بيروت ، 1996 ص 149¹

2- المرجع السابق : كمال بربر ص 149²

4- على أساس أعمال الإدارة العامة:¹

أ- الرقابة على مستوى المنظمة:

تقييم الأداء الكلي للمنظمة خلال فترة ومنية لمعرفة مدى تحقيق المنظمة لأهدافها الموضوعية و المحددة و ذلك باستخدام معايير خاصة بالمنظمة

ب- الرقابة على مستوى العمليات:

تكون الرقابة هنا على الأداء اليومي للعمليات المختلفة في جميع الأنشطة و المهام التي تتم داخل المنظمة ,ليستخدم في هذا النزع مجموعة من المعايير منها أجمالي عدد الوحدات المنتجة إلى عدد ساعات تشغيل الآلات لمعرفة مدى فعالية ساعة التشغيل الآلية .

ج- الرقابة على مستوى الفرد :

تتمثل الرقابة هنا في تقييم أداء الفرد و سلوكه في الأداء ،و معرفة تقييم انتج كل فرد بالنسبة لعمله . و تستخدم عدة معايير للرقابة على الفرد منها الكمي و الكيفي. 1

5- الرقابة على أساس المعايير :

و تتضمن رقابة على أساس الإجراءات بقياس تصرفات التي تصدر عن المنظمات العامة و مطابقتها بمجموعة القوانين و القواعد و الضوابط و طرق الإجراءات ، و يركز هذا النوع من الرقابة على التصرفات التي تصدر من وحدات الإدارة العامة من العاملين فيها. 2

6- الرقابة على أساس النتائج:

تقوم الرقابة على أساس النتائج بقياس النتائج النهائية التي تحققها المنظمات العامة ،وفق معايير يمكن قياسها موضوعيا ،فهذا النوع من الرقابة لا يتابع و يقوم النشاطات و التصرفات التي تقوم بها المنظمات العامة. 3

1-زواتيني عبد العزيز :تنمية المورد البشري في التنظيم ،مركز الكتاب الأكاديمي ،عمان ، ط1، 2019 ص230¹ 231
2-3-صلاح عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية ، ط1،الدار الجامعية ،الإسكندرية، 1999
ص95

7- على أساس الغرض:

أ- الرقابة الهادفة :

و هذه تصمم من أحداث و تشجيع النتائج المرغوبة.¹

ب- الرقابة المانعة :

و هذه تسعى لتقليل و معالجة الأحداث الغير مرغوبة فيها.

ج- الرقابة التصحيحية :

و هذه تصمم لتقليل و معالجة الأحداث الغير مرغوب فيها.

3- خصائص الرقابة:

يستعمل النظام الرقابي لتحقيق أهدافه خصائص معينة و ألا و هي :

1- الملائمة:

لا يتحقق نجاح أي نظام للرقابة إلا إذا اتسم بملائمته مع طبيعة الأنشطة التي تؤديها المنظمة و بالتالي فإن لكل منظمة نظام رقابي خاص بها يتلائم و أهدافها ، حجم و نشاط المنظمة.²

2- المرونة:

ينبغي للنظام الرقابي أن يتسم بالمرونة لكي يتوافق و يتكيف مع المتغيرات الداخلية للمنظمة و الخارجية "البيئية" فمن الضروري القيام بالمراجعة الدورية للنظام الرقابي باستمرار لكشف نقاط الضعف و الخلل فيه و تقويمها.³

1- رائد عبد ربه: مراجعة داخلية، الجنادرية للنشر و التوزيع ، مصر، 2010، ص¹15

2- زاهد محمد ديربي: الرقابة الإدارية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1، 2011، ص18

3- فاطمة بدر ، معاذ الصباغ : أساسيات الإدارة، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، ط1، 2007، ص191

3- الوضوح :

لنجاح نظام الرقابة يجب أن يكون واضحاً و سهل الفهم من قبل جميع المسؤولين عن تطبيقه.¹

4- السرعة في اكتشاف الانحراف :

لكي يكون النظام الرقابي ناجح لابد أن يكون قادر على اتباع وسائل وقائية لمعالجة الانحرافات المتوقعة قبل حصولها من خلال سرعة التنبؤ بها و اكتشافها قبل وقوعها يؤدي إلى تسهيل و تذليل المشكلات و العقبات الناجمة عنها.²

5- الاقتصاد في التكلفة :

تظهر كفاءة و فعالية الرقابة من خلال الاقتصاد بالكلفة الناجمة عن أداء فعالية الرقابة إذ ينبغي أن تكون المنافع أو المردودات المتحققة أكبر من الكلفة الناجمة عن النظام الرقابي و إلا أصبح النظام غير اقتصادي في الاستعمال.³

6- إمكانية النظام على تصحيح الأخطاء :

لا يكفي أن يكون النظام الرقابي قادر على تحديد و تشخيص الأخطاء بل تصحيح تلك الانحرافات لتقويمها ,مما يساعد على رفع مستوى الأداء، و لهذا يجب أن يؤدي العملية التالية :

- تحديد الأخطاء و الانحرافات و بيان مواقع حدوثها.
- تحديد الجهات المسؤولة عن الانحراف .
- تحديد الإجراءات الواجبة لتصحيح الأخطاء.
- اتخاذ التدابير اللازمة التي تحول دون وقوعها ثانية.⁴

7- الإستمرارية:

إن العمل المستمر لأنظمة الرقابة يساعد على اكتشاف الانحرافات في الأوقات المناسبة و يمكن الجهات المسؤولة من تصحيح الأخطاء التي تنتج قبل وقوعها و محاولة منعها مستقبلاً، لذلك فإن العمل الرقابي

1- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود : نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1، 2007 ص323¹

2-3-4- المرجع السابق : خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود ص324

لا يتوقف عند حد معين أو وقت معين ، فهو في عمل دائم و مستمر و توقفه يعني ضياع المنظمات¹

8- الموضوعية:

يقصد بها ابتعاد النظام الرقابي عن العمال الشخصية عند القيام بقياس و تقييم الأداء، حيث عرفها

"هنري فايول" في مبادئ الإدارة بالمساواة أي المساواة بين أعضاء المنظمة.²

9- التكامل:

أي أن يتكامل نظام الرقابة مع باقي أنظمة الإدارة و خاصة مع نظام التخطيط.³

10- التوقيت :

لا يعني التوقيت السرعة بل هو ان تأتي المعلومات في الوقت المناسب و للجهة المستفيدة منها ، فلا فائدة

من معلومات تصل قبل أو أنها بوقت طويل فتهمل أو بعد أو أنها فتصبح بلا فائدة.⁴

رابعاً- أساليب الرقابة:

تعتمد أساليب الرقابة على أسلوبين معروفين و هما : أساليب تقليدية و أساليب متخصصة

1- أساليب تقليدية:

* التقارير الإدارية :

هو أسلوب معروف في جميع المنظمات يهدف لاعطاء المعلومات اللازمة عن كيفية إجراء العمل و مدى كفاءة الإنتاج مما يسمح بمقارنة مستويات الأداء الفعلي بالمعايير الموضوعية للأداء، و من أهم هذه نجد:

*التقارير الدورية :

يتم تحضيرها بصفة مختصرة بعد انتهاء كل مرحلة من مراحل المشروع ،أو بعد الانتهاء نهائياً منه , حيث تتمثل هذه التقارير بالبيانات الإحصائية , الجداول , أرقام , حقائق

*تقارير تسير أعمال الإدارة :

1- محمد رياض البندقجي :تسويق و إدارة أعمال المبيعات ،المركز العربي للنشر و التوزيع،عمان ،الأردن ،1997 ص36¹

2- بوسفت أمال :الرقابة التنظيمية و دورها في تحسين أداء العمال ، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بجيجل نموذجاً ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل ،بسكرة ، 2015-2016 ص 49²

3-4- المرجع السابق : بوسفت أمال ص50³

حيث تشكل حلقة وصل بين المستويات الإدارية و تتمثل في الشروحات في العملية الإدارية و بعض المقترحات و التوصيات لمعالجة أي خلل.¹

- تقارير كفاءة الموظفين :

يتم من خلالها تقييم أداء المرؤوسين بما في ذلك قياس قدراتهم بالإضافة إلى معرفة مدى تعاونهم مع زملائهم ،و الغرض من إنجاز هذه التقارير تحفيز العاملين عن الأداء و تحسين نوعية عملهم

2-أساليب متخصصة : تتمثل في:

* خرائط مراقبة الجودة :

تتمثل مشكلة الرقابة في شئ أساسي و هو الحفاظ على جودة المنتجات سواء من حيث الحجم ، النوعية ، الوزن ، التركيبة.

*الخرائط الرقابية :

-سجل ألية: يوضح كمية العمل الذي تؤديه الآلة و الوقت الذي تستغرقه و ذلك عن طريق الأشكال البيانية، إعادة ساعات العمل الذي اشغلت فيها الآلة.

-سجل العامل : يتم معرفة الوقت الذي يستغرقه كل عامل من إنجاز عمله و الإنتاج الذي حققه.

-خريطة التصميم: يتم من خلالها اعطاء فكرة عن كيفية سير العمل

- خريطة تقديم العمل : توضح الأعمال المنجزة و الغير منجزة بالنسبة للمنتوج ، مما يتطلب عدة

مراحل خلال فترة زمنية معينة و تقدم على شكل لوحة كبيرة.²

3-السجلات و المراجعة الداخلية :

تستخدم السجلات كوسيلة رئيسية للرقابة الداخلية حيث تستخرج منها البيانات على الأداء الفعلي للأعمال كما تقارن البيانات الواردة فيها ، بما هو مقرر إنجازه ، و تعتبر المراجعة الداخلية التقييم المستمر للأعمال و العمليات المنجزة و أداة فعالة للتأكد من حسن التنفيذ و الكشف عن الأخطاء و الانحرافات

1- السعيد بلوم: أساليب الرقابة و دورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية لمؤسسة المحركات و الجرارات بالسوناكوم مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير لتنمية و تسيير الموارد البشرية تخصص علم الاجتماع و الديموغرافيا 2007\2008 ص48

2- المرجع السابق : السعيد بلوم ص52

في النواحي المالية.¹

5- أدوات الرقابة

-تعتبر أدوات الرقابة جزءا من الإدارة الفعالة حيث يمكن شرحها باختصار على النحو التالي :

- أ- **الوسائل:** هي التي تصل طرق إنجاز العمليات ذهنيا أو أليا أو يدويا ، و بالرغم من نمطية الوسائل إلا أنها ليست ثابتة في كل وقت بل يجب تحسينها باستمرار للحصول على وسائل أفضل.
- ب- **الإجراءات:** تعبر عن تسلسل نمطي للعمليات مع تحديد الوسائل المستخدمة و الشخص الذي يستخدمها و زمن استخدامها.

ج- **الأنظمة:** هي الإجراءات المتشابهة التي تتجمع مع بعضها بالطريقة التي تجعل كل العمليات المتكررة لأي نشاط رئيسي في الشروع يمكن تحديده مقدما.

- د- **الإحصائيات:** هي غالبا ما توجد في سجلات و التقارير و هي ذات أهمية لأنها تساعد في عملية الرقابة بإجراء المقارنات بين النتائج في المشروع و النتائج الحالية و اقتراح الطريق للمستقبل.
- هـ - **التقارير:** تستخرج من السجلات ، و من البيانات التي تركز عليها هذه التقارير يمكن للقائمين بعملية الرقابة تقييم مصادر المعلومات.

- و- **المعايير:** و هي من أهم أدوات الرقابة الإدارية و قد يعرف المعيار بأنه الوسيلة أو الطريقة أوالإجراء يستخدم للمساعدة في تنفيذ عمل معين و بحديث أكثر فهي الأساس أو التحديد المقدم لتنفيذ عمل معين فهي تتعلق بانجاز مقبل²

1- الحبيبي علي: الإدارة العامة ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، مصر 1990 ، ص238

2- المرجع السابق: زاهد محمد ديري ص24 25²

6- الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة

- توجد العديد من المعوقات التي تواجه العملية الرقابية رغم توافر خصائص التي تجعلها أكثر فعالية و أقل عرضة للمقاومة و من بين هذه المعوقات و الصعوبات ما يلي:

1-عدم توازن بين الصلاحيات و المسؤوليات:

يشعر العاملون أحيانا بأن المسؤولية الواقعة عليكم تفوق ما هو ممنوح لهم من الصلاحيات و في نفس الوقت يتطلب النظام الرقابي الرقابة اللصيقة و المراجعة التفصيلية لكل جزئيات العمل ،مما يرتبط سلبا بقبول العاملين و التجاوب مع النظم الرقابية.¹

2-الرقابة الزائدة:

في بعض الأحيان تقع المنظمات في خطأ المبالغة في الرقابة و تبرر هذه المشكلة بشكل خاص عندما تنصب الرقابة على سلوك العاملين في العمل ، فتراقب مواعيد حضورهم و انصرافهم، و فترات راحتهم و الأزياء التي يرتدونها في مكان العمل ، و لكن لا بأس من منح العاملين درجة من الحرية و الاستقلالية المقبولة.²

3- عدم التوازن بين العائد و التكاليف :

في بعض الأحيان تقدم المنظمات حوافز للأداء الغير الكفؤ و لا تقدم حوافز للأداء و ربما تعاقب أصحاب أو بعد أشهر المواقف التي يظهر فيها هذا الخطأ و ما يتعلق بالميزانيات التي تخفف للأقسام المختلفة داخل الشركة ، حيث تتجه الكثير من هذه الأقسام و الوحدات الإدارية إلى إنفاق أية مبالغ لتبقى لديها في نهاية العام لأنه يسود بينهما شعور بأنهم إذا وفروا بعض الأموال من هذه الميزانيات فسوف تفترض الإدارة على الفور بأنهم ليسوا بالحاجة إليها ، و قد تنخفض ميزانياتهم فالعام القادم بمقدار هذا التوفير في حين يحدث العكس بالنسبة للأقسام التي انفقت كل ميزانية لها أو حتى تجاوزتها و بذلك تكون الشركة عاقبت أصحاب الأداء الكفأ و شجعت أصحاب الأداء الغير كفأ.³

1-علونة محمد محمود: الأصول العلمية و العملية في الرقابة، دار البداية ، عمان ، الأردن ، 2014، ص142

2- علي مصيلحي شريف و آخرون : الإدارة في منظمات الاعمال و أسس الرقابة عليها ، دار التعليم الجامعي الإسكندرية، مصر ، 2003 ، ص43

3-زاهر عاطف عبد الرحيم : الرقابة على الأعمال الإدارية ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص43

4- التركيز في غير محله:

ترتكز النظم الرقابية في أحيان كثيرة على نقاط معينة لا تتفق مع وجهات نظر العاملين حيث تعكس وجهة نظرهم رؤية محددة جدا ، مما قد يثير العاملين ضد هذه الرقابة.¹

5- التعرض للمسائلة:

يترتب عن النظام الرقابة الفعال تحديد الأقسام و الأفراد المسؤولين عن وجود الأداء الفعلي بالمقارنة بالأداء المعياري و ذلك فإن الاشخاص الذين يتهربون من المسائلة عما ارتكبوا من أخطاء و لا يحبون أن يعملوا طبقا للمعايير الموضوعية قد يقاومون الرقابة بأنها تكشف أخطائهم.²

6-عدم الحيادية:

قد يؤدي عدم تصميم النظم الرقابية بشكل محايد إلى عدم قبول العاملين لهذه النظم.³

1- المرجع السابق: علاونة محمد محمود ص279

2- المرجع السابق: علي مصيلحي شريف و آخرون ،ص142

3-فايز زغبى : الإدارات فى المنشآت الأعمال طرق و أساليب و سياسات و استراتيجيات، دار المعرفة للنشر و التوزيع عمان ، الأردن ، 2001 ص185

خلاصة

تعتبر الرقابة من أهم العوامل الرئيسية لنجاح أي مؤسسة اقتصادية فهي ذات أهمية كبيرة لما يشهده العالم من تطورات و تغيرات في المنظومة الداخلية للمؤسسات ،حيث تسعى لتحقيق أهدافها العامة و الخاصة عن طريق استخدام الأساليب الحديثة المثلى ، حيث أصبحت الرقابة ضمن أولويات أي المؤسسة ،فلا نجد أي مؤسسة لا تملك مخطط رقابي ، كما تعمل أيضا على مرافقة العاملين و متابعتهم و كذلك حمايتهم من الأخطار أثناء مزاولتهم لعملهم و أيضا من أجل رفع و تحسين كفايتهم كما تساهم العملية الرقابية في استمرارية المؤسسة و نموها و تسعى لتحقيق أهدافها المسطرة ، حيث تطرقنا في هذا الفصل لمعرفة أهمية و أنواع و خصائص الرقابة و أهدافها و مستوياتها و أساليبها و أدواتها و كذلك إلى الصعوبات التي واجهتها لتطبيق العملية الرقابية.

الفصل الثالث: حوادث العمل

تمهيد

1-أسباب حوادث العمل

2-النظريات المفسرة لحوادث العمل

3-استراتيجية الوقاية من حوادث العمل

4-وسائل التقليل من حوادث العمل

5-علاقة الرقابة بحوادث العمل

خلاصة

تمهيد

-كل مؤسسة صناعية لا تخلو من وجود مخاطر تهدد العاملين بها حيث لهذه الأخيرة تأثير بليغ على سير العملية الإنتاجية و كذا سلامة العاملين بها .ولأن كل مؤسسة صناعية تسعى لتطوير ذاتها و زيادة إنتاجها إزداد معها هذه المخاطر بكافة أشكالها خاصة حوادث العمل التي لها تأثير مباشر على المورد البشري و بالتالي فقد أولت إدارة الموارد البشرية إهتمامها بالعنصر البشري كونه أساس العملية الإنتاجية و ذلك خلال عدة اجراءات و تدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله و ذلك عبر الإهتمام أكثر بمسببات حوادث و كذا لأثار الناجمة عنها و من خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى عدة جوانب من هذه الظاهرة كالأسباب و النظريات المفسرة و استراتيجيات الوقاية ووسائل التقليل من حوادث العمل و في الأخير العلاقة التي تربط الرقابة بحوادث العمل.

1- أسباب حوادث العمل

باعتبار المؤسسة الصناعية منظمة تجمع بين العنصر البشري المادي، فإن هناك أسباب كثيرة تؤدي لحوادث العمل و من خلال التحليل العام لأسباب حوادث العمل تبين أن هناك سببين رئيسيين هما:

1-الظروف البشرية:

حيث تؤدي نقص مهارة و قدرات العمال في التدريب و التأهيل لوقوع حوادث العمل، كما أن قلة الخبرة و ضعف ذكاء العمال و استهتارهم بإجراءات الوقاية و السلامة المهنية تؤدي بذلك لوقوع حوادث العمل و بالتالي يمكن ارجاع أسباب حدثها إلى:

أ- **تعاطي الخمر و المخدرات:** حيث يؤدي تعاطي المخدرات لعواقب وخيمة على سلوك العمال و بالتالي يتعرض العامل لحوادث من خلال تأثير المخدرات و الخمر على التركيز ، كذلك رغبتهم فالنوك و الشعور العام بالخمول ، كما أن الخمر يؤدي لاضطرابات وظائف الجهاز العصبي كل هذا من ¹مسببات حوادث العمل.

ب- **الذكاء:** يعتبر تدني نسبة الذكاء إلى حدوث الضعف العقلي الذي يعتبر من أسباب الوقوع في حوادث العمل ،حيث ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار. 2

ج- **الخبرة :** كلما زادت خبرة العامل قل تورطه في الحوادث و كلما نقصت خبرته كلما زاد تورطه في الحوادث ،ذلك أن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأدائه و تجنب أخطاره و هنا يتدخل عامل آخر و هو التدريب الذي يؤثر على معدل الحوادث. 3

د-**السن:** العلاقة بين كبر السن و قلة التورط في الحوادث تتصل إلى حد كبير بالعلاقة بين طول الخبرة و قلة التورط في حوادث العمل ،فالسن و الخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث و رغم أن التقدم في السن قد يصاحبه الضعف العام في الصحة أو ضعف الأبصار إلا أن الخبرة التي تأتي مع السن تستطيع أن تحجب هذه العوامل و تتجاوزها 4

1-محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان،الأردن 2010 ص 212 213

2-أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي أسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001 ص 214

3- المرجع السابق : محمد شحاتة ربيع ،ص 213

4- المرجع السابق : فرج عبد القادر طه ص 293

2- الظروف الغير بشرية :

يلاحظ أن حوادث العمل و إصاباته كنوع من السلوك الغير متوافق، لا تقتصر على عامل واحد يمكن تحديده في العنصر البشري ، لكن هناك عوامل أخرى ترتبط بالظروف الفيزيائية للعمل و يمكن تلخيص هذه الأسباب فيما يلي:

أ- أسباب تتعلق بالعمل : تعطل الألة التي يستخدمها الموظف في العمل و عدم تخصيص أماكن لتخزين المواد و المعدات الثقيلة أو الحادة تشكل خطر على العاملين بسقوطها عليهم و اصطدامهم بها بشكل مفاجئ.

ب- درجة الحرارة : ثبتت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على حوادث العمل و الإصابات الناجمة عنه ، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة ، و كلما زادت درجة الحرارة المثلث زاد معدل حوادث العمل ، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند زيادة عدد حوادث العمل و إنما تزيد خطورة الحوادث و شدتها ، أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة و يتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول.

ج- الإضاءة: الإضاءة الغير مناسبة ترفع معدلات الحوادث و بهذا فإن الدراسات و الأبحاث أثبتت أن معدل الحوادث يزيد مع انخفاض معدل الإضاءة و بالتالي فالإضاءة الكافية و المناسبة ضرورية لادراك الأخطار التي تحيط بالفرد و من ثم يمكنه تحاشيها فيقل تعرضه للحوادث.¹

1- المرجع السابق : فرج عبد القادر طه ص295

2- النظريات المفسرة لحوادث العمل

*مدرسة التنظيم العلمي للعمل :

تعود هذه النظرية إلى "فريدريك تايلور" حيث ركزت هذه الدراسة على اعطاء العمل طابعاً علمياً في المؤسسات و الورش الصناعية ، و رأت أن إنجاز العمال لأعمالهم يتم وفق قوانين و قواعد موضوعية و صارمة، بمعزل عن ذواتهم ، بحيث تصبح "حادثة العمل" في إطار نظرية التنظيم العلمي للعمل بمثابة خرق لقواعد هذا التنظيم العلمي المحكم.

قد أخذت النظرية صفة الإدارة العلمية فهي تؤدي لتحقيق مطالب العامل صاحب العمل و المستهلك ، كما أنها في نفس الوقت فن لأنها تتعامل مع العناصر البشرية التي لا يمكن الرقابة عليها بشكل كامل ، و بالتالي تعتبر العامل كأداة لزيادة الإنتاج ، حيث جردته من إنسانيته و حولته لمجرد أداة منفذة الأمر الذي يعمل على تحطيم معنوياتهم و بالتالي يجعله أكثر عرضة للحوادث ، متجاهلة كذلك أنه كائن اجتماعي يتفاعل مع زملائه و محيطه الذي يعمل فيه بحيث يؤثر و يتأثر به و بالتالي أهملت الإدارة العلمية النسق الخارجي و اعتبرت المنظمة نسق مغلق.¹

مدرسة العلاقات الإنسانية :

من رواد هذه النظرية عالم الاجتماع "إلتون مايو" حيث اعتبر هذا الأخير حوادث العمل بمثابة خلل بين ما يحدث في تركيب الذات الإنسانية و وظائفها ، عندما تتدهور معنويات العامل ، و بالتالي يكون عرضة لحوادث العمل و من ثم التأثير في وقوع حوادث العمل و و بعبارة أخرى فإن الجانب الإنساني يلعب دوراً هاماً في العملية الإنتاجية و هو الجانب يوليه "تايلور" أهمية ، و بالتالي ركزت نظرية العلاقات الإنسانية على الجانب الإنساني و اعتبرت العامل ككائن يتأثر و يؤثر في النسق الخارجي و أهملت بذلك الجانب المادي و مدى تأثيره بالظاهرة ما يجعلها نظرية غير ملزمة بجميع الجوانب .²

1- رعد حسن صرن: نظرية الإدارة و الأعمال دراسة ل 401 نظرية في الإدارة و ممارستها و وظائفها ، دار الرضا

للنشر ، ط01 ، سوريا ، دمشق ، 2004 ، ص351

2- المرجع السابق : رعد حسن صرن ص712

النظرية الماركسية :

اعتقد عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" أن المؤسسة البيروقراطية من أعظم الوسائل العقلانية لتنفيذ الرقابة السلطوية على العناصر البشرية و اعتبر أن المادة حي التي تصنع وعي العمال و بأن "حادث العمل" يكون نتيجة لشعور العامل بأنه مستغل من طرف البرجوازية أي أن حادث العمل هي متغير تابع لملكية وسائل الإنتاج حيث أنه عندما يستولي العمال على ملكية وسائل الإنتاج فإن الحوادث سوف تنعدم أو يقل حدوثها لأن العمال عند ذلك يتكون لديهم "وعي جديد" يعرفون و يشعرون من خلاله أن المؤسسات الإنتاجية هي ملك لهم و عليه فهم سوف يعملون على المحافظة عليها و من ثم تقل حوادث العمل.

و بالتالي فإن هذه النظرية اعتبرت أن الظروف المادية هي السبب لوقوع حوادث العمل.¹

النظريات الحديثة

نظرية التحليل النفسي:

ركزت هذه النظرية عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى ، و أنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي تقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفويات و غيرها فقد بين "فرويد" مدى ما للإصابات من دلالة و آثار ، إلا أنها تصدر عن قصد فهي تعبر عن نزعة و أنها تحتل مركزا معينا في سلسلة العلاقات النفسية ، و ما يأخذ على هذه النظرية أنها بالغت إلى حد كبير في ارجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد و التي لها تأثير مباشر في سلوك الفرد و أدائه و من ثم الوقوع بالحوادث و بالتالي يمكن القول أن "فرويد" أرجع سبب وقوع الحوادث التي يتورط فيها الفرد عن قصد بأنه مسؤول بالدرجة الأولى عن الإصابات التي ألحقها بنفسه و هذا من شأنه أن يجعل الكل سواسية أمام الحوادث و تبرئة ساحة المسؤولين من تبعاته.²

1- المرجع السابق: رعد حسن الصرن، ص45 46 47¹

2- سمير حديبي : حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية ، مذكرة ماجستير علم النفس و السلوك التنظيمي، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2008\2009 ص57 58

النظرية القدرية

ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف خط السعادة و الآخر عند طرف التعاسة فالسعيد لديه حصانة ضد حوادث و التعيس هو الذي يقع في حوادث العمل.¹

النظرية الطبية

تعتبر هذه النظرية حوادث العمل في البيئة المهنية يمكن في أن الفرد ليس دائم الإصابة و إنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي ، و أن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي و السبب المباشر لوقوع الحادث و تؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي "الخلل ، السمعى ، البصري" و هناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.²

النظرية التجريبية

تعتمد على أن وقوع الحوادث يرتبط بعوامل عدة، فالشخص الذي يقع في حادثة ما يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئ من العديد من المثيرات و المؤشرات كالحرارة ، و حالة الطريق ، التعب والحالة النفسية للفرد ، مما يترتب على ذلك أن يكون محاطا بظروف غير آمنة ، و حالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء.³

النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول و التكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجحت سببها إلى عامل واحد ، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة و المترابطة فيما بينها إذ لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية و الإنسانية ، فحادث العمل يمثل ظاهرة معقدة لتعدد و تداخل أسبابها.⁴

1-قويدر دوباخ: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية ، مذكرة ماجستير علم النفس ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2008-2009 ص58

2- كلثوم مسعودي و هبة مقرون : حوادث العمل ، أسبابها و أساليب خفضها -المؤسسة المينائية سكيكدة نموذجا - الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي و السوسولوجي ، جامعة ورقلة و جامعة سكيكدة ، يومي 15 و 16 جانفي ص6

3-سلامة أمينة : الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، مؤسسة صناعة الكوابل -بسكرة-نموذجا -أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص علم اجتماع الإدارة و العمل ، بسكرة ، 2017-2018 ص62

4-حنان علي موسى: الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماجستير علوم التسيير ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2006-2007

3-استراتيجية الوقاية من حوادث العمل

تتخلص استراتيجية حوادث العمل إلى عدة عناصر و هي:

1-استراتيجية دراسة أسباب الحادث:

و ذلك من خلال اتخاذ تدابير احترازية الكفيلة لمنع وقوعها حيث ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوعها و الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة ، هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو سبب خطأ في تصميم الألة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.¹

2-استراتيجية تصميم بيئة العمل:

و ذلك من خلال تهيئة بيئة سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، الإضاءة الكافية ، و أن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أضرار بالعمال ،كما أن صيانة الألات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها ، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق ، و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ،ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.²

3-استراتيجية الجو التنظيمي :

للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث و يرى "شولتز" في العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقات بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية و بين معدلات التورط في الحوادث .³

1-2- مراد بومنفار, سارة خلفه : استراتيجية الوقاية من حوادث العمل ,دراسة نظرية تحليلية ,حوليات جامعة قلمة للعلوم الإجتماعية و الإنسانية ، العدد22، ديسمبر 2017 ص555 556

3-بلول أحمد , بورقذة صغير : استراتيجيات السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل ، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الإجتماعية ،العدد17 جامعة الجلفة ،ص216

4- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي :

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث ، و هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان ، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها ، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة¹

5- استراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدم إحدى شركات النقل بالسيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام الحوافز يمنع بمقتضاه السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية و هي حوافز مالية مجزية ، و قد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث².

6- استراتيجية تجزئة العمل :

يقصد بتجزئة العمل هنا دراسة و تحليل كل عمل على حده و منذ بدايته و حتى نهايته و بكامل جزئياته فعملية التجزئة و التحليل تساعدنا إلى كبير لمعرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية و الخطورة المصاحبة لأداء كل منها فالكثير من الحوادث و إصابات العمل التي تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل³.

1- المرجع السابق: مراد بومنقار ، سارة خلفه ، ص556

2- المرجع السابق: محمد شحاتة ربيع ، ص635

3- عمر وصفي العقيلي : تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة ، دار زهران للنشر و التوزيع، ط1، عمان ، الأردن دون سنة النشر ص155

4- وسائل التقليل من حوادث العمل

هناك وسائل عديدة تساهم في التقليل من حوادث العمل و المتمثلة في :

1- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث :تصميم الآلات إلى وقت قريب يهدف إلى اكتشاف الطرق

لتحسين نوعية العمل و زيادة الإنتاج ، و لم تواجه العناية لوضع قواعد سلامة العامل ، و لكن الإتجاه الحديث يأخذ عوامل السلامة و تلاقي الحوادث في اعتبار عند التصميم بجانب زيادة الإنتاج و دقته قد يقتضي لأمر ابتكار تصميم الآلة أو تغيير طريق عملها لتحقيق الأمان المطلوب و الحفاظ على سلامة العامل ، و قد يكون بماء حواجز ووسائل وقائية حول الآلات الخطرة أو احتياطات أخرى ،كوضع أزرار إدارة الآلة بعيدا عنها ، و ينبغي أن لا تتطلب الآلة جهدا أو قدرة العامل تفوق قدرته ، حيث تتطلب سرعة الإستجابة و العامل العادي لا يستطيع القيام بها بسهولة ، كما يجب أن تبين للآلات البيانات التي يحتاج إليها العامل بسهولة لمعرفة مصدر الخطر عند وقوعه أو يستخدم لذلك إشارات التحذير لتوجيه نظر العامل لنواحي خاصة .¹

2- مناسبة تصميم الآلات للخصائص الإنسانية :

*توجد بعض النواحي الواجب مراعاتها في تصميم الآلات لتتناسب مع الخصائص الإنسانية و تخفيض من الحوادث منها.

*وضع وسائل إدارة و إيقاف الآلة في نفس مكان من الآلة. من الأخطاء الشائعة وضع وسائل إدارة الآلة في غرفة منفصلة عنها حيث يؤدي إلى وقوع الحوادث نتيجة لبدأ عامل التشغيل إدارة الآلة في وجود عامل آخر في غرفة الآلة حيث يكون معرضا للإصابة بمجرد عمله ،لذلك ينبغي أن تكون وسائل تشغيل و إيقاف الآلة بالقرب منها قدر المستطاع.

*التتابع الصحيح لخطوات التشغيل : قد تقع بعض الحوادث إذا فشل العامل في اتباع التعاقب الصحيح لخطوات العمل وذلك بإعادة ترتيب الأدوات و المعدات أو إتخاذ اي إجراءات أخرى لضمان التتابع الصحيح لخطوات العمل.¹

1-رمضان عمومن ,حمزة معمري: حوادث العمل أسبابها و أساليب خفضها, الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،الأغواط ،ورقلة ، ص562 .¹

3-التوحيد في الألوان و تصميم الآلات :

ينبغي اتباع أسلوب نمطي في اختيار أماكن تشغيل و إيقاف الآلات و كذلك اختيار الألوان التي تعطي معنى معيناً إذ يساهم ذلك في توفير ظروف عمل آمنة.²

4-اتفاق المطلوب مع نماذج السلوك العادية :

يجب أن يتحقق من أن الأدوات الجديدة لا تتطلب من العامل نماذج للسلوك تتعارض مع نماذج السلوك العادية.³

5-استخدام المعدات الشخصية للوقاية:

يراعي إيجاد البواعث النفسية لحث العمال على استخدام الوسائل و المعدات التي يقومون باستخدامها أثناء العمل ، فإذا كانت برامج التدريب غير كافية يراعي إيجاد الحافز المالي لدفع مبالغ إضافية للعمال الذين يتعاونون في استخدام هذه المعدات كما ينبغي أن تكون المعدات الوقائية مضمونة و تعمل على تلاقي الأخطار و تمنعها بالكفاءة ،حيث استخدام تلك المعدات يجعل الأخطار أقل وضوحاً، فإذا كانت المعدات تحميه من نوع معين من الأخطار ولا تفيد في أنواع أخرى و لذلك يراعي إيضاح درجة الوقاية التي تعطيها معدات الأمن الصناعي للعامل و الأخطار الأخرى التي لا تصلح لتجنبها حتى لا يبالغ في تقديره لقدراته الوقائية.⁴

6-تحسين بيئة العمل:

لا بد من تهيئة محيط العمل و استخدام معدات الوقاية مثل أنواع الملابس ، أنزاع خاصة من النظارات أقمعة ، أحذية التي تساهم في حماية الفرد من المخاطر التي يواجهها أثناء مزاولته للعمل و بالتالي عدم السماح للخطر بالوصول إلى جسمه و التخفيف من خطورة الحادث.⁵

1-المرجع السابق : رمضان عمومن ،ص563

2-3-4-5- المرجع السابق : رمضان عمومن ،ص564 565

5-علاقة الرقابة بحوادث العمل

- تعتبر الرقابة كوظيفة إدارية أساسية في المؤسسة بحيث أنها مستمرة منذ بدأ التخطيط حتى المرحلة النهائية من التنفيذ ، فهي تضمن إنجاز العمليات وفق الخطط المدروسة و بالتالي فهي تضمن سير العملية الإنتاجية و تحقيق الربح ، كذلك المحافظة على سلامة و أمن الموارد البشرية من حوادث العمل التي تؤثر على المستوى الإقتصادي للمؤسسة ، فحين تكون هناك رقابة فعالة و بدورهم العمال خاضعون لهذا النظام الرقابي يساهم ذلك بشكل كبير في الحد من حوادث العمل، فالنظام الرقابي يأخذ التدابير الوقاية ضد حوادث العمل و كذلك يقوم بتفعيل الأساليب الرقابية فيضمن بذلك حماية العمال هنا تكون مساهمة الرقابة في التخفيف و حماية العامل من حوادث العمل ، كذلك الرقابة الفعالة و الدائمة تتقوم بالتنقيش الدوري و المستمر داخل المؤسسة لتنفيذ معايير الأمن و السلامة بالإضافة إلى الإجراءات و كذلك إلزام رب العمل لتأمين العمال من أضرار حوادث العمل و مراقبة العمال من حيث إلزامهم لمعايير الحماية من ملابس ، قفازات ، خوذ واقعية ، أحذية الحماية . كلما كانت الرقابة الممارسة داخل المؤسسة الصناعية فعالة و العمال ملتزمون بهذا النظام الرقابي قلت و خفت حوادث العمل و بالتالي العلاقة بينهما علاقة طردية.

خلاصة

من خلال ما تم دراسته حول حوادث العمل من أسباب و النظريات المفسرة لها و استراتيجيات الوقاية منها ووسائل تقليلها تبين أن حوادث العمل تبقى ظاهرة متفشية في العديد من المؤسسات و في تزايد مستمر و أضرارها وخيمة إن كان على العامل أو على المؤسسة نفسها, ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة و الإنتاج متواصل، ولذلك عملت المؤسسات للتخفيف منها بوضع دراسات معمقة عن هذه الظاهرة لمعرفة أسبابها و إيجاد مخطط وقائي يحمي بالدرجة الأولى المورد البشري و الآلات بصفة عامة و أيضا إعداد خطط لها أهداف العمال و بتطبيق الرقابة المستمرة عليهم، و ذلك لضمان استمرارية المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة ، و بالتالي فقد تطرقنا في هذا الفصل لأسباب هذه الظاهرة و النظريات المفسرة لها و استراتيجيات الوقاية منها و في الأخير وسائل التقليل منها إضافة إلى إبراز العلاقة الموجودة بين الرقابة و حوادث العمل .

الفصل الرابع :الإجراءات الميدانية و المنهجية للدراسة

1- الإجراءات المنهجية للدراسة

2- بيانات الدراسة الميدانية، تحليلها و تفسيرها

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- مجالات الدراسة

3- عينة الدراسة

4- أدوات جمع البيانات

خلاصة

تمهيد

بعد الإنتهاء من الفصل النظري سوف نتطرق في هذا الفصل إلى معرفة الإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني من هذه الدراسة ،حيث تعتبر من أهم الخطوات في البحث السوسيولوجي إذ تشمل المراحل المساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان للتساؤل المطروح و ذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح و تفصيل للإجراءات و الوسائل التي ستتبع في الدراسة لجمع البيانات و التي ستشكل قاعدة للحصول على نتائج ، حيث يتضمن هذا الفصل عدة عناصر منها: منهج الدراسة ،مجالات الدراسة تحديد عينة الدراسة و كيفية اختيارها ، أداة جمع البيانات.

1-منهج الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس الظواهر و الأحداث كما هي من حيث خصائصها و إشكالها و العوامل المؤثرة في ذلك حيث يدرس حاضر الظواهر و الأحداث عن طريق توصيفها مع جميع الجوانب و الأبعاد و يهدف لاستخلاص الحلول و تحديد الأسباب و العلاقات التي أدت إلى هذه الظواهر و الأحداث و كذلك تحديد العلاقات مع بعضها.¹

يعرف على أنه الطريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تحرير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

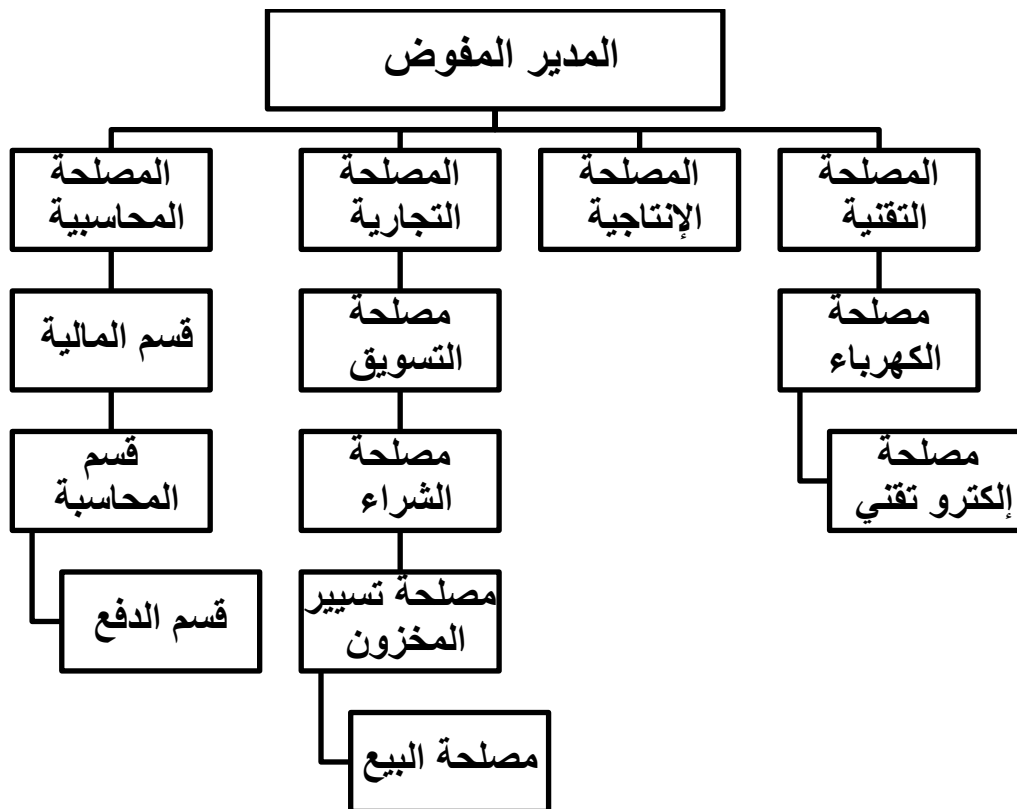
2-مجالات الدراسة

من الضروري تحديد مجالات الدراسة في البحوث الإجتماعية لأنها تتميز بالطابع الميداني الذي تتمثل مجالاتها في المجال المكاني و الزماني مع تحديد مجتمع البحث الذي يعتبر شرط أساسي للقيام بالبحث الميداني حيث تتمثل هذه المجالات في :

المجال المكاني

قمنا بإجراء دراستنا بمؤسسة "بيسكوتري طاسيلي ببسطا" وهي مؤسسة تجارية ذات الحجم المتوسط حسب التقسيم الجزائري للمؤسسات و هي أيضا مؤسسة محدودة وفقا لما هو منصوص في العقد التأسيسي حيث تقوم المؤسسة بانتاج البسكويات بمختلف الأذواق و النكهات و على عدة أشكال و التي تقع جغرافيا طريق "عين الترك-البويرة-" حيث تعتمد المؤسسة "طاسيلي ببسطا" على الهيكل التنظيمي و وظيفي يحتوي على المدير المفوض و أربع مصالح مقسمة بدورها إلى عدة أقسام و هذا الهيكل يوضح كما يلي:

1- محمد سرحان علي المحمودي : مناهج البحث العلمي ،دار الكتب ،الجمهورية اليمنية صنعاء ، الطبعة الثالثة ، 2019 ص46¹



مخطط يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

***لمحة تاريخية عن المؤسسة :** تعود فكرة إنشاء المؤسسة إلى عام 1997 ،والمساهم في هذه المؤسسة هم خمسة شركاء من نفس العائلة هم الأخوة عماري من ولاية البويرة ،حيث قررو دخول السوق بأموالهم الخاصة لإنتاج نوع من البسكويت المطلوب لفطور الصباح لدى العائلات الجزائرية وبتاريخ 1999.07.09تحصلت المؤسسة على الموافقة النهائية وبدأت في عملية الإنتاج ابتداء من جانفي 2000 وأصبحت ذات طابع خاص وذات مسؤولية محدودة.

***التعريف بالمؤسسة:**تعتبر مؤسسة Biscuiterie tassil مؤسسة تجارية من الحجم المتوسط حسب التقسيم الجزائري للمؤسسات "و هي أيضا مؤسسة محدودة وفق لما هو منصوص في العقد التأسيسي للشركة و هذا المصطلح هو شرح مفصل لكلمة SARL باللغة الفرنسية ، وكما سبق الإشارة إليه فإن المؤسسة تقوم بإنتاج البسكويت بمختلف الأذواق و النكهات و على عدة أشكال و التي تقع جغرافيا على مستوى طريق عين الترك البويرة

المجال الزماني

يشير المجال الزماني إلى وقت الدراسة وقد دامت فترة دراستنا الميدانية في المؤسسة الصناعية "بيسكوتري طاسيلي ببسطا" مدة أربعة أشهر من شهر مارس إلى شهر جوان و قد ملأت بمرحلتين:

المرحلة الأولى :تمثلت في دراسة إستكشافية لميدان الدراسة في شهر مارس و أفريل و كانت أول دراسة إستطلاعية يوم الإثنين 15 مارس 2021 على الساعة 09 صباحا فكان لقائنا الأول مع مدير الموارد البشرية حيث وفر لنا كافة التسهيلات لإجراء الدراسة و قمنا بعد ذلك بزيارة أخرى يوم الأربعاء 21 أفريل 2021 على الساعة 11 صباحا حيث تم الموافقة بشكل رسمي على إجراء دراستنا و قمنا بجمع بعض المعلومات حول المؤسسة .

المرحلة الثانية: تمثلت في توزيع استمارة الدراسة من الإجابة عليها من قبل عمال المؤسسة و ذلك يوم الأحد 20 جوان 2021 على الساعة 10 صباحا و تم استرجاعها يوم الإثنين 21 جوان 2021 على الساعة 11 صباحا .

المجال البشري:

شملت هذه الدراسة على كل عمال مؤسسة ببسطا (إطارات ، عمال تنفيذ ، عمال تحكم) و قد بلغ عدد العمال حوالي 95 عامل. الجدول التالي يمثل عدد العمال حسب الفئات السوسيو مهنية :

إطار سامي	02
التقنيين	03
المهندسين	01
أعوان تحكم	04
عون تنفيذ	85
المجموع	95

3- عينة الدراسة

تعرف عينة البحث بأنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة و إجراء الدراسة عليها و من ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على مجتمع الدراسة ككل , و لذلك تعتبر العينة العشوائية على أنها الإختيار يتم على أساس إعطاء فرصة متكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي و بالنسبة للدراسة الحالية فقد تم اختيار عينة عشوائية منتظمة و اعتمدت على التوزيع العشوائي للإستمارات بسبب ظروف العمل للمؤسسة , حيث كان عدد العمال الإجمالي 95 عامل و تم إختيار عينة بنسبة 50 % من العدد الكلي للعمال و قد تم توزيع الإستمارات على 48 عامل تم إختيارهم حسب المعادلة التالية:

$$50\% \longrightarrow 100\%$$

$$n \longrightarrow 95\%$$

$$n = 100 \div 95 \times 50 = 48$$

4-أدوات جمع البيانات

***الملاحظة:** تعرف الملاحظة بأنها عملية مراقبة لسلوك الظواهر و الأحداث و مكوناتها المادية و البيئية و متابعة سيرها و اتجاهها و علاقتها بأسلوب علمي منظم و مخطط و هادف ،بقصد تفسير العلاقة بين المكونات و التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة أغراض الإنسان و تلبية مطلباته .¹

***الإستمارة:** هي أحد وسائل جمع البيانات ،المعلومات المدونة على أسئلة محددة ، معدة من قبل الباحث حول موضوع محدد من قبل جهات أو أفراد معينة و يمكن تعريفها أيضا على أنها أداة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إستمارة معينة، تحتوي على العديد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.²

و إنطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم تصميم استمارة عملنا و تقسيمها إلى 03 محاور :

المحور الأول: خصص للبيانات الشخصية : الجنس ، السن ، الحالة العائلية ، المستوى التعليمي
الأقدمية في العمل ، التصنيف المهني

المحور الثاني: تناول هذا المحور أسئلة خاصة بحوادث العمل

المحور الثالث : حيث تطرنا فيه لأسئلة خاصة بالرقابة

و في تصميم أسئلة الإستمارة اعتمدنا على الأسئلة المغلقة و هي أسئلة سهلة في اختيار متغير من المتغيرات المطروحة و ذلك بجمع المعلومات بدقة و محددة حول الموضوع و اعتمدنا أيضا على عدد من الأسئلة المفتوحة.

النتائج الافتراضية و الإحتمالية:

بعد القيام بعملية جمع المعطيات من خلال الإستمارة الموزعة على العمال و إجاباتهم على الأسئلة تبين لنا من خلال إجاباتهم على أسئلة الإستمارة ما يلي:

للمراقبة دور في تخفيف حوادث العمل في مؤسسة "بيسطة الطاسيلي" و يظهر ذلك من خلال إلتزام

1-كمال دشلي : منهجية البحث العلمي , مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ، منشورات جامعة حماة كلية الإقتصاد

2016 ص89¹

2- المرجع السابق: كمال بشلي ص97²

العمال بالقوانين و الإرشادات المقدمة من قبل المشرفين ،أيضا من خلال توفير وسائل العمل المتطورة التي تؤدي إلى تحسين ظروف العمل و الإهتمام أكثر بالعامل ، و كذلك تقيد العمال بأجهزة الحماية ،هذا ما جعل للرقابة فعالية في حماية العامل من الحوادث.

***تساهم القوانين و الوسائل المتاحة في المؤسسة في التخفيف من حوادث العمل :** وذلك بشكل كبير من خلال إدراك مرتفع لدى العمال لمدى ضرورة تقيدهم لنصائح و إرشادات المشرفين ،كذلك لإدراكهم لمدى مساهمة القوانين و الوسائل في التخفيف من حوادث العمل حيث أثرت هذه الأخيرة فيهم إيجابا لأنها توفر لهم الحماية و بالتالي فالمؤسسة توفر وسائل و قوانين تحمي العمال من الوقوع في حوادث العمل . فالعمال بذلك يرون أنها تقدم لهم التوعية اللازمة على مدى خطورتها ما يجعلهم أكثر التزاما بهذه القوانين .

***الرقابة الفعالة دور في تخفيف حوادث العمل:** و ذلك بشكل كبير حيث يرى العمال من خلال إجاباتهم أن رقابة المسؤول هي أنسب رقابة حيث تكون هذه الأخيرة يومية و بشكل غير مباشر و أكدوا أن الرقابة تتم على مختلف الفئات السوسيو مهنية و بالتالي تساهم بشكل فعال في التخفيف من حوادث العمل من خلال معرفة الأخطاء و تصحيحها فعملية الرقابة تقوم على مراقبة الآلات بالدرجة الأولى للتأكد من صلاحيتها للعمل و معرفة أسباب العطل لكي يسهل تصليحها و معالجتها لأنها تعتبر السبب الأول لتعرض العمال لحوادث العمل .

و من خلال ما توصل إليه نستنتج:

- لا بد من استخدام أساليب و أدوات رقابية متطورة للتخفيف من حوادث العمل.
- لا بد من اتباع العمال للقوانين و الوسائل المتاحة في المؤسسة للتخفيف من حادث العمل- للرقابة الفعالة دور في توعية العمال و إرشادهم لمدى خطورة الحوادث و بالتالي مساهمتها في التقليل من حوادث العمل.

الخاتمة

الخاتمة

تسعى أي مؤسسة سواء كانت صناعية أو خدماتية على التركيز في تحقيق أهدافها المستمرة و المحافظة على استمرارها و ذلك بالإعتماد على وظائف الإدارة و قد تناولنا في دراستنا وظيفة الرقابة التي تعمل على حماية العمال من الأخطار و الانحرافات التي يتعرضون إليها من خلال مزاولتهم لعملهم و من هذا الأساس سمحت لنا بالتعرف على أهم الحوادث و الأخطار التي يتعرض لها العامل. و قد تبين لنا من خلال دراستنا أن للرقابة دور في تخفيف حوادث العمل في المؤسسة ،حيث أصبحت هذه الأخيرة من الموضوعات المهمة التي تهتم بها المؤسسة لضمان السلامة و الحماية للعمال و ذلك بتوفير كافة التجهيزات و الوسائل الوقائية.

المراجع

قائمة المراجع

أولا - المراجع بالكتب

- 1- أشرف فهمي خوجة: المؤسسات الصحفية من التنظيم و الرقابة النظرية و النتائج التنظيمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006
- 2- الصباح عبد الرحمن: الرقابة الإدارية من النظرية و التطبيق، مكتبة الأقصى، الإسكندرية، مصر 1989
- 3- أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي، أسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر 2001
- 4- ثابت عبد الرحمن إدريس : إدارة أعمال نظريات و نماذج تطبيقية، دار الجامعة، الإسكندرية مصر، 2005
- 5- حمدي سليمان القبيلات : الرقابة الإدارية و المالية على الأجهزة الحكومية، دراسة تحليلية و تطبيقية دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، ط02، 2010
- 6- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان، الأردن 2007
- 7- رغد حسن الصرن: نظريات الإدارة و الأعمال، دراسة ل401 نظرية في الإدارة و ممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر و التوزيع، سوريا، دمشق 2004
- 8- رائد عبد ربه : المراجعة الداخلية، الجنادرية للنشر و التوزيع، 2010
- 9- زواتيني عبد العزيز: تنمية الموارد البشرية في التنظيم، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان 2015
- 10- زاهر عاطف عبد الرحيم: الرقابة على الأعمال الإدارية، عمان، الأردن، 2009
- 11- زاهد محمد ديري: الرقابة الإدارية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2011
- 12- زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات، مؤسسة شباب الجامعة، دون سنة نشر
- 13- صلاح عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، دار الجمع، الإسكندرية 1999

- 14- علي مصيلحي شريف و آخرون : الإدارة في منظمات الأعمال و أسس الرقابة ، دار التعليم الجامعي الإسكندرية، مصر، 2003
- 15- علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، الكويت، 1980
- 16- عمر وصفي العقيلي : تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن
- 17- علاونة محمد محمود : الأصول العلمية و العملية في الرقابة، دار البداية للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن 2014
- 18- عبد القادر طه: علم النفس الصناعي و التطبيقي ، دار المعارف للنشر و التوزيع ، كورنيش النيل، القاهرة، 1988
- 19- عائشة التايب: النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة، مصر، 2011
- 20- فايز الزعبي: الإدارات في منشآت الأعمال طرق و سياسات و استراتيجيات، دار المعرفة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2001
- 21- فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الحوادث و إصابات العمل ، مكتبة الخاتجوب ، القاهرة، 1979
- 22- كامل بربر: الإدارة عملية و نظام ، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر و التوزيع، 1996
- 23- محمد سرحان علي المحمودي : مناهج البحث العلمي ، دار الكتب ، صنعاء، الجمهورية اليمنية 2015
- 24- محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي ،أسسه و تطبيقاته ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 2001
- 25- محمد رياض البندقجي: تسويق و إدارة أعمال مبيعات ، المركز العربي للنشر و التوزيع ، عمان الأردن 1997
- 26- مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون التأمين الإجتماعي ، منشورات حلي الحقوقية ، لبنان ، 2010
- 27- محمد الفاتح محمود بشير المغربي : أصول الإدارة و التنظيم ، دار الجنان ، عمان ، 2016
- 28- محمد قاسم قيروني : نظرية المنظمة و التنظيم ، دار وائل ، عمان، 2006
- 29- مصطفى ابراهيم و آخرون : معجم الوسيط ، المكتبة الإسلامية ، اسطنبول ، 1972

30-معجم اللغة العربية المعاصرة

31-معجم الغني

32-معجم لغة الفقهاء

المجلات

1-بلول أحمد ،بورقة صغير: استراتيجيات السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل

مجلة حقائق للدراسات النفسية الاجتماعية ،العدد 17 ،جامعة الجلفة , 2016

2-رمضان عمومن , حمزة معمري : حوادث العمل أسبابها و أساليب خفضها ،الملتقى الدولي حول

المعاناة غي العمل ،مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،الأغواط ، ورقلة

3-فاطمة بدر معاذ الصباغ :أساسيات الإدارة ،من منشورات الجامعة الافتراضية السورية ،سوريا

2007

4-كلثوم مسعودي وهيبة مقرون : حوادث العمل أسبابها و أساليب خفضها –المؤسسة المينائية –

سكيدة نموذج ،الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل من التساؤل السيكلوجي و

السوسيولوجي جامعة ورقلة و جامعة سكيدة ،يوم 15 و 16 جانفي 2013

5- مراد بومنتار ،سارة خلفه:استراتيجية الوقاية من حوادث العمل ،دراسة نظرية تحليلية ،حوليات

جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية ،العدد 22 ،ديسمبر 2017

المذكرات

1-بوسفط أمال : الرقابة التنظيمية و دورها في تحسين أداء العمال ، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف

الصحي بجيجل- نموذج- مذكرة نهاية دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل

بسكرة، 2015

2-حنان علي موسى :الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

مذكرة ماجستير علوم التسيير ،جامعة منتوري قسنطينة ،2006

3-سمير حديبي :حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية ،مذكرة ماجستير علم النفس والسلوك

التنظيمي ،جامعة منتوري وقسنطينة، 2008

4-سلامة أمانة: الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ،
مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة -نموذجا- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص علم اجتماع
الإدارة العمل ،بسكرة 2007

5-قويدر دوباخ : دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و
الأمراض المهنية ،مذكرة ماجستير علم النفس ،جامعة منتوري قسنطينة ،2008

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ألكلي محند أولحاج

قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية في مؤسسة "بيسكوتري الطاسيلي بيسطا –البويرة-"

استمارة بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

*إعداد الطالبتان:

*تحت إشراف الأستاذ:

*زواتيني عبد العزيز

*بعزيز أميرة

*قنون ليدية

ملاحظة:

أخي أختي الكريمة نحيطكم علما أن هذه المعلومات و الإجابات لا تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي لذلك نأمل منكم الإجابة على هذه الاستمارة بكل جدية و أن اهتمامكم و مشاركتكم

ضرورية شاكرين لكم حسن التعاون

تفضلوا منا فائق التقدير و الاحترام

السنة الجامعية: 2020\2021

المحور الأول : البيانات الشخصية

1-الجنس :

☐ أنثى

☐ ذكر

2-السن:

☐

3-الحالة العائلية:

☐ ارمل

☐ مطلق

☐ متزوج

☐ أعزب

4-المستوى التعليمي:

☐ ثانوي

☐ متوسط

☐ ابتدائي

☐ أمي

☐ جامعي

5-الأقدمية في العمل:

☐ من 15 سنة الى 25 سنة

☐ من 5 سنوات الى 15 سنة

☐ أقل من 5 سنوات

☐ أكثر من 25 سنة

6-التصنيف المهني:

☐ عون تنفيذ

☐ عون تحكم

☐ مهندس

☐ إطار

المحور الثاني: تساهم القوانين و الوسائل المتاحة في المؤسسة في التخفيف من حوادث العمل

1- في رأيك هل تساهم القوانين و الوسائل المتاحة في مؤسستك في التخفيف من حوادث العمل

☐

لا

☐

نعم

2- هل هناك وسائل وقائية تحميك من الوقوع في حوادث العمل ؟

☐

لا

☐

نعم

إذا كان نعم فيما تتمثل هذه الوسائل:

لباس خاص ☐ أجهزة إنذار ☐ أجهزة إطفاء ☐ أخرى

3- هل تتبع القوانين و الإرشادات المقدمة من طرف مؤسستك ؟

☐

لا

☐

نعم

4- هل تقدم لك المؤسسة التوعية حول خطورة الوقوع في حوادث العمل ؟

☐

لا

☐

نعم

إذا كان بنعم عن طريق:

الملصقات و اللوائح ☐ الندوات ☐ المطبوعات ☐ أخرى

5- هل ترى أن هناك نقص في عملية التكوين و التوعية حول حوادث العمل بالمؤسسة ؟

☐

لا

☐

نعم

إذا كان بنعم لماذا؟

6- هل توجد صرامة في تطبيق القوانين في مؤسستك ؟

☐ لا☐ نعم

7- كيف تساهم التقارير المقدمة حول حوادث العمل في التقليل من حدوثها ؟

☐ إعادة تعليم العامل للطرق السليمة☐ تشجيعه و تحفيزه☐ إدراكه للعمليات الأكثر خطورة

8- هل تعتبر أن عدم تفتيش و مراقبة الآلات سبب في وقوع حوادث العمل؟

☐ لا☐ نعم

9- ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل ؟

المحور الثالث: الرقابة الفعالة دور في التخفيف من حوادث العمل

1- هل تشعر أن هناك رقابة في مؤسستك؟

☐ لا☐ نعم

إذا كانت بنعم ما طبيعة الرقابة الممارسة في مؤسستك؟

☐ وسائل أخرى☐ رقابة ذاتية☐ القوانين و التعليمات

2-هل هناك أساليب رقابية في مؤسساتكم للتخفيف من حوادث العمل؟

☐ نعم ☐ لا

3-كيف تكون العملية الرقابية في مؤسساتك ؟

كل ساعة ☐ يومية ☐ اسبوعية ☐ شهرية ☐ سنوية ☐

4-كيف تتم العملية الرقابية في مؤسساتك ؟

رقابة مباشرة ☐ رقابة غير مباشرة ☐

5-هل المراقبة المستمرة و المباشرة تشعرك بالضغط ؟

☐ نعم ☐ لا

6-هل للمسؤول كفاءة رقابية تسمح بالحد و التقليل من حوادث العمل ؟

☐ نعم ☐ لا

7-هل وجود المشرف عليك أثناء عملك يعيق التزامك و يشعرك بالضغط؟

☐ نعم ☐ لا

8-هل يتم صيانة الآلات بصفة دورية في مؤسساتك ؟

☐ نعم ☐ لا

9-هل المشاكل العائلية تؤثر على تركيزك؟

☐ نعم ☐ لا

10- في رأيك كيف تساهم القابة في التخفيف من حوادث العمل؟
