

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية  
قسم علم اجتماع

## حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني للعامل بالمؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بشركة الخزف الصحي بالميلية - جيجل -

مذكرة نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

غراز الطاهر

اعداد الطالبتين :

❖ درويش ريان

❖ بولقرون هدى

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة جيجل	
مشرفا و مقررا	جامعة جيجل	غراز الطاهر
مناقشا	جامعة جيجل	

السنة الجامعية: 2022/2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية  
قسم علم اجتماع

## حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني للعامل بالمؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بشركة الخزف الصحي بالميلية - جيجل -

مذكرة نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

غراز الطاهر

اعداد الطالبتين :

❖ درويش ريان

❖ بولقرون هدى

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة جيجل	
مشرفا و مقررا	جامعة جيجل	غراز الطاهر
مناقشا	جامعة جيجل	

السنة الجامعية: 2022/2021

# شكر و تقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

(من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن أهدى إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له).

وعملا بهذا الحديث واعترافا بالجميل نحمد الله عز وجل ونشكره على أن وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف "غراز الطاهر" لكل ما قدمه لنا من إرشادات و نصائح مهدت لنا الطريق لإتمام هذا راجين من الله عز وجل أن يسدد خطاه ويحقق مناه فجزاه الله عنا كل خير. كما نشكر كذلك عمال وحدة الخزف الصحي بالميلية على رأسهم السيدة "بكري سعيدة" التي رافقتنا خلال الدراسة الميدانية.

كما لا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم علم إجتماع .

وأخيرا نشكر كل من ساهم و أعان في إنجاز هذه المذكرة من قريب او من بعيد و لو بكلمة طيبة ونسأل الله أن يوفقنا لما فيه الخير لنا ولأمتنا والحمد لله الذي فضلته تتم الصالحات.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	فهرس الجداول
أ- ب	مقدمة
	<b>الجانب النظري</b>
7-6	<b>الفصل الأول: الإطار النظري</b>
7	أولاً: إشكالية الدراسة.....
7	ثانياً: فرضيات الدراسة.....
7	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.....
8	رابعاً: أهداف الدراسة.....
8	خامساً: أهمية الدراسة .....
16-9	سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.....
28-16	سابعاً: الدراسات السابقة.....
	<b>الفصل الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل والاستقرار المهني</b>
	أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل .....
30	1_ نظرية الميل لاستهداف الحوادث .....
30	2_ نظرية الحرية و الأهداف واليقظة.....
31	3_ نظرية الضغط والتكيف .....
31	4_ نظرية التحليل النفسي.....
31	5_ نظرية المصادفة.....
32	6_ نظرية علم النفس التجريبي .....
33	7_ النظرية القدرية.....
33	8_ النظرية الطيبة.....
	ثانياً: النظريات المفسرة للاستقرار المهني.....
33	1_ مدرسة الإدارة العلمية.....
34	2_ مدرسة العلاقات الإنسانية.....
37-35	3_ مدرسة التكوين الإداري.....
39-37	4_ إتخاذ القرار .....
	<b>الفصل الثالث: أساسيات حول حوادث العمل</b>

43-41	أولاً: أسباب حوادث العمل.....
44-43	ثانياً: أنواع حوادث العمل.....
45-44	ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل.....
46-45	رابعاً: مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل.....
47-46	خامساً: خصائص المستهدفين للحوادث.....
47	سادساً: تكاليف حوادث العمل.....
49-48	سابعاً: أسس الوقاية من حوادث العمل.....
50-49	ثامناً: شروط حوادث العمل.....
50	تاسعاً: طرق قياس حوادث العمل.....
51	عاشراً: نتائج حوادث العمل
<b>الفصل الرابع: نظرة عامة حول الاستقرار المهني</b>	
53	أولاً: أهمية الاستقرار المهني.....
53	ثانياً: أهداف الاستقرار المهني.....
56-54	ثالثاً: عوامل الاستقرار المهني.....
61-57	رابعاً: مظاهر الاستقرار المهني.....
62-61	خامساً: محددات الاستقرار المهني.....
64-62	سادساً: مظاهر عدم الاستقرار المهني.....
<b>الباب الثاني: الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الخامس: الإستراتيجية المنهجية حول موضوع الدراسة</b>	
<b>أولاً: مجالات الدراسة</b>	
67	1_ المجال المكاني.....
68	2_ المجال البشري.....
68	3_ المجال الزمني.....
<b>ثانياً: الإجراءات المنهجية</b>	
69	1_ المنهج.....
70	2_ أدوات جمع البيانات.....
70	أ_ الملاحظة.....
72-71	ب_ الاستمارة(الاستبيان).....
73	ج_ الوثائق و السجلات.....

73	3_ العينة وكيفية اختيارها.....
	4_ أساليب التحليل.....
74	أ_ الأسلوب الكمي.....
74	ب_ الأسلوب الكيفي.....
	<b>الفصل السادس: تشخيص علاقة حوادث العمل بالاستقرار المهني في المؤسسة</b>
93-76	1_ عرض وتحليل البيانات.....
98-93	2_ مناقشة النتائج.....
95-93	أ_ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.....
96-95	ب_ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....
98-96	ج_ مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية.....
99-98	3_ الاستنتاج العام
100	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	1_ الاستمارة
	2_ الهيكل التنظيمي
	3_ ملخص الدراسة باللغة العربية
	4_ ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

# قائمة الجداول

فهرس الجداول :

الصفحة	العنوان	الرقم
68	توزيع الأفراد في المؤسسة	01
76	توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس	02
76	الأفراد المبحوثين حسب السن	03
77	توزيع الأفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04
78	الحالة الاجتماعية لأفراد العينة	05
79	مدة العمل في المؤسسة	06
79	طبيعة العمل في المؤسسة	07
80	عملية الترقية في المؤسسة	08
81	الرضا على عملية الترقية	09
81	المؤسسة في عملية الترقية	10
82	الهدف من الترقية	11
83	شعور العمال بالراحة في العمل	12
83	تفكير العمال في الاستقالة من العمل	13
84	رغبة المبحوثين في تغيير العمل في المؤسسة	14
85	الرغبة في ترك الوظيفة الحالية والالتحاق بوظيفة أخرى في مؤسسة أخرى	15
86	مدى تطبيق السلامة في المؤسسة	16
86	تطبيق دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في المؤسسة	17
87	وعي العمال حول أهمية السلامة والأمن في المؤسسة	18
87	عمل المؤسسة على نشر الإجراءات الوقائية من حوادث العمل	19
88	قلة حوادث العمل ودورها في تحسين أداء العمل	20
89	توفير المؤسسة للمعدات الوقائية من حوادث العمل	21
90	تقيد العمال باستعمال الوسائل الوقائية	22
90	مدى تعزيز برامج الأمن داخل المؤسسة	23
91	العلاقة بين حوادث العمل والأمن الصناعي	24
91	السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل	25
92	قيام المشرفون بحملات تفتيشية	26

93	قيام المؤسسة بعمليات دورية لصيانة الآلات في المؤسسة	27
----	---	----

مقدمة

## مقدمة

في ظل التحولات الصناعية والاقتصادية الكبرى التي أصبح يشهدها العالم المعاصر، لم يعد يقتصر نمو ونجاح المؤسسات ورفقها بالثروات المادية والطبيعية فقط، بل المورد البشري هو أحد المقومات الأساسية لنجاح المنظمة وتطورها كما أن تواجد هذا العنصر ذات كفاءة عالية يمكن المؤسسة من النهوض بأعباء العمل وضمان الاستخدام الأمثل للإمكانات المادية المتاحة بأقل التكاليف، إذ لا يمكن أن تحقق المنظمة أهدافها دون وجوده، فهو حجر الزاوية في العملية الإدارية وغاية المجتمع ورأس المال.

فالتطور التقني الذي شهده العالم وتتنوع أماكن العمل داخل المصانع من ورشات ومعامل ومختبرات أدى إلى ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على العنصر البشري إدراكها لتجنب الوقوع في مسبباتها، نجد: الحرارة العالية، الرطوبة، الضوضاء، نقص الإضاءة، التهوية غير المناسبة مخاطر الغازات والمواد السامة المتصاعدة كلها مخاطر تؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل وباعتبار هذه الأخيرة من بين التحديات والمشاكل التي تواجهها المؤسسات الصناعية لأنها تشكل تهديداً لحياة وصحة العامل وإنتاجية المؤسسة اهتم بدراستها العديد من العلماء وخاصة علماء النفس والاجتماع من عدة جوانب مختلفة لمعرفة أسبابها الحقيقية ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة للتقليل من وقوعها، فالدول المتقدمة تحاول جاهدة دوماً لتوفير سياسات وطرق مناسبة كالأمن الصناعي وتوفير وسائل ومعدات الوقاية، على العكس من الدول السائرة في طريق النمو فهناك إهمال كبير لميدان الأمن وهذا ما تشهده معظم المؤسسات عبر التراب الوطني في كثرة حوادث العمل.

ولحوادث العمل أثر سلبي ينعكس على نفسية العمال ويجعلهم يعيشون في خوف دائم من مزاوله أعمالهم بأريحية، والتباطؤ في العمل، وبالتالي خفض الروح المعنوية لديهم وعدم الاستقرار وهذا ما يؤثر على مردودية المؤسسات.

أكدت لنا معظم التجارب والدراسات أن سبب نجاح وتفوق بعض المؤسسات راجع بالدرجة الأولى إلى الاهتمام بموردها البشري من خلال توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والاهتمام بمصالح ومشاكل العاملين من أجل تحسين أوضاعهم وتحقيق الرضا والرفع من أدائهم، فالرضا هو الذي يولد الاستقرار المهني لهم وعليه فإن أي خلل أو خطأ في حق العامل يترك فيه آثار بالغة الأهمية تنعكس مباشرة بالسلب عليه وعلى المؤسسة على حد سواء، فالإصابة بحوادث العمل تترك فراغاً كبيراً ومنه تعرقل السيورة الإنتاجية للمؤسسة.

ومن هذا المنطلق قسمنا هذه الدراسة إلى ستة فصول وهي:

**الفصل الأول:** وهو الإطار النظري للدراسة تم التطرق فيه إلى: الإشكالية، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة، الإطار المفاهيمي، إضافة إلى الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** تطرقنا فيه إلى أهم المداخل النظرية المفسرة لحوادث العمل والاستقرار المهني وتم تقسيمها إلى جزئيين:

أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل تضم) نظرية الميل لاستهداف الحوادث، نظرية الحرية والأهداف واليقظة، نظرية الضغط والتكيف، نظرية التحليل النفسي، نظرية المصادفة، علم النفس التجريبي، النظرية القدرية والطبية).

ثانياً: النظريات المفسرة للاستقرار المهني تضم) مدرسة الإدارة العلمية، مدرسة العلاقات الإنسانية، مدرسة التكوين الإداري، إتخاذ القرار).

**الفصل الثالث:** تناول أساسيات حول حوادث العمل تطرقنا فيه إلى كل من أسباب حوادث العمل، أنواع حوادث العمل، تصنيفات حوادث العمل، مصادر الحصول عن معلومات عن حوادث العمل، خصائص المستهدفين للحوادث، تكاليف حوادث العمل وأيضاً أسس الوقاية من حوادث العمل، شروط حوادث العمل وأخيراً طرق قياس حوادث العمل و نتائجها.

**الفصل الرابع:** تناول نظرة عامة حول الاستقرار المهني تطرقنا فيه إلى: أهمية الاستقرار المهني، أهداف الاستقرار المهني، عوامل الاستقرار المهني، مظاهر الاستقرار المهني، محددات الاستقرار المهني، وأخيراً مظاهر عدم الاستقرار المهني.

**الفصل الخامس:** تم تقسيمه إلى:

أولاً: مجالات الدراسة المكاني البشري والزمني.

ثانياً: الإجراءات المنهجية وتتضمن ( المنهج، أدوات جمع البيانات من ملاحظة واستبيان ووثائق وسجلات، العينة وكيفية اختيارها، أساليب التحليل الكمي والكيفي) .

**الفصل السادس:** وكان بعنوان تشخيص علاقة حوادث العمل بالاستقرار المهني بالمؤسسة، حيث تناولنا فيه عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات، الدراسات السابقة والمقاربات النظرية وأخيراً الاستنتاج العام.

أما نهاية الدراسة فكانت عبارة عن خاتمة وقائمة المراجع، الملاحق ملخص الدراسة.

# الجانب النظري

## الفصل الأول: الإطار النظري

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

## أولاً: الإشكالية

يسعى الإنسان غالباً لتحقيق أبسط متطلباته ومن بينها إشباع حاجاته الفيزيولوجية والمتمثلة في الأكل والشرب والسكن ومن أجل تحقيق هذه الاحتياجات يتجه الإنسان إلى العمل، وباعتبار أن العمل هو ذلك الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله الإنسان للحصول على أجر مقابل ذلك الجهد لسد هذه الحاجات، فإن ممارسة العمل ليست وليدة العصور الحديثة بل ظهرت مع ظهور الإنسان، إلا أنها اختلفت من مرحلة إلى أخرى ففي البداية كان يستعمل أدوات ووسائل بسيطة ثم بدأ بتطويرها شيئاً فشيئاً من أجل تسهيل وتسريع مهامه، نظراً للتطور الحاصل في المجتمعات لابد على العامل التأقلم مع المعطيات الحديثة، حيث أنه مع ظهور الثورة الصناعية تطورت مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والتي بدورها أدت إلى إدخال الآلات وتقنيات جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج ومن جهة أخرى نجد أن العمال في المؤسسات الصناعية غالباً ما قد يعملون في بيئة غير آمنة هذا ما يعرضهم إلى أخطار مهنية جراء تلك الآلات والمعدات وبالتالي ظهور ما يعرف بحوادث العمل وهي من بين المواضيع التي لقيت اهتمام كبير من طرف العلماء والباحثين والمختصين وخصوصاً أن هذه الظاهرة تتزايد رغم كل الإجراءات والتدابير المتاحة للتقليل منها وذلك لاختلاف الأسباب المؤدية لها ومن بين المشكلات التي تخلقها هذه الحوادث من ناحية العمل: دوران العمل، التمارض، الاستقالة، التوقف المهني، تحليل الوظيفة، ومن ناحية المؤسسات نجد أنها قد تتعرض إلى تدني في مستوى العمل وبالتالي يكون نوع تدبب في الإنتاج.

هذا ما يجعل الفرد العامل يقع في دوامة من النزعات الداخلية التي يعيشها مع نفسه فتخوفه من الوقوع في مثل هذه الحوادث التي تؤثر على استقراره المهني، وباعتبار أن هذا الأخير هو أحد أهم درجات الرضا التي يصل إليها العامل في مجال عمله وشعور العامل بالاستقرار لا يكون بالصدفة بل ثمة عوامل تتحكم فيها وتحدد قوته والتي طالما تسعى المؤسسات إلى توفيرها سواء كانت مادية أو معنوية تدفعه للمشاركة الفعالة وتحسين أدائه وتحقيق رضاه وانتمائه للمؤسسة فتحسين الظروف المحيطة بالعامل يساهم في رفع روح المعنوية لديه كما يزيد من كفاءته والتزامه نحو مهنته نتيجة توفير ظروف آمنة خالية من المخاطر والحوادث المهنية.

فحوادث العمل والاستقرار المهني هما أمران متلازمان فهذا الأخير لا يمكن تحقيقه إلا من خلال توفير ظروف عمل مادية كالإضاءة، التهوية، إضافة إلى الحوافز، هذا ما يعزز شعور العاملين بالاستقرار والرغبة في العمل وبالتالي نقص الحوادث.

ومن هنا فإن توفير الاستقرار ورفع مستوى وكفاءة وسائل وسبل الوقاية سيؤدي بلا شك من التخفيف من حوادث العمل وحماية العاملين منها والذي ينعكس ايجابيا على إنتاج المؤسسة والمجتمع ككل من هذا المنطلق ارتأينا الوقوف عند هذه الظاهرة التي تكتسي أهمية كبيرة داخل المؤسسة الصناعية والتي بلا شك لها آثار بالغة ولذلك سنتناول في موضوع دراستنا طبيعة العلاقات بين حوادث العمل والاستقرار المهني في مؤسسة الخزف الصحي بالميلية جيبل وقمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل لانتشار حوادث العمل علاقة بالاستقرار المهني لدى العمال في المؤسسة؟

وتتدرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تؤدي حوادث العمل إلى دوران العمل داخل المؤسسة؟
- هل يساهم غياب الأمن الصناعي إلى كثرة الإضراب والاحتجاج في المؤسسة الصناعية؟

### ثانيا: فرضيات الدراسة

تنطوي هذه الدراسة على فرضية رئيسية وفرضيتين فرعيتين:

#### الفرضية الرئيسية:

لانتشار حوادث العمل علاقة بالاستقرار المهني لدى العامل في المؤسسة.

#### الفرضيات الفرعية:

- تؤدي حوادث العمل إلى دوران العمل بالمؤسسة.
- يساهم غياب الأمن الصناعي في كثرة الإضراب والاحتجاج في المؤسسة الصناعية.

### ثالثا: أسباب الدراسة

#### 1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة والميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع.
- محاولة كسب رصيد معرفي جديد يستفاد منه في الحياة اليومية والمهنية.
- حب الاستطلاع والاستكشاف.

- الرغبة في الكشف عن حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.
- الرغبة في الكشف عن بعض مظاهر الاستقرار المهني بالمؤسسة.

## 2- الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة الميدانية.
- كثرة حوادث العمل وما يترتب عنها من أضرار سواء الفرد العامل أو المؤسسة.
- كون حوادث العمل والاستقرار المهني يمسان الفئة المهمة في المجتمع لزيادة الإنتاج في المؤسسة.
- ضرورة توفير الأمن في المؤسسات الصناعية.
- معرفة العلاقة الوطيدة بين حوادث العمل والاستقرار المهني.

## رابعاً: أهداف الدراسة

- ❖ لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المؤسسات إضافة إلى الكشف عن تحقيق الاستقرار المهني للعامل.
- ❖ محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين حوادث العمل وظاهرة دوران العمل بمؤسسة الخزف الصحي.
- ❖ محاولة الكشف عن العلاقة بين انعدام الأمن الصناعي وظهور الاحتجاجات العمالية بالمؤسسة.

## خامساً: أهمية الدراسة:

- 1- يعتبر موضوع حوادث العمل من بين أهم المواضيع التي أثارت اهتمام الباحثين والسوسيولوجين وخاصة فيما يتعلق الأمر باستقرار العامل داخل المؤسسة لأنه يقلل من الحوادث ويزيد من الإنتاجية، ويمثل هذا الموضوع أهمية إنسانية واجتماعية بالغة متمثلة في محاولة توجيه أنظار المهتمين في المؤسسات الصناعية إلى إجراء دراسات وبحوث ميدانية تؤدي في نتائجها إلى مساعدة تلك المؤسسات في الكشف عن مدى خطورة حوادث العمل ليتمكن متخذو القرار من

التعامل مع هذه الظاهرة ومحاولة تجنب وقوعها قدر الإمكان وبالتالي رفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها.

2- تساهم في تقديم المعلومات وإثراء الجانب النظري فيما يتعلق بحوادث العمل والاستقرار المهني.

3- يمكن اعتماد نتائج هذه الدراسة كنوع من المساعدة للتقليل من حوادث العمل ونشر الاستقرار والسلامة والطمأنينة بين الموظفين.

### سادسا: تحديد المفاهيم

#### 1- تعريف الحادث:

- أ. لغة: مشتق من الفعل الثلاثي حدث، يقال يحدث الشيء حدثا، وحادثة نقيض قدم، وحدث الأمر حدثا فهو حدث أي وقع<sup>1</sup>.
- ب. اصطلاحا: يعرف الحادث على أنه شيء غير متوقع يحدث فيسبب أضرارا لبعض الأضرار لبعض الأفراد في بعض الأحيان<sup>2</sup>.
- و قد عرف الحادث على أنه : كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء<sup>3</sup>.
  - يعرفه " أشرف محمد عبد الغني " : كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، مما ينجم عنه في العادة ضررا للناس والأشياء فلو ترتب عليه إصابة أحد من الناس سميت إصابة<sup>4</sup>.
  - يعرفه "جيزلي" و "براون" : أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن تتوقع حدوثها مما ينجم عنه ضرر للناس أو الأشياء<sup>5</sup>.
  - يعرف أيضا: هو حادث غير متوقع وغير مخطط له بما في ذلك أعمال العنف التي تنشأ عن العمل أو تتعلق به والتي تؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بإصابة شخصية أو مرض أو وفاة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> نايف بن ناشي وآخرون: الآثار الشرعية المترتبة عن حوادث السير، رسالة الماجستير في الفقه وأصوله، جامعة الأردن، 2005، ص08.

<sup>2</sup> طارق كمال: علم النفس مؤسسة الصناعي والمهني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص51.

<sup>3</sup> عادل حرحوش صالح وآخرون: إدارة الموارد البشرية، ط2، عالم الكتب الحديث لنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص252.

<sup>4</sup> أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص251.

<sup>5</sup> علي حمدي: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، 2017، ص195.

<sup>6</sup> [https://UNSTATS//UN:URG/SDGSINDICATOR\\_LIST](https://UNSTATS//UN:URG/SDGSINDICATOR_LIST)

## 2- تعريف العمل:

أ. لغة: مشتق من الفعل عمل يعمل عملا، ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو هدف معين<sup>1</sup>.

### اصطلاحا :

معجم العلوم الاجتماعية: " العمل مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما انه وظيفة تتحقق فيها شخصية الفرد"<sup>2</sup>. يعرفه "هشام مصطفى الجمل " "العمل هو نشاط بشري وهو يشمل جميع المجهودات البدنية والذهنية التي يبذلها الإنسان بصدد تحقيق المنافع أو زيادتها، وهو في هذا يشمل كل عمل إنتاجي سواء كان في مجال إنتاج السلع أو الخدمات أو غيرها"<sup>3</sup>. يعرف "محمد فالح صالح " العمل هو كل جهد يبذله الإنسان بوعي من إرادته واختياره سواء كان ذلك الجهد ذهنيا أو جسمانيا وذلك لتحقيق غرض نافع<sup>4</sup>. ويعرف أيضا : هو جهد بشري وإرادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على مال او ثروة فهو خدمة معقدة تتمثل في الجهود<sup>5</sup>.

### . تعريف العلاقة :

- لغة: جمع علائق المنية ما تعلق بالإنسان من مال وزوجة وولد، ويقال ما بينهما علاقة أي شيء يتعلق به احدهما على الآخر<sup>6</sup>.

- اصطلاحا: العلاقة هي رابطة بين شيئين أو ظاهرتين بحيث يستلزم أحدهما تغيير الأخرى وقد تكون علاقة اتفاق أو شبه أو تبعية<sup>7</sup>.

### . تعريف الاستقرار:

<sup>1</sup> فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص189.

<sup>2</sup> احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط3، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص236.

<sup>3</sup> هشام مصطفى الجمل: دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص20.

<sup>4</sup> محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران لنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص147.

<sup>5</sup> محمد عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، ط1، طرابلس، 1984، ص14-15.

<sup>6</sup> المنجد في اللغة العربية والإعلام: ط1، دار المشرق للطباعة الخامسة و الأربعون، ص526.

<sup>7</sup> أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1986، ص352.

- لغة : جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دوام<sup>1</sup>.

الاستقرار هو الثبوت والإقامة<sup>2</sup>.

- اصطلاحاً:

■ يعرفه " محمد علي محمد " " الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار<sup>3</sup>.

■ يعرفه علماء الفيزيولوجيا: "انه حالة التوازن الداخلي بين عدد كبير من التغيرات متوقفة بعضها على بعض في استجابة الكائن للمجهود الخارجي هذا التوازن بين العوامل الفعالة الداخلية والخارجية والتي بدونها لا يمكن الاستقرار في العمل"<sup>4</sup>.

■ يعرفه " احمد عبد الواسع ": " على انه إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتحدت لتشغيله سليمة الخطوات وإنتاجه لا يدعو إلى القلق كذلك يجب أن ينتهج المسئولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن الراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته"<sup>5</sup>.

■ ويعرف أيضاً: هو وضعية للشخص الثابت والمحافظ على توازنه والذي يحافظ على توازنه والذي يحتفظ بنظام ديناميكي، ويخطط لهذا الاستقرار، يبتعد فيه عن الاضطراب، فهو حالة الذي يكون في وضعية ثابتة ولا يخاطر باستقراره اتجاه أي خطوة مشكوك فيها<sup>6</sup>.

3- تعريف المهنة:

أ. لغة: هي العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وخفة<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> احمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، دار علم الكتب، القاهرة، 2008، ص1123.

<sup>2</sup> سمير الشويكي: المعجم الإداري، دار أسامة لنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، الأردن، 2006، ص41.

<sup>3</sup> محمد ماهر عليش: مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع، الكويت، ص34.

<sup>4</sup> التون مايو: المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية، ترجمة: مبارك إدريس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1966، ص12.

<sup>5</sup> عبد الوهاب احمد عبد الواسع: علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973، ص81.

<sup>6</sup> LE GRANDE LAROUSSEILLUSTE /DICTIONNAIRE ENCYCLOPEDIQUE (2005) France

VRLONEUVRE/ D /ASCO.

<sup>7</sup> المعجم الوسيط: ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2005، ص885.

ب. اصطلاحا:

- فريديك تايلور: " المهنة أنها مجموعة ادوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي بحيث أنها الرابطة بين الفرد والبناء الاجتماعي والعمل الأساسي الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى الخبرة ومهارة"<sup>1</sup>.
- ريتشارد هول: " العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع، حيث اهتم في هذا التعريف في تحديد العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي"<sup>2</sup>.

4- تعريف العامل:

أ. لغة: العامل اسم فاعل من العمل هو المهنة والفعل<sup>3</sup>.

ب. اصطلاحا:

- العامل في علم الاجتماع " هو كل من يباشر العملية الإنتاجية باختلاف مركزه السوسولوجي والمهني أي كل من يتواجد داخل الورشة"<sup>4</sup>.
- يعرف أيضا: العامل هو ذلك الشخص الذي يبذل جهدا عضليا أو فكريا ويشارك في العملية الإنتاجية مهما كان مركزه<sup>5</sup>.
- ويعرف اقتصاديا : كل من يقوم بعمل في مجال اقتصادي لغرض الاكتساب أو الربح، سواء كان باستخدام مجرد للجهد البدني فقط أو استخدام رأس المال<sup>6</sup>.

5- تعريف المؤسسة:

أ. لغة: أسس، الأسس، كل مبدأ، و الأسس أصل البناء والأسيس أصل كل شيء<sup>7</sup>.

ب. اصطلاحا:

<sup>1</sup> الصمادي؛ زياد محمد علي الرواشدة وآخرون: محددات الرضا الوظيفي، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2003، ص71.

<sup>2</sup> جميل صليبيبا: المعجم الفلسفي، ط1، دار الكتاب اللبناني لنشر والتوزيع، 1973، ص302.

<sup>3</sup> ابن المنظور: لسان العرب، المجلد11، بيروت، ص475.

<sup>4</sup> عبد المنعم عبد الحي: علم اجتماع الصناعي، دار النصر، الإسكندرية، 1984، ص12.

<sup>5</sup> أسهمان بلوم: المستويات التنظيمية وأداء العامل، رسالة ماجستير، علم اجتماع التنظيم والعمل، باتنة، 2003، ص61.

<sup>6</sup> محمد ستيفين: التشريعات الاجتماعية العمالية، المكتب الجامعي الحديث، 1997، ص13.

<sup>7</sup> ابن المنظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1986، ص78.

- يعرفها " بارسونز ": وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بياني معين لكي تحقق أهداف محددة<sup>1</sup>.
- وتعرف أيضا: كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني اجتماعي معين هدفه جمع عوامل الإنتاج من أجل إنتاج وتبادل السلع والخدمات بغرض تحقيق نتيجة ملائمة<sup>2</sup>.

#### 6- مفهوم حوادث العمل:

- عرفها " عبد الرحمان العيسوي " أمر غير مرغوب فيه، وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط واستكماله، لكن ليس بالضرورة يسبب الأضرار والخسائر والإصابات<sup>3</sup>.
- عرفها " فرج عبد القادر طه " "تلك الحادثة التي تقع للفرد ويتورط فيها دون سابق معرفة أو توقع وينتج عنها أضرار تصيب الأفراد، المعدات أو الممتلكات<sup>4</sup>.
- عرفها " حبيب الصفاح " على أنها "حادث مفاجئ يصيب جسم الفرد بأذى، وهو يحدث أثناء العمل أو أثناء توجهه للعمل، والأمراض المهنية المصاحبة لظروف العمل الصعبة وطبيعته، ويساءل صاحب العمل عن الضرر الذي يصيب الفرد ويلزم بالتعويض عنه، وكثيرا ما يستعان بالتأمين ضد الحوادث لهذا الغرض<sup>5</sup>.
- ويعرفها أيضا " بديع محمود قاسم " "حدث غير متوقع الحدوث إما أن تصيب شخصا أو تنتسب في تلف الآلات والمواد وتكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج"<sup>6</sup>.
- **تعريف الإجرائي:** هو ذلك الحادث الذي يقع للفرد أثناء العمل سواء بسبب الآلات أو المنشآت أو المعدات قد يؤدي بالعامل إلى إصابات وعاهات جسمية قد يتسبب بوفاة العامل ويكون هذا الحادث غير متوقع.

#### 7- تعريف الاستقرار المهني

- يعرفه "هنري فايول " الاستقرار المهني هو بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة إلى أخرى فعالية أكثر ونفقات أقل<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي: مدخل إلى علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، 1993، ص53.

<sup>2</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص181.

<sup>3</sup> عوض محمد عباس: سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971، ص64.

<sup>4</sup> فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي التنظيمي، ط6، دار المعارف، القاهرة، 1988، ص286.

<sup>5</sup> حبيب الصفاح: معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 2003، ص280.

<sup>6</sup> بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، ط1، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2001، ص56.

<sup>7</sup> سمير الشويكي: مرجع سبق ذكره، ص41.

- يعرفه "حبيب الصفاح" هو استقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه<sup>1</sup>.
- **التعريف الإجرائي:** الاستقرار المهني هو بقاء وثبات العامل في مهنته من بداية التوظيف حتى الانتهاء مقابل توفير الأمن والرعاية له في بيئة عمله.

## 8- المفاهيم الثانوية ( ذات الصلة):

أ. المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

### ❖ تعريف الأمن الصناعي:

- عرفه "رستم لطفي" " هو كل إجراء يتخذ لمنع وللتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة"<sup>2</sup>.
- عرفه "محمد عبد السميع" على أنه : " تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية"<sup>3</sup>.
- عرفه "علي غربي": " إيجاد البرامج اللازمة لتفادي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية ذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال تتوفر فيه الخبرة"<sup>4</sup>.

### ❖ تعريف دوران العمل:

- عرفه "خالد حامد": " هو الإشارة إلى تحركات العمال وتنقلاتهم المهنية داخل المؤسسة الصناعية، أو تحركهم من مؤسسة إلى أخرى"<sup>5</sup>.
- هو ظاهرة تتمثل في حركة دخول وخروج عمالة المؤسسة، ونقاس هذه الحركة بالتغيرات التي تحدث بين الموظفين خلال فترة زمنية معينة وعموما خلال سنة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> حبيب الصفاح: مرجع سبق ذكره، ص 69.

<sup>2</sup> العايب رايح: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008، ص 110.

<sup>3</sup> محمد عبد السليم علي: الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، 1973، ص 07.

<sup>4</sup> علي غربي: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى لطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 28.

<sup>5</sup> خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 34.

<sup>6</sup> احمد سيد مصطفى: ادارة الموارد البشرية "رؤية إستراتيجية معاصرة"، الدار الهندسية، القاهرة، مصر، 2008، ص 248.

- ويعرف أيضا " عدد العاملين الذين يتركون العمل بالمنظمة لأسباب متنوعة أو عدد الذين يعينون فيها خلال مدة معينة إلى متوسط العدد الكلي للعاملين للمدة نفسها أو هو معدل تغير العمالة في المنظمة خلال مدة معينة بالدخول أو الخروج"<sup>1</sup>.

#### ❖ تعريف إصابة العمل:

- تعرف بأنها " مجموع الأضرار البدنية والنفسية جراء حادث العمل"<sup>2</sup>.
- تعرف أيضا: هي إحدى نتائج الحوادث وهي إما داخلية إما خارجية ويمكن تصنيفها إلى إصابة بسيطة متوسطة شديدة<sup>3</sup>.

#### ❖ تعريف الأمراض المهنية:

- يعرفه محمد مسلم " هي التي يتم التحقق من انها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشرا بالعمل، أي هي التي يكون العمل سببا مباشرا فيها، وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار"<sup>4</sup>.
- عرفت أيضا: النتيجة الحتمية لحادث يترتب عليه إيذاء عضوي يعوق قدرة الفرد الإنتاجية عن العمل يوما فأكثر مع ما تخلفه من مشكلات اجتماعية تعود بالضرر على العامل وأسرته من جهة وعلى المصنع والإدارة من جهة أخرى<sup>5</sup>.

#### ❖ تعريف المخاطر:

- هي ظروف قد تؤدي إلى وقوع الحوادث وعطل في الآلات أو المعدات أو دمار في البناء أو فقدان في الموارد في كل مواقع العمل، توجد أخطار دائما ولا يكون تحقيق السلامة إلا بمعرفة هذه الأخطار واتخاذ التدابير الوقائية لإزالتها<sup>6</sup>.

#### ❖ تعريف الإضراب:

<sup>1</sup> صفوان المبيضين؛ عائض الأكلبي: التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، 2019، ص48.

<sup>2</sup> زاهر عبد الرحيم: مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، 2007، ص235.

<sup>3</sup> مراد بومنقار: أثر بعض العوامل الديمغرافية عن إصابة بعض العمال بحوادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد8، جامعة المسيلة، الجزائر، جانفي 2015، ص288.

<sup>4</sup> محمد مسلم: مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، دار قرطبة، المحمدية، الجزائر، 2007، ص159.

<sup>5</sup> محمد سيد فهمي: إسهامات الخدمة الاجتماعية في التنظيمات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2014، ص187.

<sup>6</sup> محمد صبح أشتيوي: تخطيط وإدارة المشاغل، ط1، معهد تدريب المدربين، 2003، ص20.

عرفه علماء الاجتماع: فعل الإضراب ما هو إلا رفض الموظفين بشكل جماعي لاستمرار العمل كمثال على الصراع الصناعي، الذي يهتم بشكل واضح بظاهرة الإضراب أكثر من الإضراب ذاته<sup>1</sup>.

### ب. المفاهيم المرتبطة بالاستقرار:

#### ❖ تعريف الرضا:

عرفه " احمد زكي بدوي": الشعور بالسرور والطمأنينة الذي يصحب تحقيق الهدف بالرضا الناتج عن إتمام العمل<sup>2</sup>.

#### ❖ تعريف الروح المعنوية:

تعتبر الروح المعنوية بأنها مسألة فردية تعبر عن مشاعر الفرد العامل اتجاه عمله ومدى رضاه عن المنظمة الذي يعمل فيها، ومدى تكيفه مع زملائه في العمل<sup>3</sup>.

### سابعا: الدراسات السابقة

#### 1- دراسات متعلقة بحوادث العمل:

##### أ. دراسات أجنبية:

✓ دراسة ماكس فيبر: 1905/1904: الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية حيث تعتبر دراسة ماكس فيبر أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الحوادث المهنية في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية أجراها فيبر خلال العقد الأول من القرن 20 ففي الفترة الممتدة بين 1910 /1905 عندما أجرى دراسة ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيكية لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية، وقد توصل من خلال هذه الدراسات إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيكية والإنسانية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال الخاصة، تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص16.

<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، ط1، مؤسسة وراق للنشر، 2006، ص469.

<sup>3</sup> أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ساحة رياض الصلح، بيروت، 1997، ص480.

<sup>4</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي "النشأة والتطورات الحديثة"، ط1، دار النهضة، 1998، ص39.

### التعقيب على الدراسة:

إن دراسة ماكس فيبر من الدراسات الأولى التي تناولت موضوع أو ظاهرة الحوادث المهنية، وقد لاحظنا من خلال هذه الدراسة أن فيبر أظهر اهتمام كبير لمتغير الظروف الفيزيائية (الإضاءة والتهوية) في خلق حوادث العمل، إلا أنه توجد عوامل أخرى كثيرة تؤدي إلى حدوث الإصابات والأمراض المهنية والحوادث، فمثلا عامل الخبرة والسن هناك أيضا عوامل لم يتم التطرق إليها من طرف فيبر في هذه الدراسة.

✓ دراسة براون سوء التوافق المهني و الحوادث 1968: يؤيد براون في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من التوافق المهني، حيث يذكر في سياقه تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير مواقف الإحباط الذي يواجهها العامل في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يعنون فيها، وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط نوجزها فيما يلي:

- التنقل في العمل.
- الاغتراب المهني ودوران العمل.
- الحوادث والأمراض المهنية.
- الغيابات والاضطرابات.
- اختلال الإنتاج كما وكيفا.
- الاعتلال الصحي والتعب الصناعي<sup>1</sup>.

### التعقيب على الدراسة:

\_ تبين من خلال هذه الدراسة أنه ركز على العوامل النفسية من خلال مظاهر الإحباط التي يواجهها العمال في ظروف عملهم، إلا أنه توجد عوامل مادية متعلقة بالآلات والظروف الفيزيائية وهناك عوامل شخصية راجعة إلى العامل ذاته في خلق الحوادث كالتخريب المتعمد وشرب الكحول وغيرها من الأسباب فبراون قام بربط مظاهر سوء التوافق المهني بالحوادث.

<sup>1</sup> براون أ: علم النفس الاجتماعي، ترجمة محمد خيرى، دار المعارف، مصر، 1960، ص 282.

## ب. دراسات عربية:

✓ دراسة الطالبة " سهيلة محمد" والتي جاءت تحت عنوان "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط دمشق 2007.

جاءت فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى خطورة العمل والتعرض لحوادث العمل.

المنهج المستخدم من طرف الباحثة هو المنهج الوصفي التحليلي وقد شملت عينة الدراسة العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل البالغ عددهم 120 عامل وعاملة وتمثل هذه العينة المجتمع الأصلي المستهدف للدراسة، وعينة أخرى من العمال لم يتعرض أفرادها لأي حادث عمل وعددهم 80 عامل ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل.
- متوسط أعمار العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل أكبر بشكل دال إحصائياً من متوسط أعمار العاملين الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر المهني بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والذين لم يتعرضوا لحوادث العمل<sup>1</sup>.

## التعليق على الدراسة:

<sup>1</sup> سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، دمشق، 2007.

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين وفقا لبعض المتغيرات وهي : الظروف العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادث.

✓ دراسة محمد العباس العوض حول سيكولوجية الحوادث: استهل محمد العوض دراسته بتقديم فصل نظري ذكر من خلاله تعريف حادث العمل والعوامل والأسباب المؤدية لوقوعه، كما دعم بدراسته ببعض النظريات، أما إشكالية الباحث حول الحوادث وموقف المقبولين والمنبوذين من العمال والتحقق من وجود ارتباط بين الاستهداف للحوادث والمكانة السسيوميترية للعامل، دارت أهمية بحث محمد العوض حول: التركيز على التفاعل الذي ينشأ من علاقة العامل بزملائه في العمل، أي العلاقة التي يخلفها العمل ويحدد أبعادها وبالتالي تحديد مكانة الفرد السسيوميترية تبعاً للفرد في الجامعة وتأثيرها فيه، يرى الباحث أن لهذا الموضوع علاقة لاستهداف الحوادث والمكانة السسيوميترية.

استعان الباحث بمجموعة من الأسئلة تمثلت في:

- هل المستهدفين من المنبوذين؟
- ماهي السمات المميزة للمستهدف المنبوذ؟
- ماهي الخصائص التي يتميز بها المستهدفين والمنبوذين؟

كما اعتمد كذلك على الفروض التالية:

- أن هناك ارتباط بين استهداف للحوادث والمكانة السسيوميترية.
- يتوقع أن يكون في المنبوذين بعض السمات الشخصية التي تساعد على التوافق الاجتماعي والتكيف مع غيره<sup>1</sup>.

**التعقيب على الدراسة:**

<sup>1</sup> عباس محمد عوض: سيكولوجية الحوادث، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1985، ص 63.

كانت دراسته حول سيكولوجية الحوادث أي معرفة ماهي هذه الحوادث وما هي الأسباب التي تؤدي إلى وقوعها كما انه ركز على التفاعل الذي ينشأ من علاقة العامل بزملائه في العمل أي العلاقة التي يخلفها العمل ويحدد أبعادها وبالتالي تحديد مكانة الفرد السيسيوميتريية تبعا للفرد في الجامعة وتأثيرها فيه.

### ج. دراسات جزائرية:

✓ دراسة "سمير حديبي" بعنوان **حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية**: جاءت في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري/ قسنطينة 2009، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات، على العمال المنفذين بعين سمارة.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية.
- محاولة لفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المؤسسة.
- إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضا عن العمل.

برزت إشكالية الدراسة في:

هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال بمركب الجارفات والرافعات.

والأسئلة الفرعية:

- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية؟
- هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

أما الفرضيات:

- الوقوع المستمر في حوادث العمل يؤدي إلى التقليل من الروح المعنوية.
- لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث يحتوي المصنع على 140 عامل وأجريت الدراسة على 60 فردا واستخدم الملاحظة، الاستمارة.

ومن بين النتائج المتوصل إليها:

تؤثر الحوادث على الروح المعنوية للأفراد العاملين بإيجابية عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل وبشكل سلبي عند وقوعهم في احباطات والفشل المهني وترك العمل بالإضافة إلى تراجع في دافعية العمل ونقص في الأداء<sup>1</sup>.

### تعقيب على الدراسة:

من خلال هذه الدراسة ونتائجها نجد أن الباحث وفق في دراسة العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لأنه كلما كانت لدى العامل روح معنوية مرتفعة كان بعيد عن الوقوع في الحوادث حيث تعتبر هذه الدراسة حافز للمؤسسات الصناعية لكي تهتم بالموارد البشري لزيادة الإنتاجية.

✓ دراسة " قردوح سكيينة وفنور عزيزة " بعنوان تأثير حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الصناعية حيث جاءت هذه الدراسة في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر لعلم الاجتماع، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2016، دراسة ميدانية بشركة الزجاج بأولاد صالح بالطاهير/ جيجل. هدفت هذه الدراسة إلى:

- معرفة اثر الحوادث المهنية على أداء العمال في المؤسسة الصناعية.
- معرفة مدى تأثير حوادث العمل على أداء العمال في المؤسسة.
- معالجة مشكلة الحوادث المهنية للوصول إلى بعض الاقتراحات على ضوء الدراسة كون حوادث العمل تأثر بشكل كبير على أداء العاملين في كافة المستويات.

أما إشكالية الدراسة فتمثلت في:

كيف تؤثر حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الصناعية؟

والأسئلة الفرعية:

<sup>1 1</sup> سمير حديبي: حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس و العمل و السلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.

- هل نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة؟
- هل ظروف العمل تأثير على الروح المعنوية للعاملين داخل المؤسسة؟

الفرضيات كانت كالتالي:

- نقص الوعي لدى العاملين له تأثير على إنتاجية المؤسسة.
- لظروف العمل تأثير على الروح المعنوية للعاملين داخل المؤسسة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، والعينة قصديه نسبتها 25% أي ما يعادل 124 شخصا.

واستخدمت: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

وفي الأخير توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

حوادث العمل تؤثر على الأداء الوظيفي للعمال بالشركة الإفريقية للزجاج، وذلك من خلال إجابات المبحوثين الذين أكدوا أن الحوادث تقع لعدة أسباب في بيئة العامل وهذا ما يؤثر سلبا على نفسية العمال وصعوبة أدائهم لمهامهم<sup>1</sup>.

**تعقيب على الدراسة :**

من خلال هذه الدراسة حاولت الباحثتين معرفة أثر الحوادث المهنية ومدى تأثيرها على أداء العمال في المؤسسة الصناعية، حيث أنه تم التطرق لحوادث العمل التي تعتبر من المشكلات والهاجس التي يلاحق عالم الشغل عموما والصناعة على وجه الخصوص والتي تعود خطورتها على العنصر البشري باعتباره المورد الأساسي داخل المؤسسة.

## 2-دراسات متعلقة بالاستقرار المهني:

### أ. دراسات أجنبية:

<sup>1</sup> فنور عزيزة و قردوح سكينية: تأثير حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في التنظيم والعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2015/ 2016.

✓ دراسة دافوين ورافسي بعنوان الاستقرار النسبي لأنماط المسارات المهنية لدى تيار المديرين الأوروبيين في زمن العولمة: مقارنة فرنسا، ألمانيا، بريطانيا، سويسرا، قام بها الباحثان دافوين ورافسي سنة 1999، في أكبر المؤسسات لكل من البلدان المذكورة، اعتمد الباحثان على عينة مكونة من 11 مؤسسة كبرى أخذ منهم 916 مدير موزعين على هذه المؤسسات وعلى المنهج البيوغرافي، معتمدون في ذلك على أدوات جمع البيانات متمثلة في تتبع السيرة الذاتية لكبار المدراء، وجاءت الفرضيات على النحو التالي:

- من المحتمل أن يعمل كبار المدراء الفرنسيين في الوظائف العليا للخدمة المدنية بشكل أكبر لدى نظرتهم للألمان والبريطانيين.
- من المحتمل أن يدرس كبار المدراء الفرنسيين في واحدة من المؤسسات الأكثر انتقائية لبلدهم بشكل أكبر منه لدى كبار المدراء الألمان والبريطانيين.
- من المحتمل أن يعمل كبار المدراء الألمان في عدد من المؤسسات خلال مساهمهم المهني بشكل أكبر مقارنة بنظرائهم الفرنسيين و البريطانيين.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كانت تتمحور حول أن عوامل معيار شغل المركز الإداري يعني ثلث أو نصف المدراء الذين يعملون في تلك المؤسسات رغم انفتاحها، وقد كانت خاصة بالأطر المؤسسية المختلفة، المدارس الكبرى و كبار موظفي الخدمة المدنية لدى المدراء الفرنسيين، مسارات تسلق الحبال و درجات الدكتوراه لدى الألمان و المدارس و المعاهد العامة بالنسبة للمدراء الألمان، وحتى لو سمحت الفرصة بتطوير المهارات فهي عادة لا تملك وظائف مماثلة في جميع البلدان كما أن امتلاك درجة الدكتوراه لدى الألمان تؤكد عضويتهم في النخبة الأكاديمية ولكنها لا تزود بنفس الشبكات في المدارس الفرنسية أو المعاهد البريطانية<sup>1</sup>

### تعقيب على الدراسة:

إن دراسة دافوين ورافسي تعتبر من بين أكبر الدراسات التي قامت في أكبر المؤسسات في كل من فرنسا، ألمانيا، بريطانيا، سويسرا حول الاستقرار النسبي المهني لدى المدراء في زمن العولمة كما تركز اهتمامهم على المركز الإداري ومن يشغله وفصلت كل المؤسسات المختلفة الكبرى.

<sup>1</sup> نقلا عن كعواش 2015، ص 135-136.

## ب. دراسات عربية:

✓ دراسة "زياد محمد علي" و "فارس محمد الرواشدة" بعنوان " محددات الرضا و الاستقرار الوظيفي " دراسة ميدانية في مؤسسة الموانئ في الأردن سنة 2009 نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس العدد الثالث.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي

انطلقت هذه الدراسة من مجموعة من الأسئلة:

- ما مستوى توافر أبعاد الرضا و الاستقرار كما يراه العاملين في مؤسسة الموانئ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي من خلال (بيئة العمل، العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقات مع الإدارات العليا، المهارات المستخدمة و الحوافز)؟

أما الفرضيات فتمحورت كالتالي:

- يتمتع موظفي مؤسسة الموانئ بالاستقرار و الرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية ( بيئة العمل، العلاقة مع الرئيس المباشر، العلاقات مع الإدارات العليا، المهارات المستخدمة و الحوافز).

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و اعتمد على عينة عشوائية قصديه قدرت ب 280 عامل من أصل 4790 عامل من عمال مؤسسة الموانئ، أما بالنسبة إلى أدوات جمع البيانات استخدم الاستمارة و تم التوصل على النتائج التالية:

- يتمتع موظفي مؤسسة الموانئ بالاستقرار و الرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي.
- هناك علاقة بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> زياد محمد علي الصمادي، فارس محمد الرواشدة: مرجع سبق ذكره، ص ص 327-350.

## تعقيب على الدراسة:

كانت دراستهم حول محددات الرضا والاستقرار الوظيفي حيث حاول الباحث معرفة مستويات رضا استقرار العمال من خلال بيئة العمل والعلاقات بين العمال والمرؤوسين داخل المؤسسات وتوصل الباحثين أن هناك علاقة وطيدة بين كل من بيئة العمل والعمال والرؤساء.

✓ دراسة محمد علي محمد بمصر قام الباحث بهذه الدراسة بشركة النسيج التابعة للمؤسسة المصرية العامة للغزل و النسيج على عينة تتكون من 250 عامل من خمس أقسام إنتاجية وذلك سنة 1972 وقد استعان ب 3 إجراءات:

- الإجراء الأول: تصور العمال لفرص التقدم الوظيفي أو التنقل المهني المساعد في التسلسل التنظيمي.
- الإجراء الثاني: يهدف إلى التعرف على مدى اقتناع العمال بأن عملهم في التنظيم يشكل مستقبل مهنيًا لهم أم يفضلون تغيير عملهم الحالي والانتقال إلى تنظيم آخر يمكن أن يتيح لهم فرص أوسع للتقدم الوظيفي.
- الإجراء الثالث: طلب من العمال أن يختاروا بين الانتقال إلى تنظيم آخر مع افتراض تساوي الأجر وبعض الظروف الأخرى في كلا التنظيمين.

ومن أهم نتائجها:

- بالنسبة للإجراء الأول: ترى أن 28,7% من أفراد العينة أن هناك إمكانية للترقية في المؤسسة.
- بالنسبة للإجراء الثاني: العمال الجدد أكدوا اعتمادهم على العمل الحالي باعتباره يشكل مستقبلًا مهنيًا لهم وذلك لحدائثة علاقتهم بالتنظيم، إضافة إلى جهلهم التام بالمعلومات التي تحول دون تقدمهم المهني، العمال القدامى أكدوا ارتباطهم بالتنظيم بنسبة 69.9% في حيث يرى أن 30.4% منهم ضرورة تغيير منصب عملهم لأن الأجر بلغ أقصاه ولا يمكن أن يتوقعوا زيادة في المستقبل.
- بالنسبة للإجراء الثالث: توصلت الدراسة إلى أن 79.5% من أفراد العينة يفضلون البقاء في المؤسسة أما الباقي أي 20.5% أظهروا رغبة في تغيير العمل.

وقد خلصت الدراسة من خلال الإجراءات 3 إلى أن الأجر له دور أساسي في استقرار العامل في عمله، وكذلك الترقية خاصة بالنسبة للعمال الذين أمضوا فترة طويلة في المؤسسة<sup>1</sup>.

### تعقيب على الدراسة:

أهم ما جاءت به الدراسة هو الاهتمام برؤية العمال وتصوراتهم حول وظيفة الترقية بالمنظمة وإمكانية تتقلهم الصاعد من خلال الهيكل التنظيمي.

إضافة إلى هذا محاولة معرفة رؤية العمال أو مدى اقتناعهم بأن مهنتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم يدفعهم إلى الاستقرار في المنظمة.

كما عزلت الدراسة من خلال الإجراء الأخير كمكسب لترك المنظمة وذلك من أجل معرفة الأسباب الأخرى لعدم الاستقرار المهني.

ورغم هذا الإجراء أكدت الدراسة على ضرورة الأجر والترقية وأنها عاملان أساسيان في دفع العامل إلى الاستقرار المهني، وهما وظيفتان من وظائف تسيير الموارد البشرية.

### ج. دراسات جزئية:

✓ دراسة " جبلي فاتح" جاءت هذه الدراسة بعنوان " الترقى الوظيفية والاستقرار المهني" جاءت في

إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2006.

تمحور التساؤل الرئيسي للدراسة:

هل الاستقرار المهني دال على ملائمة الترقية أو أنه دال لمتغيرات أخرى اعتراضية أو طارئة أو ثابتة؟

حيث هدف الباحث من خلال التساؤل إلى معرفة العلاقة الفعلية التي تربط الترقية الوظيفية بالاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باستخدام المنهج الاجتماعي بالعينة، واعتمد على أدوات لجمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابل والاستمارة وطبقت الدراسة على عينة قدرها 90 مفردة، وانطلق

الباحث في بحثه الميداني من فرضيات تمحورت أساسا حول:

- يرتبط التدرج الوظيفي بشعور العمل بالرضا والارتياح في عمله.
- هناك علاقة ارتباطيه بين الحوافز المادية و استقرار العامل في عمله.

<sup>1</sup> مراد خلاصي: اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الإطار في العمل، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة،

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج: فالترقية تلعب دورا مهما في تحقيق فعالية أكثر لدى العمال وكلما حصل العمال على الترقية شجعهم ذلك عللا بدل المجهودات في العمل، كما أن هناك ارتباط بين التدرج وزيادة الولاء والانتماء للمؤسسة والأجر وحده لا يكفي من أجل تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار ورغم ذلك تبقى الترقية من الأهداف التي يسعى العمال لها، كما أن العمال يتحلون عن فكرة ترك وظائفهم الخالية في حال وجود ترقية لأنها واحدة من عوامل الاستقرار المهني والحوافز المادية تلعب دورا في استقرار العامل<sup>1</sup>.

### تعقيب على الدراسة :

من خلال هذه الدراسة ونتائجها نجد أن الباحث وفق بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني لأنه كلما ترقى العامل في وظيفته كان مستقرا داخل المؤسسة حيث تعتبر الترقية أحد أهم عوامل الاستقرار المهني وتلعب دورا هاما فيه.

✓ دراسة "سمير حليس" جاءت هذه الدراسة بعنوان "التغير التكنولوجي و الاستقرار المهني" جاءت

هذه الدراسة في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، دراسة ميدانية بالشركة

الإفريقية للزجاج في الطاهير/جيجل، جامعة منتوري قسنطينة 2009.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على الطريقة التي من خلالها تقوم المؤسسة بإجراء عملية التغير التكنولوجي.
- تشخيص الصعوبات وأهم العراقيل التي تقف عائقا أمام نجاح عملية التغير التكنولوجي الذي يعتبر أساسيا بالنسبة للمؤسسة.

فرضيات الدراسة:

- تؤدي مشاركة العمال في عملية التغير التكنولوجي إلى إضعاف مقاومتهم لهم.
- تتطلب عملية التغير التكنولوجي نشاطا مكثفا للاتصالات قبل وبعد العملية.
- تؤدي عملية التغير التكنولوجي إلى تنمية المهارات العمالية عن طريق التكوين الضروري لكل فرد له علاقة بهذه العملية.

المنهج المستخدم من طرف الباحث في هذه الدراسة:

<sup>1</sup> جبلي فاتح: الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2006/ 2005.

هو المنهج الوصفي الذي يعتمد في تطبيقه طريقة المسح بالعينة، أما أدوات جمع البيانات فاستعان بالملاحظة، المقابلة، الوثائق و السجلات واعتمد في التحليل وتفسير البيانات على أسلوب التحليل الكمي والكيفي.

عينة الدراسة:

اعتمد على العينة العشوائية المنتظمة، أما نسبة اختيار العينة قدرت ب 278 عاملا من مجتمع البحث الكلي<sup>1</sup>.

نتائج الدراسة:

- قبول التغيرات التكنولوجية التي تقوم بها المؤسسة من فترة زمنية إلى أخرى إذا كان هذا التغيير يتم وفق مجموعة من الخطط المدروسة ويشترط فيها العمال المعنيين بالأمر.
- يلعب الاتصال دورا مهما في التنسيق بين مختلف الأعمال والوظائف من أجل تحقيق الأهداف بفعالية وحاجة المؤسسة إلى هذا العنصر تزيد أكثر عند قيامها بعملية التغيير التكنولوجي .
- ضرورة تكوين العمال وتدريبهم لكي يسيطروا على الأعمال التي يقومون بها ويتجنبوا الأخطاء التي يمكن أن يتعرضوا لها.

### تعقيب على الدراسة:

من خلال الدراسة التي قام بها الباحث أكد على العلاقة الوطيد بين التغيير التكنولوجي التي تقوم به المؤسسة الصناعية رغبة في تحسين الظروف والرفع من مردودية العمل وبين الاستقرار المهني للعمال وفق استراتيجيات ينفذها متخصصين في مجال السلوك التنظيمي والتغيير التكنولوجي يعتمد نجاحه إلى حد كبير على مدى استقرار الموارد البشرية ولائهم للمؤسسة التي يعملون فيها.

<sup>1</sup> حليس سمير: التغيير التكنولوجي والاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج في الطاهر، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009.

## الفصل الثاني: النظريات المفسرة لحوادث العمل

### والاستقرار المهني

أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

1\_ نظرية الميل لاستهداف الحوادث

2\_ نظرية الحرية والأهداف واليقظة

3\_ نظرية الضغط والتكيف

4\_ نظرية التحليل النفسي

5\_ نظرية المصادفة

6\_ نظرية علم النفس التجريبي

7\_ النظرية القدرية

8\_ النظرية الطبية

ثانياً: النظريات المفسرة للاستقرار المهني

1\_ مدرسة الإدارة العلمية

2\_ مدرسة العلاقات الإنسانية

3\_ مدرسة التكوين الإداري

4\_ نظرية اتخاذ القرار

## أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

برزت العديد من النظريات تفسر الأسباب المؤدية لحوادث العمل ومن بين أهم هذه النظريات نذكر:

## 1. نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

تعتبر من أقدم النظريات والأكثر شيوعاً التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكلوجية فهي تقترض وجود صفات وراثية، شخصية، بدنية، نفسية وعقلية، كضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية... الخ هذه الصفات تجعل من العاملين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال اللذين يعملون في الظروف نفسها ويطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث"<sup>1</sup>.

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أنه يوجد أدلة علمية متعارضة على صحتها، وفي الحقيقة يوجد أفراد يرتكبون الكثير من الحوادث وأن أغلب الحوادث ترتكب من قبل فئة قليلة من الأفراد فان هذا بذاته لا يعد دليلاً على صحة هذه النظرية والدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يرد عن الصدفة ولقد دل التحليل الإحصائي الذي اخذ في الاعتبار عامل الصدفة على وجود حوالي 15% فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة استهداف الحوادث وعلاوة على ذلك فان العوامل الأخرى غير استهداف الحوادث لم تكن مضبوطة وإذا أمكن ضبطها والإبقاء على عامل استهداف الحوادث فان هذا الرقم سينخفض<sup>2</sup>.

نستنتج من هذه النظرية أنها ركزت في تفسيرها للحوادث على أنه يوجد أشخاص لهم سمات تدفعهم للوقوع في الحوادث، ولكن هذا قد يكون غير كافياً لأن العنصر البشري ليس المسؤول وإنما المناخ الصناعي هو أيضاً مسبب في الحوادث.

## 2. نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

طبقاً لهذه النظرية تعتبر الحادثة سلوكاً رديئاً بمعنى أن الحادثة ناتجة عن السلوك السيئ الذي يحدث والبيئة السيكلوجية تكون غير مريحة ولا مشجعة بالنسبة للعامل حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا.

فكلما كان المناخ الصناعي يوفر الفرص السيكلوجية والاقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث.

<sup>1</sup> محمود عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، ط1، دار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص200.

<sup>2</sup> عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس الإنتاج، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص276.

فالمناخ السيكولوجي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد يجب أن يوفر للعامل فرص وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى ويجب أن يكون له القدرة على تحقيق هذه الأهداف، لذلك يجب رفع مستوى الانتباه واليقظة فكلما زادت انتباه ويقظة العامل كلما ارتفع العمل كما ونوعاً<sup>1</sup>. ركزت هذه النظرية على البيئة السيكولوجية غير الملائمة، وأهملت باقي الجوانب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث كالظروف الفيزيائية المتمثلة في الحرارة.. الخ والأجهزة والآلات وتصميماتها المعقدة.

### 3. نظرية الضغط والتكيف:

تعطي هذه النظرية أهمية بالغة لطبيعة بيئة العمل ومناخ العمل لتحديد الحوادث حيث أن العامل الذي يعاني من الضغط والتوتر العصبي وهو الأكثر عرضة للوقوع في مختلف الحوادث عن العامل الذي يكون بعيد عن هذه العوامل.

وقد تبدو هذه النظرية لوهلة أنها تشبه نظرية استهداف الحوادث التي تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو في تكوينه أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية والتكوينية في الزمن أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية والفيزيائية<sup>2</sup>. ولقد أشار "كير" إلى أن نظرية اليقظة ونظرية الضغط وكذلك نظرية استهداف الحوادث تكمل بعضها البعض فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة<sup>3</sup>.

وفي نظره يحدث معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو التالي:

\_ نظري استهداف الحوادث 1 إلى 15%

\_ نظرية اليقظة 30 إلى 40%

\_ نظرية الضغط 40 إلى 60%

### 4. نظرية التحليل النفسي:

تؤكد هذه النظرية أن للعوامل النفسية اللاشعورية دور في الوقوع في الحوادث، فالحوادث ما هي إلا أفعال وتصرفات مقصودة لاشعوريا تتضح فيه الرمزية بصورة واضحة جلية، فعندما يشتد النزاع بين العامل

<sup>1</sup> عبد الرحمان محمد عيسوي: نفس المرجع، ص 277.

<sup>2</sup> كامل محمد عوضية: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، لبنان، بيروت، 1996، ص24.

<sup>3</sup> عبد الرحمان محمد عيسوي: نفس المرجع، ص 278.

وصاحب العمل فإن تورط هذا العامل في حادثة تترتب عليها إتلاف الآلة، فإن الآلة ما هي إلا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد أن ينتقم منه ويوجه إليه العدوان.

يرى سيغموند فرويد أن الحوادث تعبير لصراع عصبي وأن ما يلحق جسم الفرد من إصابة نتيجة لها ما هو إلا عقاب موجه لذات كالتنفيس عن مشاعر الذنب المرتبطة بمواقف معينة في حياة الفرد<sup>1</sup>.

لقد بالغت هذه النظرية في نظرتها إلى إرجاع العوامل اللاشعورية التي تخص الفرد فقط، وهي بذلك قد أهملت العوامل الخارجية الأخرى كالعوامل الاجتماعية، الاقتصادية، والتي لها تأثير بالغ في سلوك الفرد.

### 5. نظرية المصادفة:

ترجع هذه النظرية سبب الحوادث إلى عامل الصدفة، ومنه جميع الأفراد لديهم استعدادات للوقوع في حوادث العمل وانه لا توجد عوامل شخصية تميز الشخص عن آخر في استعداده للوقوع في الحوادث.

هذه النظرية وان كانت تبدو معقولة إلا أن إلغاء العوامل الشخصية التي بدورها تؤدي إلى الحوادث أمرا لا يبدو معقولا، ولو كانت الحوادث التي تتوزع بالصدفة لكانت وفق المزاجي الإعتدالي التكراري أي:

\_\_ يتورط عدد قليل من الأفراد في حوادث قليلة جدا.

\_\_ يتورط عدد قليل مثل الفئة الأولى في حوادث كثيرة جدا.

\_\_ يتورط اغلب الأفراد في حوادث كثيرة جدا<sup>2</sup>.

بالغت هذه النظرية في افتراضها أن وقوع حوادث العمل مسألة ترجع إلى الصدفة لان عدد الحوادث التي يقع فيها بعض الأفراد في وقت يجب أن تكون مستقلة عن الحوادث التي يقع فيها الأفراد في وقت آخر.

### 6. نظرية علم النفس التجريبي:

ترى هذه النظرية أن الوقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عديدة فالشخص الذي يقع في حادث ما يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات والمؤشرات كالحرارة وحالة الطريق وعدم ضبط الفرامل أو وجود الظلام، والتعب والحالة النفسية للفرد مما يؤدي به للإحاطة بظروف غير آمنة وحالة مزاجية في نفس الوقت<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي و التنظيمي "عربيا وعالميا، ط1، دار الفكر العربية القاهرة، 2005، ص 276.

<sup>2</sup> عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، لبنان، 2003، ص 262

<sup>3</sup> محمود السيد أبو النيل: مرجع سبق ذكره، ص 409.

بالإضافة إلى صغر سن العامل وخبرته وما إلى ذلك من وجود متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث وهي متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها وضبطها والتحكم فيها<sup>1</sup>.  
 \_ ترى هذه النظرية أن أسباب حوادث العمل تختلف وتتنوع فالاختلافات السمعية والبصرية للعامل ممكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث كما أن الطرق الوعرة أو عدم ضبط الإطارات أو وجود الضباب، الظلام، التعب صغر السن، وغيرها من المتغيرات التجريبية كلها مسببة لتلك الحوادث.  
**7. النظرية القدرية:**

تعتبر أن من يقع في الحوادث إنسان سيئ الحظ وأكثر قابلية لتكرارها، وأن من لا يقع في الحوادث طيب الحظ ولديه مناعة وحصانة منها فالواقع في الحوادث وعدم الوقوع فيها شيء يرجع إلى القدر، وتهمل هذه النظرية كما هو واضح ما لدى الإنسان من استعدادات لها علاقة بوقوعها في الحوادث<sup>2</sup>.  
 \_ نستنتج أن أصحاب هذه النظرية يرون الناس صنفان أحدهما طيب الحظ والآخر العكس تعيس بحيث أن الصنف الأول يملك حظه ضد الحوادث والثاني قابلية كبيرة لها وهذا هو القدر بالنسبة إليهم.  
**8. النظرية الطبية:**

ومضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض جسمية أو عصبية، تؤدي به للوقوع في الحوادث، لكن لا يمكن أن تكون هي وحدها المسؤولة عن التورط في تلك الحوادث، فقد أوضح "جواف" أن 75,9% من الحالات ليس لها أسباب طبية، وأن 1,4% من الحوادث لا يمكن أن ترتبط بأسباب طبية يتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري<sup>3</sup>.  
 \_ ما نستنتجه من خلال هذه النظرية أن الأشخاص اللذين يميلون للحوادث هم من يعانون من أمراض مختلفة.

## ثانياً: النظريات المفسرة للاستقرار المهني

### 1. نظرية الإدارة العلمية:

ركزت هذه النظرية في دراستها على رفع الكفاءة الإنتاجية في مستوى الإدارة التنفيذية باستخدام الآلة في الإنتاج أدى إلى ظهور مشكلات تتعلق بنقص الكفاءة الإدارية، وحجم وجود الإنتاج فكان لابد من البحث عن أساليب جديدة للتغلب على هذه المشكلات، فقد ثبت من خلال الخبرة العلمية أن العمل الإداري

<sup>1</sup> عبد الرحمان محمد العيسوي: مرجع سبق ذكره، ص 276.

<sup>2</sup> محمود السيد أبو النيل: نفس المرجع، ص 408.

<sup>3</sup> علي حمدي: مرجع سبق ذكره، ص 200.

لا يمكن ممارسته بأساليب غير علمية فالتخطيط والتنظيم والتوجه والرقابة لا يمكن ممارستهم بطريقة عشوائية وأن التركيز عن إنتاجية الفرد العامل بدون تقسيم العمل والتخصص يصعب تتميتها بدون التدريب المستمر واستعداد الفرد للتعلم، كما أن المشروعات أكدت أن صاحب العمل لا يستطيع القيام بها لوحده.

وضمن هذه الشروط وظروف العمل ركزت نظرية الإدارة العلمية على تحقيق الهدفين التاليين:

أ. الاستغلال الأمثل للموارد المادية للمشروع والحد من الهدر والإسراف في الموارد للتقليل من التكاليف.

ب. الاستغلال الأمثل للعنصر البشري باستخدام السبل والأساليب الفنية كافة لزيادة الإنتاجية بأقل تكلفة وزمن<sup>1</sup>.

وتقوم هذه لنظرية على مجموعة من المبادئ وهي:

\_ اختيار العاملين بعناية وفقا لمؤهلاتهم العلمية.

\_ اعتماد مبدأ التخصص وتقسيم العمل.

\_ التقسيم العادل للمسؤولية بين المديرين والعاملين لأن توزيع السلطة تكون بطريقة رسمية وفقا لقواعد ثابتة.

\_ تدريب العاملين ومنحهم محفزات مادية مناسبة.

\_ تطوير أي عمل بإتباع أسلوب علمي يشمل على قواعد عدة للحركة ومعايير تنفيذ العمل<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق نلاحظ أن هذه النظرية ركزت على النواحي الداخلية واعتبرت أن المنظمة نظاما مغلقا أي أن بيئة العمل الداخلية لا تتأثر إلا بقرارات الأفراد العاملين مهما كان مركزهم وأهملت التنسيق بين العوامل الداخلية والخارجية.

## 2. مدرسة العلاقات الإنسانية:

"إلتون مايو" هو رائد نظرية العلاقات الإنسانية، وضع نظريته من خلال خبراته ودراسته وممارسته الإدارية في شركة ويسترن إلكترونيك في الولايات المتحدة الأمريكية، ونفذ مع مجموعة من زملائه سلسلة أبحاث عرفت فيما بعد بسلسلة دراسات هورثن الشهيرة، وكان الغرض من هذه لدراسات هو تأثير عدد من المتغيرات المادية كالإضاءة، ظروف العمل، وفترات الراحة عن إنتاجية العاملين، ومحتوى هذه الدراسة

<sup>1</sup> ماجد عبد المهدي مساعدة: إدارة المنظمات، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص49-50.

<sup>2</sup> صلاح عبد القادر النعيمي: الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 55-56.

هو معرفة إذا ما كان هناك علاقة بين الحوافز الاقتصادية والظروف المادية لما كان العمل وإنتاجية العاملين، وبعد سلسلة من الأبحاث لمعرفة تأثير الإضاءة والضوضاء والحرارة وغيرها تبين أن تأثير هذه العوامل لا يرتبط بعلاقة من نوع المحدد، الأمر الذي دفع الباحثين إلى الاعتقاد بأن هناك عوامل أخرى غير مادية تساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وليس الظروف المادية والحوافز الاقتصادية وحدها. \_ كما حاولت هذه النظرية دراسة بيئة العمل باعتبارها نسق اجتماعي مغلق وهو المصنع الذي تمارس فيه المجتمعات غير الرسمية دورا حيويا وإنه يجب أن ننظر للعامل على أنه كائن إنساني اجتماعي له حاجاته واتجاهاته كما توصل "مايو" إلى النتائج التالية:

- الإنسان هو محور العملية الإنتاجية وأهم عناصر الإنتاج على الإطلاق.
- هناك علاقة طردية بين ارتفاع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية لذلك يجب معاملة العنصر البشري معاملة حسنة لتبقى معنوياته مرتفعة.
- الحوافز الاقتصادية وحدها لا تكفي لزيادة الإنتاج وتحقيق الرضا بل يجب استخدام الحوافز المعنوية.
- إن المنشأة نظام اجتماعي إلى كونها كيان قانوني واقتصادي، وأن هذا النظام الاجتماعي يلعب دورا هاما في تحديد سلوك الفرد، وهذه الأدوار تختلف عن أدوار ومعايير التنظيم الرسمي للمنشأة.
- يحتاج المدير إلى مهارات اجتماعية بقدر حاجاته إلى مهارات فنية<sup>1</sup>.

مما سبق نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية قد ركزت على الجوانب الاجتماعية والنفسية للعمال والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة ودور وأهمية الجماعة في تحقيق أهداف التنظيم. كما ركزت على التنظيم الرسمي والغير رسمي واهتمت بالجوانب النفسية التي تتمثل في الشعور بالانتماء والولاء لدى العمال والعوامل الاجتماعية المتمثلة في الاتصال، نمط القيادة والعلاقات بين العمال، كل هذا يؤدي إلى تحقيق الاستقرار لدى العمال.

### 3. مدرسة التكوين الإداري:

"هنري فايول" ركز هذا المهندس والخبير الفرنسي في كتابه "الإدارة الصناعية والعامة" على الوظائف الرئيسية للإدارة بعد أن صنف دراسته ووزعها على وظائف: التخطيط، التنسيق، الرقابة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ماجد عبد المهدي: مرجع سبق ذكره، ص 65-66.

<sup>2</sup> موسى خليل: الإدارة المعاصرة "المبادئ الوظائف الممارسة"، ط2، المؤسسات الجامعية للنشر و التوزيع، بيروت، 2011، ص 27.

ويمكن تلخيص فلسفة " فايول " في مقولته الشهيرة بدون مبادئ يعيش المرء في الظلام والفوضى، إن المبادئ هي المنارة هي التي تهدي من يسترشد بها، ولن يستطيع ذلك إلا أولئك الذين يعرفون الطريق إليها، وقد افترض أن هناك مجموعة من المبادئ العامة تحكم العمل الإداري وهي مبادئ تتسم بالطابع العالمي حيث يمكن تطبيقها في كافة المنظمات عبر الثقافات والحضارات المتنوعة<sup>1</sup>.

قد اعتبر تطبيقها معيار المديرين الناجحين ليس في المؤسسات التجارية فحسب، بل في المؤسسات العامة و الدينية والاجتماعية وهي على الشكل التالي:

- أ. **تقسيم العمل:** أي الشخصية في تنظيم وتنفيذ الأعمال.
- ب. **السلطة:** حق المديرين بإصدار الأوامر لانجاز النشاطات.
- ج. **الانضباط:** يستلزم احترام أفراد المؤسسة للقواعد والعقود التي تدير المؤسسة.
- د. **وحدة الأمر والقيادة:** تعني تلقي الأفراد للأوامر من رئيس واحد من دون سواه.
- هـ. **وحدة التوجيه:** وبدل هذا المبدأ على إيجاد رئاسة واحدة لكل مجموعة من الأنشطة ذات الهدف الواحد.
- و. **الخضوع للمصلحة العامة:** وهذا يتطلب التعاون والتضحية وتنمية روح العمل الجماعي، ووحدة العمل الإدارية والتنظيمية وهذا ما يؤدي إلى تفضيل مصلحة المجموع على المصلحة الخاصة، وعلى الإدارة التوفيق بينهما.
- ز. **مكافأة الأفراد:** تعويض الأفراد ومكافأتهم بشكل عادل يوفر رضا العمال وأصحاب العمل، ويناسب مستوى المعيشة وسوق العمل ووضع المؤسسة.
- ح. **المركزية:** ويقصد بهذا تمركز السلطة والقرار بالإدارة الأعلى هرميا بما يحقق مصلحة المؤسسة.
- ط. **سلسلة تدرج السلطة:** أي تسلسل السلطات والرتب الوظيفية من الأعلى إلى الأدنى في السلم الهرمي وعدم خروج الأفراد عن هذا الخط في تنفيذ وتحقيق الاتصال الإداري.
- ي. **الترتيب والنظام:** التقسيم المتوازن في المؤسسة إلى: موارد بشرية وموارد مادية، والتنسيق بينهما لتسهيل عمل وأنشطة المؤسسة.

<sup>1</sup> علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، دار غريب للنشر و التوزيع، ص 80.

ك. **المساواة:** يؤكد المبدأ على جذب وتحضير الأفراد العاملين والإخلاص في العمل عن طريق العدل والمساواة في التصرف معهم وتحقيق الأهداف ورعاية حقوقهم والاهتمام بهم.

ل. **الاستقرار الوظيفي:** المبدأ الذي يفسر المرونة مع الموظفين والعمال، كونهم بحاجة إلى بعض الوقت للتكيف مع الوظيفة وشروط العمل فيها، وهذا يقلل معدلات دوران العمل، و يخفض تكاليفه.

م. **المبادرة الشخصية والابتكار:** يسمح هذا المبدأ للمديرين بدفع موظفيهم إلى المبادرة في التعبير وتقديم المقترحات والإبداع في الخطط وابتكار الأفكار والإجراءات لتطوير مفاهيم العمل وممارسته.

ن. **شعور الانتماء للمؤسسة وروح التعاون:** يبرز هذا المبدأ كفاءة المديرين في تشجيع العاملين وتنمية ارتباطهم وانتمائهم للمؤسسة وثقافتها، وإدراكية العمل كفريق لأن ذلك يحقق النتائج الموجودة للمؤسسة والعاملين فيها.

ولقد فرع "فايول" هذه المبادئ بين ستة مجموعات وظيفية داخل المنشآت والمؤسسات الصناعية على الشكل الآتي: النشاط الفني، المالي، المحاسبي، التجاري، الإداري والنشاط الوقائي والضماني<sup>1</sup>. من خلال هذه المبادئ التي قدمها فايول فإن الاهتمام ببيئة العمل الداخلية يبرز من خلال مبدأ تقسيم العمل ومبدأ السلطة والمسؤولية، وكذا تنمية روح الجماعة حتى يكون هناك توازن وتعاون وأداء للمهام وإتقانها، بالإضافة إلى ذلك يرى فايول أن تحقيق الاستقرار المهني أمر ضروري للرفع والزيادة في الكفاءة الإنتاجية وتنمية روح الجماعة وامتثال العمال بالقواعد والأوامر واحترام أنظمة العمل وتشجيعهم على الابتكار، وتطبيق نظام التأديب مما يؤدي إلى الأمن وتحقيق الاستقرار والرفع من مستوى الشعور بالولاء.

#### 4. نظرية اتخاذ القرار:

يعد كتاب هريوت سيمون الذي أصدر سنة 1945 تحت عنوان "السلوك الإداري نقطة الانطلاق لإسهامات سيمون في مجال التنظيم والإدارة ولقد شكلت عملية اتخاذ القرار محمرا لاهتمام سيمون الأول فهي أساس العمليات التنظيمية وهي التي تحدد المميزات الأساسية للهيكل التنظيمي ولوظائف هذا الأخير<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> موسى خليل: مرجع سبق ذكره، ص 27.

<sup>2</sup> مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 45.

ولقد انتقد سيمون المبادئ التي قامت عليها النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم وخاصة تايلور وأعطى بديلا لفكرة الرجل الاقتصادي الذي نادى بها أصحاب هذه النظريات تمثل في الرجل الإداري والذي يحقق الكفاءة ويتصف بعدد من الصفات أهمها:

✓ هدفه الوصول إلى حلول مرضية للمشاكل التي تواجهه.

✓ يبين قراراته التي يتخذها على أساس صورة مبسطة للعالم المحيط حيث يستثنى العوامل التي ترتبط مباشرة بموضوع بحيث عندما يباشر صنع القرار لا يبحث عن كل البدائل المحتملة.

ولقد قسم سيمون أفراد التنظيم إلى مجموعتين أساسيتين هما:

أ- المنفذون وهم الأفراد المكلفون بأداء الأعمال النشطة ويتمركزون في المستويات الدنيا من التنظيم.  
ب- متخذو القرارات ويتمركزون في أعلى التنظيم ومهمتهم الأساسية هي اتخاذ القرارات وهذا عن طريق اختيار البدائل المتوفرة، ويؤكد سيمون على أن عملية الاختبار هذه تتوقف على قدرة متخذي القرارات في التأثير على فئة المنفذين.

وفي الحقيقة فإن الإسهامات الحقيقية لسيمون كانت بالاشتراك مع مارش جيمس في كتابه " تنظيمات " والذي تمحورت فكرته الرئيسية حول مفهوم التوازن التنظيمي والذي سبق لبرنارد أن تعرض له. ويمكن أن نبرز أهم إسهامات سيمون و مارش حول مفهوم التوازن التنظيمي في ما يلي :

إن المنظمة نظام من السلوك الاجتماعي المتداخل لعدد من الأفراد الذين يحصل كل واحد فيهم على انفراد أو ضمن مجموعات على مغريات وحوافز من قبل المنظمة لقاء إسهاماته فيها ويستمر إسهام الفرد طالما أن الحوافز المقدمة في نظرهم تساوي في قيمتها أو تزيد عن إسهاماته.

يشكل مجموع الإسهامات التي يقدمها الأفراد المصدر الذي تستمد منه المنظمة مغرياتها التي تقدمها وفي هذه الحالة المعتدلة التي يستمر فيها التنظيم و يستمد مقومات بقائه منها و التي تعني إن المساهمات التي يقدمها الأفراد كافية لتوفير المغريات اللازمة للحصول على القدر المطلوب من المساهمات.

وحسب سيمون و مارش فإن إحداث التوازن التنظيمي يعكس نجاح المنظمة في ضمان وحفز الأفراد وجلبهم نحو الإسهام في نشاطاتها، إذ الشرط الأساسي الذي يضمن بقاء المنظمة واستمرارها وفعالية لأدائها هو إحداث التوازن بين إسهامات الفرد والمغريات المقدمة له.

ويقول سيمون انه من أجل استقرار العامل في المؤسسة لابد من حدوث التوازن بين الحوافز والبواعث وإسهام الفرد إضافة إلى ضرورة تحديد المسؤوليات لكل فرد ووضوحها وتوضيح ميكانزمات الانجاز مثل

القواعد الرسمية وقنوات إيصال المعلومات والاهتمام برفع الأداء من خلال وجود برامج تدريبية تؤهل العامل لشغل منصبه الحالي أو منصب أعلى<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> علي السلمي: مرجع سبق ذكره، ص 192-194.

## الفصل الثالث: أساسيات حول حوادث العمل

أولاً: أسباب حوادث العمل

ثانياً: أنواع حوادث العمل

ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل

رابعاً: مصادر الحصول على المعلومات عن حوادث العمل

خامساً: خصائص المستهدفين للحوادث

سادساً: تكاليف حوادث العمل

سابعاً: أسس الوقاية من حوادث العمل

ثامناً: شروط حوادث العمل

تاسعاً: طرق قياس حوادث العمل

عاشراً: نتائج حوادث العمل

## أولاً: أسباب حوادث العمل

إن أسباب التورط في الحوادث عديدة ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها لتصنيف علمي، ويمكن أن نوضح ذلك فيما يلي:

1- الأسباب الشخصية: تؤكد البحوث السيكولوجية أن الأفراد المستقلين عن المجال هم الأكثر كفاءة وفعالية إزاء المواقف الطارئة، وذلك بعكس الأفراد الذين يشخصون على أنهم معتمدين على المجال والذين تقتل عند مواجهة المواقف الضاغطة وعموماً فإن الأسباب الشخصية المرتبطة بالحوادث يمكن إجمالها فيما يلي:

أ. الذكاء: تؤكد نتائج الدراسة التي قام بها فرج على عمال الشركة الشرقية للدخان عن عدم وجود علاقة بين الحوادث والذكاء الكلي ( وكسلر ) وأن ثمة علاقة بين التورط في الحوادث وبعض الاختبارات الفرعية ( اختبار الفهم العام ) وفي دراسة أخرى لنفس الباحث أسفرت عن انخفاض مستوى الذكاء لدى العامل المشكل، وعموماً فإن العديد من الدراسات تؤكد نتائجها عن وجود علاقة سلبية بين الذكاء والاستهداف للحوادث.

ب. الدافعية: لا عمل أو إنتاج دون أن تسبقه دافعية، فالدافعية بالنسبة للسلوك الإنساني بمثابة الطاقة التي تدفع وتحرك الآلة، فأداء الفرد وإنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده وإن نقص الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن يورطه في الحوادث.

ج. الخبرة: الخبرة تزيد من تعرض الفرد لفرص التدريب وتؤكد البحوث الإمبريقية أن معدل الحوادث يزيد بين العمال ذوي الخبرة القليلة ومع مرور الوقت وزيادة الخبرة والاحتكاك ينخفض معدل الحوادث.

د. الحالة الانفعالية و الوجدانية: تؤكد بحوث هيرسي وغيرها أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من التورط في الحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من انفعالات تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث وكذلك الأشخاص الذين يستسهل استنارتهم<sup>1</sup>.

هـ. العوامل اللاشعورية: تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بان جملة الدوافع اللاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات، والانتقام من

<sup>1</sup> علي حمدي: مرجع سبق ذكره، ص203.

أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، ويرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربين الشخصية من العمال يميلون للبحث عن مشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم<sup>1</sup>.

2- **الأسباب الفيزيائية:** والمقصود بالظروف الفيزيائية كل ما يحيط بالفرد من أحوال طبيعية (الحرارة، الإضاءة، التهوية، الرطوبة) وتؤكد الدراسات أن ثمة ارتباط بين وقوع الحوادث وهذه المتغيرات الفيزيائية ويمكن أن نوضح ذلك فيما يلي:

أ. **الحرارة:** إن ارتفاع الحرارة وانخفاضها لا يؤثر فقط على الناحية الفيزيولوجية للعامل بل يتجاوز ذلك، حيث يشعر بالضيق فيركز على نفسه فقط ويقل انتباهه للعمل ومن ثم يتورط في الحوادث وتشير البحوث أن درجة الحرارة الأمثل للأداء الآمن تتراوح بين 68 و 70 وإذا ارتفعت درجة الحرارة عن 85 وانخفضت عن 62 فيمكن أن تؤدي للوقوع في الحوادث، ويلاحظ أن ثمة ارتباط بين درجة الحرارة وسن العامل، فالأكثر سنا يتأثر أكثر بدرجة الحرارة وأن الحرارة المثلى تختلف باختلاف نوع الملابس وموقع السكن<sup>2</sup>.

ب. **الإضاءة:** من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في ضوء النهار أي في الضوء الطبيعي أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية.

ج. **التهوية:** إن التهوية الجيدة تساعد في التخفيف من الحرارة ولكن نقصها يؤدي إلى ارتفاع الرطوبة وتراكم الأثرية وتلوث الهواء، مما يؤدي إلى توتر العامل ويصبح عرضة للحوادث.

د. **الضوضاء:** تعتبر الضوضاء المرتفعة في مكان العمل من الأساليب الأساسية التي تؤدي بالعامل إلى التعرض للحوادث، لأنها تشكل مصدر للإزعاج والشعور بالتوتر والقلق مما تجعله يفقد تركيزه وانتباهه أثناء أداء عمله وبالتالي التعرض للحوادث<sup>3</sup>.

### 3- الأسباب الديمغرافية:

<sup>1</sup> حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي (بين النظرية والتطبيق)، ط1، دار الكتاب الحديث، 1999، ص202.

<sup>2</sup> علي حمدي: مرجع سبق ذكره، ص204.

<sup>3</sup> عويد سلطان مشعل: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح، بيروت، 1994، ص114.

وتتضمن ( النوع ، السن،مستوى التعليم، الإقامة طبيعية العمل) حيث سنوضح علاقة بعض المتغيرات بالتورط في حوادث العمل.

أ. النوع : يذكر ماير في معرض حديثه عن علاقة التعب بارتكاب الحوادث لدى الجنسين أي أن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد أكثر مما هي بين الرجال، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفسيولوجية، وهذا ما أكدت عليها أنستازي كنتيجة لتطبيقها اختبار ( برنرويتز) وتضيف قائلة ( أن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات التي تعترض توازن البيئة العضوية الداخلية، أي أنهم أكثر ثباتاً ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة واتزان عمليتي الهدم والبناء، وثبات النسبية بين المواد الحامضة والمواد القلوية في الدم، ومستوى السكر)<sup>1</sup>.

ب. السن: هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة إذا كان انخفاض معدل الحوادث نتيجة الخبرة أو نتيجة التقدم في السن، ما هو سبب انخفاض الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سناً يكونون أقل عرضة لارتكاب الحوادث، ومن خلال هذه الدراسة أيضاً يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث يرجع إلى الخبرة والسن قد يرجع نسبياً إلى تسرب العمال<sup>2</sup>.

#### 4- أسباب آلية حركية يدوية:

ناجمة عن استخدام الأجهزة والمعدات فتدرج هنا الحوادث الناجمة عن الانفجار والحرائق وغيرها<sup>3</sup>.

#### ثانياً: أنواع حوادث العمل:

سوف نستعرض هنا أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية:

1- الجروح القطعية : وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة، السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة إلى حد بتر تام بالعضو المصاب.

<sup>1</sup> علي حمدي: مرجع سبق ذكره، ص 207.

<sup>2</sup> احمد عزت راجع: علم النفس (الموائمة المهنية، الهندسة البشرية، العلاقات الإنسانية)، الدار القومية، 1965، ص 363.

<sup>3</sup> يوسف حجي الطائي: مرجع سبق ذكره، ص 460.

- 2- **الجروح الوخزية:** وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير والسكاكين والآلات الحادة، قطع الزجاج المتناثرة، وأهم ما يميز هذه المجموعة صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل : البطن، الجمجمة والأوعية الدموية، مما قد يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابي التيتانوس.
- 3- **الجروح الداخلية والعميقة:** وتنتج عن الانفجار عن أو السقوط من الأماكن المرتفعة، أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.
- 4- **الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس:** وتنتج عن السقوط من الارتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق، وقد تؤدي إلى البتر، أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته أو الانزلاق الغضروفي ومضاعفاته والتي قد تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل.
- 5- **الحروق:** والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل<sup>1</sup>.

### ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل

هناك طرق مختلفة لتصنيف الحوادث:

- 1- **تصنف حسب نوعها:** إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات، أو حوادث جسيمة أو أخرى غير جسيمة<sup>2</sup>.
- 2- **من حيث النتائج:** فيمكن أن تقسم إلى حوادث تتلف الآلات، وأخرى تصيب المنتجات، وأخرى تصيب الأشخاص.
- 3- **من حيث الخطورة:** حوادث تؤدي إلى الموت وأخرى تؤدي إلى العجز الدائم كفقْد العينين أو اليدين، وثمة حوادث أخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت كإصابة عين أو يد، ثم شفاء هذا العضو بعد فترة العلاج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، 2017/ 2018، ص53.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص487.

<sup>3</sup> علي حمدي: مرجع سبق ذكره، ص197.

- 4- من حيث الأسباب: فهي قد تكون ناتجة عن إهمال العامل أو قلة ذكائه وقد تكون ناتجة عن أسباب ميكانيكية كأنفجار المواد الجاري تصنيعها أو سقوط شيء على العامل<sup>1</sup>.
- 5- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يعتذر تجنبها: كإفلاس مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختيارها.
- 6- حوادث تترتب عليها إصابة وضرر وأخرى لا تنجم عنها إصابة أو ضرر: فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء تترتب عليها أو لم يترتب عليها إصابة أو ضرر<sup>2</sup>.

#### رابعاً: مصادر الحصول عن المعلومات عن حوادث العمل

يجب فحص الحادث مهما كان نوعه صغيراً أم كبيراً من قبل المشرف وعدد من لجان الأمن ويمثل هذا الفحص عدد العوامل المساهمة في الحادث وتكشف عن السياسات التصحيحية من أجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى، وتعد تقارير حوادث العمل المصدر الأساسي للحصول على بيانات ومعلومات مفصلة للحوادث ويجب أن تحتوي على:

- 1- تاريخ ومكان وقوع الحادث: ونقصد به تحديد الشهر واليوم والساعة والدولة ومكان الحادث لأن الظروف المحيطة بالعامل دائماً ما تتغير من يوم لآخر ومن دورية إلى أخرى فعلى سبيل المثال يأتي العامل إلى دورية النهار بعد التمتع بليلة كاملة من النوم وبعد تناول الإفطار كذلك فإن التعب يترك آثاراً واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته وكذلك فإن الإضاءة تختلف أثناء الليل وفي النهار وقد تختلف أيضاً درجات الحرارة والبرودة والرطوبة.
- 2- تصنيف العمل وإعداد وحداته: فهذا يعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت منه الحادثة لأن احتمال وقوع الحوادث يتباين وباختلاف الأعمال والعمليات، فالحوادث التي تقع في وحدة الإنتاج تختلف عن تلك التي تصيب عمال الإدارة.
- 3- أنماط الحادث: أي يجب تحديد صنف الحادث وتتضمن المعلومات وصفاً لطبيعة الحادث وصفاً ليس من الضروري أن يكون مفصلاً.
- 4- السبب المباشر للحادث: ونقصد به العامل أو مجموعة العوامل المباشرة التي أدت لوقوع الحادث سواء كان أفعال من قبل الإنسان أو الظروف المحيطة إجمالاً بالعمل أو كلاهما معاً،

<sup>1</sup> سامي محمد الختاتنة: علم النفس الصناعي، ص170.

<sup>2</sup> أشرف محمد عبد الغني: مرجع سبق ذكره، ص253، 252.

أي ما الذي حدث وما الذي أدى إلى ذلك وهذا لمعرفة مدى استخدام إجراءات الأمن أو خرقها من قبل العامل.

5- **نتائج الحادث:** يتم في هذا البند وصف الإصابات والجروح التي أصابت العامل أو العمال وكذا وصف الخسائر التي لحقت بالآلات ومجموع الأضرار المترتبة عن الحادث إجمالاً وذلك بالاستعانة بالأطباء المختصين لتحضير تقرير الحادثة بدقة.

6- **الخبرة:** هي نتائج اختبارات الاستعدادات واختبارات الشخصية واختبارات التحليل عن الأشخاص المصابين قبل الحادث، وهذا بغية التعرف على الأسباب الشخصية التي أدت إلى الحادث فالاختبارات تختبر مدى الاستعدادات الطبيعية اللازمة لأداء العمل المطلوب، والاختبارات الشخصية تكشف عن صفات مرتكب الحادث أما الاختبارات التحصيلية فتهم بمجموع المهارات المطلوبة لأداء العامل<sup>1</sup>.

7- **المعطيات السيكولوجية:** يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادث مثل هذه المعلومات تساعدنا على التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات الطبيعية الكافية واللازمة لأداء العمل وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهستيريا أو الصراع، كذلك قد تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل<sup>2</sup>.

### خامساً: خصائص المستهدفين لحوادث العمل:

- أجريت الدراسات لمعرفة خصائص المستهدفين للحوادث وكانت أهم هاته الدراسات التي قام بها "توماس جانكنز" وقد لخص خصائص المستهدفين للحوادث مايلي:

1- **عدم الانتباه واليقظة:** حيث يتميز المستهدفين بعدم الانتباه أثناء العمل، و سارحوا الفكر بعكس العمال غير المستهدفين.

2- **قلة الدراية والتبصر بالأمور:** حيث يتميزون بالعجز الإدراكي، أي أقل إدراكاً للخطر الذي ينطوي عليه التصرف.

<sup>1</sup> بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية، عمان، 2008، ص242.

<sup>2</sup> عبد الرحمن العيسوي: مرجع سبق ذكره، ص 262-263.

- 3- **الانفرادية ومخالفة الجماعة:** حيث لا يتمثل الفرد المستهدف للحوادث رأي الجماعة، أو العادات السائدة، ويميل إلى رأي مستقل ومنعزل عن رأي الجماعة.
- 4- **مخالفة العادات والأوضاع الاجتماعية:** حيث لا يحترم العادات السائدة ومخالف للشعور والإحساس الجماعي.
- 5- **الميل إلى إيذاء وعقاب النفس:** فهو لا يكثرث بالحوادث وما يترتب عليها من نتائج، وحتى لو ألقى الضرر بنفسه وينسى ما حدث له في الماضي من حوادث.
- 6- **الغطرسة والاعتزاز بالنفس:** حيث اتضح أن الشخص المستهدف للحوادث، يعتز بنفسه أكثر من اللازم لدرجة يقاوم اجراءات الوقاية ولا يكثرث بها، ويعتقد في داخل نفسه أن هذه الإجراءات تؤدي إلى إرباك وتعطيل العمل ولا منفعة منها<sup>1</sup>.

### سادسا: تكاليف حوادث العمل

تعمل المنظمات جاهدة على تجنب الحوادث التي يتعرض لها العاملون نظرا لتكاليف الكبيرة التي تتحملها عند حدوث هذه الأخطار وبالإمكان تقسيم تكاليف الحوادث وهي:

#### 1- التكاليف المباشرة: وتتمثل في

- التكلفة التي تتحملها المنظمة نتيجة التعويضات المالية المدفوعة للأفراد العاملين المتضررين نتيجة الحوادث والأمراض المهنية، ذلك للتعويض عن إعاقتهم الكلية والجزئية أو كتعويض لأسرة الفرد المتوفي بسبب الحادث أو المرض المهني<sup>2</sup>.
- التكاليف الإنسانية والاجتماعية المترتبة عن وفاة بعض العاملين أو إصاباتهم بعاهات جسدية وهذه الآثار لا تقدر بتكلفة مالية، فهي ذات كلفة اجتماعية وإنسانية عالية.
- التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة اضطرارها على استبدال الماكينات والآلات التالفة أو تحملها لتكاليف صيانة غير اعتيادية بسبب الحادث<sup>3</sup>.

#### 2- التكاليف غير المباشرة:

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص 208.

<sup>2</sup> مصطفى يوسف كافي: إدارة الموارد البشرية من منظور (تتموي، تكنولوجي، عولمي)، ط1، عمان، مكتبة المجتمع العربي لنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 212.

<sup>3</sup> عبد الغفار حنفي: مرجع سبق ذكره، ص 240.

- أجور إضافية تدفع لتدريب وتشغيل عمال جدد للعمل مكان المصابين.
- أجور إضافية تدفع لتشغيل العمال ساعات إضافية لضمان استمرارية الإنتاج.
- توقف الإنتاج وضمان الوقت المخصص للإنتاج وبالتالي عدم وجود أرباح ضمن فترة التوقف<sup>1</sup>.

### سابعاً: أسس الوقاية من حوادث العمل

نقصد بالوقاية من حوادث العمل تقليلها إلى الحد الأدنى أي للعمل بكل الوسائل للحد من إصابات العمل بحيث أن المرض المهني يمكن منع حدوثه تماماً ولكن الحوادث والإصابات لا يمكن منعها تماماً إذ أخذنا الأمور التالية بعين الاعتبار:

#### 1- أمور تتعلق بمكان العمل مثل:

- يجب أن يكون البناء متيناً وأسقفه قوية لكي لا تقع.
- يجب أن تكون بيئة العمل صحية مثل التهوية الجيدة والإضاءة الصحيحة ودرجة الحرارة الثابتة إلى غير ذلك من أمور.
- يجب طلاء الجدران موقع العمل بلون مناسب غير منفر وغير مثير للأعصاب.
- يجب أن تكون مساحة موقع العمل واسعة بحيث يمكن وضع الأجهزة بشكل نظامي لا يؤثر على حركة العاملين بين الأجهزة.

#### 2- أمور تتعلق بالمعدات والأجهزة مثل:

- يجب أن تتوفر كل مستلزمات السلامة في الأجهزة والمعدات.
- يجب أن تكون هناك صيانة دورية على كل الأجهزة والمعدات لضمان عدم اشتغال أي جهاز أو آلة غير آمنة.
- يمنع تكديس الآلات والأجهزة في مواضع ضيقة.
- وجوب وضع علامات تحذير على الأجهزة والآلات التي تحمل خطورة وذلك لجلب انتباه الأفراد إلى وجود الخطر<sup>2</sup>.

#### 3- أمور تتعلق بالعملية الصناعية مثل:

- إحاطة منطقة الخطر بحواجز تمنع وصول أجزاء جسم الإنسان كالأطراف أو الشعر أو الملابس المتدلّية إلى مصدر الخطر.

<sup>1</sup> بشار الوليد: مرجع سبق ذكره، ص 240.

<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 461.

- إجراء تعديل في تصميم الآلات بحيث يمنع بروز أو ظهور الأجزاء المتحركة التي ينجم عنها مخاطر الإصابة.

#### 4- أمور تتعلق بالعمالين أنفسهم مثل:

- وضع العامل المتدرب في الموقع المناسب من العملية الصناعية بحيث تكون لديه الخبرة والقدرة والدراية الكافية للقيام بالعمل.
- المراقبة المستمرة من قبل المهندسين والخبراء والفنيين ومسؤول السلامة المهنية على سير العمل وكيفية تنفيذه شرط أن يوافق ذلك التوجيه والنصح والإرشاد لكل عامل باستمرار لكي يعمل بشكل صحيح ويكون يقظاً وحذراً باستمرار.
- تحديد مسؤولية الفرد ومنعه منعاً كاملاً من تجاوز مسؤوليته بالعمل.
- التزام العاملين بارتداء معدات الوقاية الشخصية ومحاسبة المقصرين.

#### 5- أمور متفرقة أخرى:

- على إدارة المنظمة توفير قسم السلامة المهنية لضمان تنظيم خدمات الصحة والسلامة داخل المنظمة بعد تشكيل لجنة للصحة والسلامة.
- تنظيم سجل لتسجيل الحوادث وإصابات العمل وإصدار الإحصائيات.
- قيام إدارة المنظمة بتقديم جوائز للورش التي لا تقع فيها إصابات لأن ذلك يعكس مدى اهتمام صاحب العمل وإصدار أمور الصحة والسلامة في العمل.
- إدخال المشرفين والعمال دورات لرفع الوعي الوقائي المهني عندهم<sup>1</sup>.

### ثامناً: شروط حوادث العمل

يجب توفر مجموعة من الشروط وهي:

- 1- وقوع الحادثة أثناء العمل: إن الحادث الذي يقع للعامل أثناء أدائه لعمله يعتبر واقعا أثناء العمل ولو لم يكن وقوعه بسبب العمل التي قد تقع بين عامل وآخر لأسباب شخصية هذا في حال ما إذا كان مكان العمل مستقر، أما إذا كان غير مستقر كالنجار، عمال البريد المتنقلين حيث يقوم العامل هنا بالتنقل بين أكثر من مكان في هذه الحالة إذا أصيب أحدهم أثناء تنقله وتجواله بحادثة فإنها تعتبر واقعة أثناء العمل أيا كان المكان الذي وقعت فيه.

<sup>1</sup> بشار يزيد الوليد: مرجع سبق ذكره، ص238.

2- **وقوع الحادث بسبب العمل:** لاعتبار الإصابة إصابة عمل يجب أن تقع بسبب العمل، والمقصود بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية ولو أنها وقعت في غير مكان العمل ومن هذا القبيل كأن يعتدي أحد العمال على آخر بسبب رفضه للاشتراك في احتجاج أو أن يقع بسبب خلافات نقابية بين العمال وبعضهم، أما الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانا وزمانا دون أن تربطه بالعمل أي علاقة فانه يعد حادثا عاديا كالإصابة في حادث سيارة أثناء الإجازة.

3- **وقوع الإصابة أثناء الذهاب المباشر أو العودة المباشرة من العمل:** يكفي أن يغادر العامل المكان الذي يوجد فيه للذهاب إلى العمل أو العودة منه حيث تعتبر إصابة الطريق، الإصابة التي تقع له في أول خطوة يخطوها في الطريق حيث يبدأ طريق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه متوجها إلى العمل أو عندما يغادر مكان العمل متوجها إلى المكان الذي يقصده ويبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل أو أي مكان يوجد فيه العامل وينتهي عند مدخل مكان العمل<sup>1</sup>.

### تاسعا: طرق قياس حوادث العمل

إن ابرز المعدلات المستخدمة لقياس حوادث العمل والتي شاع استخدامها في المنشأة الصناعية وبشكل خاص هي معدل تكرار الحادث، ومعدل شدة أو خطورة الحادث ولغرض استخراج هذه المعدلات لابد لإدارة الموارد البشرية من احتفاظها بسجل خاص (سجل الحوادث) يوضح فيه عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا بها وتكاليف كل حادث<sup>2</sup>.

**معدل تكرار الحوادث:** يشير هذا المعدل الى تكرار حوادث العمل التي ينتج عنها توقف العمل مقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معينة وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد فترات العمل مع التوقف خلال فترة زمنية} \times 10^6}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}}$$

<sup>1</sup> زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1972، ص29.

<sup>2</sup> عادل حرحوش صالح وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص254.

معدل خطورة الحوادث العمل: يستخدم هذا المقياس للإشارة إلى خطورة الحوادث المعبر عنها بعدد الأيام الضائعة وفقا للعلاقة التالية:

$$\text{معدل خطورة حوادث العمل} = \frac{\text{عدد الأيام الضائعة بسبب الحوادث} \times 10^6}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}}$$

### عاشرا: نتائج حوادث العمل

- نتائج لا تتضمن أي إصابة لأي شخص فهي لا تتسبب بإصابات ومن أمثلة ذلك اصطدام عامل في آلة متحركة وينتج عنها بمجرد تلطخ ملابسه أو قطع زواره أو ما شبه ذلك.
- هناك حوادث الإصابات الخفيفة ومن أمثلة ذلك العامل الذي يصطدم بآلة متحركة ولكنه يعاني من مجرد تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أو يده.
- حوادث الإصابات الخطيرة ومن أمثلة ذلك إدارة الآلات التي تتسبب في تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها ويصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها.
- الحوادث التي تسبب تحطيم الآلات والمعدات والماكينات ومن بين أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن ارتدائه أن يسقط الونش المجاور فوق طقم آلة متحركة فيحطمها ومعنى ذلك أن هناك حوادث تتحطم فيها الآلات دون حدوث إصابات جسمية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سامي محسن الخناتنة: مرجع سبق ذكره، ص 174-175.

## الفصل الرابع: نظرة عامة حول الاستقرار المهني

أولاً: أهمية الاستقرار المهني

ثانياً: أهداف الاستقرار المهني

ثالثاً: عوامل الاستقرار المهني

رابعاً: مظاهر الاستقرار المهني

خامساً: محددات الاستقرار المهني

سادساً: مظاهر عدم الاستقرار المهني

**أولاً: أهمية الاستقرار المهني**

يكتسي الاستقرار المهني أهمية كبيرة في حياة الفرد العامل من حيث أنه يمثل المتطلب الرئيسي لإبداع العامل وإكمال مهامه على الوجه الحسن.

إن مزايا استقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد، كما أن استقرار العامل يزيد من تماسك أعضاء الجماعة، وتمتد أهمية الاستقرار المهني من العامل إلى المنظمة، إذ أن الاستقرار يحفظ للمنظمة استمرارها وتحقيق أهدافها ويساعد على الاحتفاظ باليد العاملة، ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن كفاءات بديلة<sup>1</sup>.

فالأهمية التي يكتسيها الاستقرار المهني تكمن أساساً في الحفاظ على المورد البشري وعلى المنظمة، إذ أن استقرار وارتياح الفرد في عمله يعني تحقيق المنظمة لأهدافها التي تسعى إليها ولذلك نجد بعض المنظمات في الدول المتقدمة تحرص على استقرار موظفيها من جميع النواحي من أجل ضمان تحقيق أهدافها ونجاحها هي الأخرى.

**ثانياً: أهداف الاستقرار المهني**

لابد أن الاستقرار المهني كأحد أهم العوامل التي يطلبها الأفراد العاملين في منشأتهم يهدف إلى مجموعة من النقاط وهي كالتالي :

- تحقيق الفرد لمكاسب مادية ومعنوية جراء استمراره وبقاءه في عمله.
- توفير الجو الملائم الذي يساعد العاملين على الإبداع وعلى شحن طاقاتهم.
- تعزيز الشعور بالولاء التنظيمي اتجاه المنظمة.
- إعطاء الفرصة الأوفر للعمال من أجل التفكير في مستقبلهم المهني وبناء مساهم الوظيفي بالشكل الذي يتلاءم وتطلعاتهم المستقبلية<sup>2</sup>.

من خلال هذه النقاط يمكن القول أن المؤسسة التي تسعى إلى توفير الاستقرار المهني فإنها بطريقة ما تحاول الحفاظ على الأفراد العاملين داخلها من أجل تحصيل العوائد التي تخطط لها

<sup>1</sup> بن منصور رفيقة: مرجع سبق ذكره، ص 83.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 110.

على المدى الطويل والقصير على اعتبار أن عامل الاستقرار هو المطلب الأول لهؤلاء وهو المحدد الأساسي كي يخلصوا لوظائفهم وبالتالي تتحقق أهداف المنظمة.

### ثالثاً: عوامل الاستقرار المهني

#### 1- الترقية

هي نقل الموظف أو العامل من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز جديد أعلى من حيث السلطات والمسؤوليات والترقية هي مكافأة العاملين على قيامهم بواجباتهم وتحملهم لمسؤولياتهم على الوجه المرغوب فيه، وتشجيع الممتازين بين العاملين على مضاعفة الجهد والاستمرار في خدمة المنظمة، وكذلك على ولائهم وإخلاصهم.

فالترقية هي وسيلة طبيعية ومستمرة لإعداد المشرفين، والمديرين والقادة الإداريين، فإذا أحسنت إدارتها تحقق مصالح مشتركة للفرد والمنظمة معاً، فهي للفرد ترفع من روحه المعنوية ومستويات رضاه وتحقق له المزيد من الإشباع المادي والاجتماعي ومن ثم تدفعه إلى مزيد من البذل والعطاء، أما المؤسسة فهي تعني تقديراً منها لجهود العاملين الأمر الذي يعود عليها بمزيد من الولاء من طرف أفرادها<sup>1</sup>.

و للترقية ثلاث أنظمة وهي:

#### أ. نظام الأقدمية

يتم ترقية العامل بعد أن يكون قد أمضى عدداً محدداً من سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية التي يشغلها.

#### ب. نظام الكفاءات الجدارة

يعتمد هذا النظام على مبدأ الكفاءة ومستوى أداء الفرد وذلك بالرجوع إلى تقارير تقييم أداء العامل و سجل تاريخه الوظيفي في العمل والمنظمة قبل اتخاذ قرار الترقية، ويشمل مستوى الأداء والكفاءة على أبعاد وجوانب عديدة منها مستوى انجاز العمل كما ونوعاً والاجتهاد والجد والمثابرة والمهارات اللازمة لشغل الوظيفة.

#### ج. الجمع بين الكفاءة و الأقدمية

<sup>1</sup> عادل حرحوش وآخرون: مرجع سابق، ص234.

هذا النظام يجمع بين الكفاءة والأقدمية وهذا يساعد على تفادي سلبيات كل من الأسلوبين فهناك منظمات تعتمد نظام الأقدمية في الترقيات لوظائف معينة، غالبا الوظائف الدنيا، بينما تقوم باعتماد نظام الكفاءة مع اشتراط أن يكون المرشح قد أمضى عددا معيناً من السنوات في العمل الحالي، ولاسيما الترقية في الوظائف القيادية والعليا<sup>1</sup>.

### 2- نوعية و كفاءة الإشراف { نمط الإشراف }

للإشراف دورا كبيرا في رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين فمن الحاجات الأساسية التي تدفع المرؤوسين للعمل بحماس لشعوره بأنه ينمو في هذا العمل وتزيد خبراته فيه، فتوجيه رئيسته له وتزويده بتجاربه هما نوع من التدريب، فأسلوب الإشراف يكون له فعاليتها في رفع الروح المعنوية إذا كان بعيدا عن التخويف والتهديد الذي يؤدي إلى توسيع الفجوة بين الرئيس ومرؤوسه والإشراف لا بد أن يشمل على إتاحة الفرصة للمرؤوسين وتشجيعه على تقديم آراءه فيبين له حدوده وأساليبه ووسائل الاتصال واللوائح والتعليمات المتعلقة به حتى يدخل الثقة في نفسه ويكون على علم بجميع ظروف العمل<sup>2</sup>.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن نمط الإشراف يساهم في رفع الروح المعنوية وبالتالي فهو من الحاجات الأساسية التي يجب توفرها في المؤسسة.

### 3- الأجر

يشير إلى جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل لكافة طاقاته وإمكانياته<sup>3</sup>. والأجر هو ذلك المقابل المادي الذي يتم حسابه وفقا لساعات العمل التي يؤديها العامل<sup>4</sup>. يعتبر الأجر من العوامل المؤثرة في استقرار العامل واندماجه في عمله وذلك استنادا للدور الذي يلعبه في ربط العامل بمؤسسته باعتباره وسيلة جذب واستقطاب الأفراد ذوي الكفاءات والإبقاء عليهم داخل المؤسسة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> حسين حريم: إدارة الموارد البشرية "إطار متكامل"، ط1، دار حامد، الأردن، عمان، 2013، ص411.

<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص473.

<sup>3</sup> فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة، الأردن، عمان، 2001، ص106.

<sup>4</sup> محمد حافظ حجازي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وفاء، الإسكندرية، 2007، ص171.

<sup>5</sup> خضير كاظم حمودا: إدارة الموارد البشرية، ط5، دار المسيرة، عمان، 2013، ص179.

تلعب الأجور دورا أساسيا في حياة الأفراد والمنظمات وكذلك دورا مهما في تحسين مستوى الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية للموظفين حيث تعد الرواتب الوسيلة الأساسية لإشباع رغبات الموظفين المتعددة.

#### 4- الأمن الصناعي:

صحة العاملين وأمنهم الصناعي وجها لعملة واحدة فحينما تسعى الإدارة إلى المحافظة على صحة العاملين تحرص على سلامتهم وتوفير الأمن لهم لكي يؤدوا أعمالهم على أكمل وجه بعيدا عن احتمال إصابتهم وتعرضهم للأخطار في مواقع العمل<sup>1</sup>.

الأمن الصناعي عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي على أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمة، وهو عبارة عن مجموعة من الأهداف تبرز فيما يلي:

أ. من حيث بيئة العمل: ويعني به ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في

بيئة العمل بالطريقة التي تقي الموظفين من أخطار العمل وظروفه، وتشير بيئة العمل إلى عوامل الإضاءة والضوضاء والرطوبة والتهوية والإشعاعات.

ب. للعامل من حيث نفسه: يتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم للمحافظة على أنفسهم و إتباع الشروط والتعليمات للوقاية من أخطار العمل.

ج. من حيث العلاج والتأهيل: ويتمثل بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل الذي يصاب بحادثة عمل، وضمان عودته إلى العمل كلما أمكن ذلك كما يضمن دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه<sup>2</sup>.

ومنها نستنتج انه من الضروري توفير الأمن الصناعي داخل المؤسسة للحفاظ على سلامة العمال والعمل على تحقيق جميع أهداف الأمن الصناعي.

<sup>1</sup> عادل حرحوش. مرجع سابق، ص 249.

<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي: مرجع سبق ذكره، ص 455.

## رابعاً: مظاهر الاستقرار المهني

يعد استقرار العامل في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دوراً كبيراً في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وزيادة أرباحها، إذ لا يمكن للمؤسسة أن تحقق نجاحها وتضمن إنتاجية عالية دون الاهتمام بمرودها البشري وذلك من خلال توفير كافة الظروف الملائمة لاستقرار المهني للعمال وسير العملية الإنتاجية، ويمكن إبراز أهم مؤشرات مظاهر الاستقرار المهني فيما يلي:

## 1- ارتفاع الروح المعنوية:

هي عبارة عن حالة دافعية تدفع الفرد نحو الأهداف المنشودة وقد يستطيع تحقيقها، كما قد تعجز قدراته على مواجهتها وهي استعداد وجداني يدفع العامل نحو عمله ونحو مؤسسته ونحو رؤسائه فيبعث في نفسه نشاطاً وحماساً يجعله يؤازر رفقاءه في العمل ويذهب عنه التعب. فالروح المعنوية هي محرك الفرد للاستمرار والبقاء، إذ لا يمكن أن نجد شخصاً ما لا يملك روحاً معنوية مرتفعة وتجده متحمساً للعمل وله دافعية للإنجاز بل على العكس من ذلك تجده يشعر بالكسل والقنوط من حاله ووضعيته<sup>1</sup>.

## أ. مظاهر الروح المعنوية المرتفعة:

- ميل العمال إلى التعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم وليس إجباراً.
- وجود أقل قدر من الصراع والاحتكاك بين العمال.
- الشعور بالانتماء للعمل.
- قدرة العمال على التكيف للظروف المتغيرة وميلهم إلى تسوية الخلافات الداخلية.
- وجود اتجاهات نفسية إيجابية لدى العمال نحو أهداف التنظيم.

## ب. مظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

- نقص الإنتاج كما هو متوقع مع زيادة مقدار المواد النافذة.
- زيادة حوادث العمل وكثرة غياب العمال وتأخرهم وتركهم للعمل.
- تعدد الشكاوي والتذمر.
- زيادة التوتر بين العمال.

<sup>1</sup> بالرابح محمد: التكيف المهني، ط1، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، وهران، 2014، ص151.

- تباطؤ وتكاسل الإنتاج والانصراف قبل موعد الخروج وفترات الراحة<sup>1</sup>.

## 2- الولاء التنظيمي:

يعتبر الولاء التنظيمي مظهراً أساسياً من مظاهر استقرار العامل في عمله ويعرف الولاء بأنه "استعداد الفرد على بذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية في البقاء في التنظيم، وقبول القيم والأهداف الرئيسية للتنظيم." ومن هذا التعريف نصل إلى سمات أساسية لولاء الأفراد وتنظيماتهم وهي:

- اعتقاد قوي بأهداف وقيم المنظمة.
- استعداد لبدل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة.
- رغبة قوية في المحافظة على الاستمرار في المنظمة وعدم تركها<sup>2</sup>.

وتكمن أهمية الولاء التنظيمي في المؤسسة فيما يلي:

- عنصر مهم للربط بين الأفراد والمؤسسة والرفع من إنتاجية الأفراد وزيادة حماسهم للعمل.
- يعتبر الولاء عنصر مهما في نجاح الأفراد والمؤسسة واستمراريتها.
- يعتبر عنصر أساسي لقياس مدى التوافق بين المؤسسة والأفراد.
- يعتبر مقدمة أساسية للتنبؤ ببقاء الفرد في مكان عمله لمدة أطول<sup>3</sup>.

وتوضح هذه النقاط أهمية الولاء التنظيمي فهو يعتبر عاملاً أساسياً للعديد من الايجابيات داخل المؤسسة مثل رفع الإنتاجية وإشاعة روح المسؤولية، وحب المؤسسة وغيرها من المظاهر التي تحقق الاستقرار للفرد والمؤسسة معا.

## 3- الرضا عن العمل:

يمثل العمل جزء معلوم من حياتنا ويمرور الوقت داخل هذا العمل يشكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل، وهذا ما يطلق عليه الرضا عن العمل، ويبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول العمل، وبناءً عليه يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله، وأخيراً يميل الفرد أن يتصرف سلوكياً ناحية عمله بشكل

<sup>1</sup> أشرف محمد عبد الغني: مرجع سبق، ص 285.

<sup>2</sup> نجم عبد الله العزاوي: عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2013، ص 426.

<sup>3</sup> اللوزي موسى: التطوير التنظيمي، ط1، دار وائل، عمان، 1999، ص 119.

معين يظهر فيه أسلوبه مع الزملاء وفي غيابه وتأخيره وفي طريقة احترامه لرئيسه وأنظمة الشركة<sup>1</sup>.

و يعرف غريبتز الرضا عن العمل من خلال ثلاثة أبعاد وهي:

أ. الرضا الذاتي: يتعلق بالأحوال النفسية والطبيعية لأداء الفرد ويتضمن العمل والمكان والهواء الطلق والتمتع بمشاركة الزملاء.

ب. الرضا الداخلي: ويحصل من السعادة التي يحققها نشاط العمل الجذاب، والتحقق من القدرات والإحساس بإنجاز.

ج. الرضا الخارجي: ويتمثل في المكافأة عن العمل، مثل المرتبات والعلاوات وغيرها<sup>2</sup>.

#### 4- قلة الشكاوي:

تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبن والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية، والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث.

والشكاوي هي شعور شخص حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبن وبلا عدالة في علاقاته الوظيفية<sup>3</sup>.

وكلما قل معدل الشكاوي عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المنظمة، فانخفاض نسبة الشكاوي في المصنع دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل؛ وعدم وجود ظلم في المصنع يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد من حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

إن قلة الشكاوي في المؤسسة تدل على الاستقرار المهني للعمال والرضا وعدم وجود ظلم في المصنع.

#### 5- التوافق المهني:

<sup>1</sup> محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات "فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل"، دار الجامعة الجديدة؛ الإسكندرية، 2002، ص 193.

<sup>2</sup> بالرابح محمد: الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلم التربية من أجل التنمية في الجزائر، وهران، 2011، ص 69.

<sup>3</sup> منصور فهمي: إدارة الأفراد والموارد البشرية، ط3، دار الشعب، القاهرة، 1976، ص 36.

التوافق المهني هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية، المادية، والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما يتكيف للألة ولروتين العمل، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقية من طرف رئيسه.

ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لواجبات عمله المحددة ذلك أن التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة عمله، وهذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكل المتغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل ومع الرئيس، ومتطلبات العمل نفسه ومع الظروف الاقتصادية وميوله ومزاجه.

### العوامل التي تؤثر في التوافق المهني:

#### 1- عوامل حضارية وتكنولوجية:

يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية، تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، الرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية وتخلق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها<sup>1</sup>. ولقد تأثر موقع الإنسان نتيجة لما أحدثته التكنولوجيا فبدلا من أن يكون الأساس المادي لعملية الإنتاج أصبح أدواتها وعقلها وعضلتها، كما أصبح الإنتاج منظمتا حسب أسس موضوعية وليس على أسس شخصية.

#### 2- عوامل داخل المصنع:

قد يؤدي العامل ساعات عمل إضافية على حساب أعصابه وراحته النفسية والإنسان بحاجة إلى الشعور بالرضا والسعادة والاطمئنان على مستقبله، فالتطور التكنولوجي يؤرقه ويطارد آماله في مستقبل مأمون ويمكن تقسيم عوامل داخل المصنع إلى:

#### أ. علاقة العامل بعمله:

<sup>1</sup> عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005،

حيث لا يستطيع العامل لوحده أن يتبع سلعة كاملة يشاركه فيها أحد، وإنما يشاركه فيها الكثيرون وعندما ازداد التوسع الصناعي ازداد معه تفرع الحرف الصناعية وأصبحت عملية الاختيار عملية بالغة الصعوبة.

#### ب. علاقة العامل بنظام المؤسسة:

إن العامل المتوافق توافق حسن مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، و من المؤكد أن المشاغبات والمشاكل الخاصة بالعمل تأتي من الأفراد الفاشلين، فكلما شعر الفرد بالارتياح النفسي اتجاه نظام المؤسسة كلما زادت قدرته الإنتاجية.

#### ج. عوامل خارج المصنع:

وتتعلق أساسا بمركز الفرد في البيئة الخارجية فهو عضو في أسرته الصغيرة (الأولاد، الزوج) وأسرته الكبيرة (الأم، الأب) وعضو في جماعة الأصدقاء... ولا بد أن الانضمام إلى هذه الجماعات يؤثر في عملية توافقه داخل العمل.

#### د. عوامل شخصية:

هناك تنافر للسمات الشخصية ومتطلبات المهنة فهما يؤديان ليس فقط لتعطيل التقدم والنجاح بل هما يساعدان على سوء التوافق الفردي الذي يتبدى في أشكال مختلفة: كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل والإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية<sup>1</sup>.

نستنتج من خلال ما سبق أن العوامل التي تؤثر في التوافق المهني عديدة ومتنوعة منها ما هو داخلي أي داخل المصنع ومنها ما هو خارجي أي خارج المصنع.

### خامسا: محددات الاستقرار المهني

هي مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا أو ايجابيا في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه وقد حددها "فروم" في النقاط التالية: الإشراف، جماعة العمل، محتوى العمل، الأجر الذي يتقاضاه العامل، فرصة الترقية، ساعات العمل.

فهذه النقاط التي أشار إليها فروم تمثل الجو الذي يمارس فيه العامل عمله وتمثل المعايير التي وإن توفرت توفر الاستقرار المهني وإذا غابت غاب معها الاستقرار، إذ يؤثر الإشراف على الفرد العامل من حيث أن المشرف يكون قريبا إلى الفرد وتلقي التعليمات بشكل جيد يؤدي حتما إلى

<sup>1</sup> عباس محمود عوض، نفس المرجع، ص 17-29.

فهم التعليمات وبالتالي ضمان استقرار العامل، كما أن فرصة الترقية قد تساعد الفرد على ضمان مركز قوي في المؤسسة التي يعمل فيها ويصبح أكثر مسؤولية، وبالتالي خسارته لمركزه تكون صعبة، والأجر الذي يتقاضاه يلعب دوراً مهماً في جعل الفرد يبقى دوماً مخلصاً لعمله<sup>1</sup>.

### سادساً: مظاهر عدم الاستقرار المهني

#### 1- التغيب:

يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث أن الغياب يعني انقطاع العامل لسبب خارج عن إرادته؛، أما التغيب فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادته ويعرف بأنه الوقت الضائع في المنشآت الصناعية بسبب تغيب العاملين<sup>2</sup>.

أ. أسباب التغيب: هناك عدة أسباب لتغيب الفرد عن عمله منها:

- عدم التوافق الشخصي ويكون ذلك نتيجة لمشكلات شخصية أو عائلية كالانفصال أو الطلاق أو الأمراض النفسية.
- عدم الرضا عن العمل وفقدان الاهتمام به ويتضح ذلك من كثرة التنقل من وظيفة لأخرى وكثرة الشكاوي من الزملاء، أو لانخفاض الراتب.
- عدم الشعور بالمسؤولية ويتضح ذلك من كثرة الغياب التي ليس له مبرر.
- عدم الانتماء للمؤسسة.
- الصعوبات والمشكلات الخارجية، وذلك مثل مشكلات السكن والمواصلات والمشاكل العائلية<sup>3</sup>.

تتعدد وتختلف أسباب التغيب عند العمال في المؤسسات الصناعية نذكر منها: عدم الرضا عن العمل وفقدان الاهتمام به، عدم الشعور بالمسؤولية، الصعوبات والمشكلات الخارجية.

#### 2- الإضراب والاحتجاج:

الإضراب نوع من أنواع الصراع التنظيمي، وهو خرق للعادات وكسر النظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار المهني يلجأ إليه العمال من صعبت عليهم التسويات العملية، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية.

<sup>1</sup> زياد محمد علي الصمادي: فارس محمد الرواشدة، مرجع سبق ذكره، ص 332.

<sup>2</sup> لطفي طلعت ابراهيم: مرجع سبق ذكره، ص 59.

<sup>3</sup> مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق، عمان، 2005، ص 112-114.

إن نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضراب يتوافق على تماسك جماعة العمل ومهاراتهم، فالعمال ذوي المهارات العالية أكثر الجماعات تماسكا يناضلون من أجل حل مشكلات العمل، والإضراب يعتبر أحد مظاهر عدم الاستقرار<sup>1</sup>.  
يلجأ العمال إلى الإضراب نتيجة عدم الاستقرار حيث أن الإضراب ما هو إلا رفض الموظفين بشكل جماعي استمرار العمل.

### 3- التعب والملل:

هو حالة تنشأ من عمل أو نشاط سابق حركيا أو عقليا و يؤدي هذا التعب إلى نقص في الكفاية الإنتاجية و الشعور بالضيق والألم<sup>2</sup>.  
أما الملل فهو حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدافع أو من الاستمرار في موقف لا يميل إليه الفرد، وتتميز هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف.  
وقد تنقص الكفاية الإنتاجية بسبب عدم وجود دافع قوي إليه أو نتيجة الظروف الفيزيائية كالإضاءة، التهوية....<sup>3</sup>.

فإن التعب والملل هما مظهران من مظاهر عدم الاستقرار في العمل لذا يجب على إدارة المؤسسات العمل على إعطاء راحة كافية للعمال.

### 4- الشكاوي و التظلمات:

تظهر حالة الشكاوي والتظلمات في المؤسسات لدى العمال ويعود بعضهما إلى الشعور بالظلم أو نتيجة لاضطرابات نفسية<sup>4</sup>.  
وذلك نتيجة ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والعمال، وخاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على مكافآت، وكل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن عدم الرضا عما يحدث في البيئة المحيطة، والشكاوي هي أول المؤشرات

<sup>1</sup> طاهر بلعير: الاستقرار في العمل، ماجيسر علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 1994، ص 26.

<sup>2</sup> فتحي محمد موسى: التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران، عمان، 2009، ص 103.

<sup>3</sup> سامي محسن الختاتنة: مرجع سبق ذكره، ص 257.

<sup>4</sup> بن منصور رفيقة: مرجع سبق ذكره، ص 63.

التي تعبر عن الرغبة في ترك المؤسسة وهي توحى بوجود مشاكل وهي أيضا مظهر من مظاهر انخفاض الروح المعنوية<sup>1</sup>.

#### 5- التمارض:

يعني التمارض إيهام النفس بالمرض أو بوجود علة، فهو عملية اجتماعية يمكن للعامل عن طريقها التظاهر بالمرض<sup>2</sup>.

التمارض هو أيضا مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني في المؤسسة ويجب على هذه الأخيرة العمل بجد لمحاولة تجنب مثل هذه الظواهر التي تعود بالسلب عليها وعلى إنتاجيتها.

<sup>1</sup> ليازيد وهيبية: فعالية أسلوب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، تخصص تسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014، ص205.

<sup>2</sup> عبد الله بليط : التغيب الصناعي، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع التتمية، غير منشورة، جامعة قسنطينة، 2002، ص20.

**الجانب الميداني**

## الفصل الخامس: الإستراتيجية المنهجية حول موضوع الدراسة

أولاً: مجالات الدراسة

1-المجال المكاني

2-المجال الزمني

3-المجال البشري

ثانياً: الإجراءات المنهجية

1- المنهج

2-أدوات جمع البيانات:

أ- الملاحظة

ب- الاستبيان

ج- الوثائق والسجلات

3- العينة وكيفية اختيارها

4- أساليب التحليل:

أ- الأسلوب الكمي

ب- الأسلوب الكيفي

### أولاً:مجالات الدراسة:

يعد مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي، وذلك لما يكتسب من أهمية أثناء الدراسة الميدانية فتحديد مجالات الدراسة عملية ضرورية وهامة لأي بحث اجتماعي حيث أنها تساعد الباحث على مواجهة المشكلة القائمة في لبحث بكل موضوعية وعلمية.

حيث يجمع كل المشتغلون بمناهج البحث الاجتماعي إذ لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية هي المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني.

### 1-المجال المكاني:

المقصود به الحيز المكاني للدراسة الميدانية، مع ذكر بعض خصائصه، والمجال في هذه الدراسة هي: " وحدة الخزف الصحي للشرق بالميلية"، لقد أنشأت وحدة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل سنة 1971، غير أنها لم تشرع في إنتاج القطع الخزفية إلا سنة 1975، وتعتبر هذه الأخيرة واحدة من بين 5 وحدات تابعة لمنشأة الخزف ( ECE)، حسب المرسوم الإداري

82/316، المؤرخ في 23/10/1982، وهي منبثقة من إعادة هيكلة الشركات الوطنية لمواد البناء (SNMC)، والمتكونة من الوحدات التالية:

\_ شركة الخزف الصحي ابن زايد بقسنطينة.

\_ شركة الخزف الصحي وادي العثمانية بميلة.

\_ شركة الخزف العاشور بالجزائر العاصمة.

\_ شركة الخزف الصحي أميزوز ببجاية.

\_ شركة الخزف الصحي بجيجل.

وفي 13/12/1997 قررت الشركة القابضة لمواد البناء "الهولدينغ" تحويل وحدة الخزف الصحي بالشرق "الميلية" ودخل هذا القرار حيز التطبيق بتاريخ 19 أبريل 1998، وحاليا تحتل المرتبة الأولى من حيث الجودة والنوعية وكمية الإنتاج على المستوى الوطني حيث تقدر طاقتها

الإنتاجية بحوالي 333.000 قطعة سنويا أي ما يعادل 4440 من سنويا، وقد تحصلت هذه الشركة بفضل مجهوداتها الكبيرة على شهادة I S O .

تقع مؤسسة الخزف الصحي جنوب شرق مدينة الميلية، محايدة للطريق الوطني رقم 43 الرابط بين ولايتي جيجل وقسنطينة، وتتربع على مساحة إجمالية تقدر ب: 12 هكتارا من بينها 9 هكتارات مغطاة و3 مساحة حرة، حيث تقدر مساحة دائرة الإنتاج ب 3000 م مربع وباقي المساحات للمنشآت الأخرى كالإدارة والمطعم والعيادة.

## 2- المجال البشري:

يمثل المجال البشري عدد الأفراد العاملين بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية، والتي يبلغ عدد عمالها 381 عاملا، والجدول التالي يوضع كيفية توزيعهم داخل المصالح:

الجدول رقم (1) يمثل توزيع الأفراد في المؤسسة

العدد الإجمالي	الفئات المهنية
40	الإطارات
86	شبه الإطارات(الماهرون)
240	عمال التنفيذ
15	المؤقتين
381	المجموع

المصدر: قسم الموارد البشرية

## 3- المجال الزمني:

ونقصد بالمجال الزمني الفترة الزمنية المستغرقة في إنجاز دراستنا الميدانية والمقدرة حوالي ب شهرين كانت على مراحل مختلفة وهي:

### المرحلة الأولى:

بدأت بعد القيام بأول زيارة إلى شركة الخزف الصحي بالميلية وذلك يوم 31 مارس 2022،

وذلك من أجل طلب القبول بالموافقة على إجراء القيام بالدراسة الميدانية هنالك ولقد تلقينا بالقبول الفوري.

#### المرحلة الثانية:

في هذه المرحلة زرنا المؤسسة للمرة الثانية أي يوم 5 أبريل 2022 استقبلتنا رئيسة المصلحة أعطتنا بعض المعلومات شفويا حول الأعمال في المؤسسة ومعظم الحوادث المكررة التي يصاب بها العاملون ويوم 7 أبريل كانت زيارتنا الثالثة للمؤسسة قمنا حينها بجولة استطلاعية على ورشات المؤسسة بمساعدة بعض رؤسائها تم تزويدنا بمعلومات وسجلنا ملاحظات عن طريقة وكيفية سير العمل كما تعرفنا من خلالها على الهيكل التنظيمي والوظائف المختلفة للعمال وفي آخر هذه المرحلة وزعنا استمارات تجريبية لجمع الملاحظات الأولية ومعرفة مدى ملائمة أسئلة الاستمارة ودرجة استيعاب المبحوثين لمحتواها.

#### المرحلة الثالثة:

وفي هذه المرحلة قمنا بضبط أسئلة الاستمارة وإجراء بعض التعديلات عليها وبعد التأكد من صلاحيتها تم توزيع الاستمارة في صورتها النهائية يوم 26 أبريل حيث قمنا بتوزيع 48 استمارة على العمال التنفيذيين، تم استرجاعها بعد 15 يوم كان ذلك في 11 ماي 2022.

#### ثانيا: الإجراءات المنهجية:

##### 1- المنهج:

يعد منهج البحث من أهم عناصر الدراسة العلمية وهو يختار عادة حسب طبيعة الموضوع المراد دراسته ونوعية الدراسة والهدف منها، ويختار المنهج وفقا لاعتبارات منها الوقت المحدد للدراسة والإمكانيات المتاحة للبحث فقد عرفه محمد شفيق<sup>1</sup> بأنها الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة للإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقيقة وطرق اكتشافها<sup>1</sup>.

وقد اتخذنا المنهج الوصفي خلال دراستنا هذه لأنه المنهج الأنسب والأكثر ملائمة لهذه الدراسة حيث تبرز أهمية "المنهج الوصفي" في البحث من كونه يعتبر ركنا أساسيا في البحث العلمي، ويعتبر المنهج الوحيد الممكن في نظر العديد من الباحثين لدراسة الكثير من المجالات الإنسانية

<sup>1</sup> محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث"، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985،

وهذا المنهج يدرس الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومن ثم يعمل على وصفها وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويمكن تعريف المنهج الوصفي " بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة ومشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة<sup>1</sup>.

ويعرف أيضا بأنه "وصف دقيق ومنظم وأسلوب تحليلي للظاهرة أو المشكلة المراد بحثها من خلال منهجية علمية للحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية وحيادية بما يحقق أهداف البحث وفرضياته"<sup>2</sup>.

ويمكن تعريفه بأنه "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية ومشكلة اجتماعية أو سكان معينين"<sup>3</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن المنهج الوصفي يتم بإنجاز مرحلتين: تتمثل الأولى في مرحلة الاستطلاع وتجميع البيانات حول ظاهرة موضوع الدراسة وتتمثل الثانية في مرحلة الوصف الموضوعي الذي يتم بتحليل البيانات وتفسيرها.

واستخدمنا في دراستنا هذا المنهج كمحاولة منا لمعرفة العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والاستقرار المهني في المؤسسات الصناعية دراسة شاملة والإحاطة بها من كل الجوانب والتعرف على كل أسبابها والعوامل التي أدت إليها.

## 2- أدوات جمع البيانات:

### أ. الملاحظة:

"الملاحظة" هي واحدة من أهم وحدات جمع البيانات، وهي على خلاف غيرها من الوسائل تتميز بعدة خصائص، حيث تمنح مجالا لمشاركة الباحث للظروف السائدة في ميدان البحث وذلك من خلال تسجيل ما يلاحظه الباحث سواء كان كلام سلوك إشارات من المبحوثين الذين تم اختياراتهم لعينة البحث.

<sup>1</sup> غالب محمد المشيخي: علم النفس، ط1، دار المسيرة، عمان، 2013، ص47.

<sup>2</sup> حسين محمد جواد الجبوري: منهجية البحث العلمي، "مدخل لبناء المهارات البحثية"، ط1، دار صفاء، عمان، 2013، ص179.

<sup>3</sup> عمار بوحوش وآخرون: منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص139.

ومنه فالملاحظة تعني الانتباه المقصود الموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معين بقصد متابعة ورصد تغيراته ليتمكن الباحث بذلك من وصف السلوك فقط أو وصفه وتحليله أو وصفه وتقويمه<sup>1</sup>.

وتعرف الملاحظة أيضا بأنها: الاعتبار المنتبه لحادثة أو ظاهرة أو شي ما<sup>2</sup>.

و "الملاحظة هي وسيلة يستخدمها الإنسان العادي في اكتسابه لخبراته ومعلوماته حيث تجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه، ولكن الباحث حين يلاحظ فانه يتبع منهجا معيناً يجعل من ملاحظاته أساساً لمعرفة واعية أو فهم دقيق لظاهرة بعينها<sup>3</sup>.

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على الملاحظة كأداة من أدوات البحث نظراً لأن طبيعة موضوعنا يفرض علينا هذا، فضلاً على أنها تساعدنا على جمع المعطيات والحقائق كما هي في الواقع.

#### ب. الاستمارة (الاستبيان):

الاستبيان هو عن استطلاع للرأي للإجابة عن مجموعة من الأسئلة المحددة والمكتوبة في نموذج أو استمارة موجهة إلى أفراد مجتمع الدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر ويعتبر الاستبيان أكثر وسائل جمع البيانات أهمية واستخداماً ويهدف إلى تجاوب أفراد مجتمع الدراسة للإجابة على الأسئلة الواردة فيه<sup>4</sup>.

وهناك تعريفات عديدة لمفهوم الاستبيان نوجز بعضها فيما يلي:

يعرف الاستبيان " على أنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل لأشخاص معينين بالبريد أو يجري تسليمها باليد للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها وبواسطة يمكن التوصل على حقائق جديدة عن موضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> حسين محمد جواد الجبوري : مرجع سبق ذكره، ص162.

<sup>2</sup> فهد خليل زايد: أساسيات منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ط1، دار النفائس لنشر والتوزيع، 2007، ص114.

<sup>3</sup> زكريا الشرييني و آخرون: مناهج البحث العلمي (الأسس النظرية والتطبيقية والتقنية الحديثة)، ط1، دار الفكر العربي القاهرة، 2012، ص201.

<sup>4</sup> عبد الحميد رجب: الأسلوب العلمي في إعداد و كتابة البحث، ط1، دار الكتاب العربي، الإمارات العربية المتحدة، 2015، ص81.

<sup>5</sup> عمار بوحوش وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص67.

ويعرف" أنه أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان<sup>1</sup>.

وقد كان الهدف من وضعنا هذه الاستمارة (الاستبيان) هو جمع البيانات حول متغيرات ومؤشرات الظاهرة المراد دراستها.

كما أن نجاح الاستمارة وقدرتها على الوصول إلى البيانات والمعلومات التي تخدم البحث مرهون بمدى التزام الباحث بجملة القواعد المنهجية التي يجب أخذها بعين الاعتبار، وقد تم تصميم استمارتنا وفق المحاور التالية:

- **المحور الأول:** يحتوي على بيانات شخصية كالجنس،العمر، وبعض البيانات الاخرى وتضمن 06 أسئلة من 01 الى 06.
- **المحور الثاني:** يحتوي على البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية التي مفادها تؤدي حوادث العمل إلى دوران العمل والتي تتضمن 08 أسئلة من 07 الى 14.
- **المحور الثالث:** يحتوي على البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية التي مفادها يساهم غياب الأمن الصناعي في كثرة الاحتجاجات بالمؤسسة الصناعية و التي تتضمن 12 سؤال من 15 الى 26.

بعد تصميم الاستمارة بمساعدة الأستاذ المشرف قمنا بعرضها على أربع أساتذة محكمين:

- زيتوني محمد عادل: أستاذ مساعد
- بوخدوني توفيق: أستاذ محاضر ب
- لزغد راضية: أستاذة محاضرة ب
- بليط عبد الله: أستاذ مساعد أ

حيث منهم من قام بحذف بعض الأسئلة التي لا تخص الموضوع ومنهم من أعادوا صياغة بعض الأسئلة نظرا لكونها صعبة لا تتناسب مع المستوى التعليمي للعمال.

<sup>1</sup> عبد الحق كايد وآخرون: البحث العلمي(مفهومه وأدواته وأساليبه)، ط14، دار الفكر، عمان، 2012، ص106.

ج. اعتمدنا على 8 استمارات تجريبية حيث قمنا بتوزيعها على الأفراد الذين تعرضوا للحوادث بعدها ناقشنا مع الأستاذ المشرف الأسئلة وأخذنا بعين الاعتبار آراء المبحوثين.

#### الوثائق والسجلات:

تعرف بأنها: "إحدى الأدوات المساعدة على جمع البيانات والمعلومات عن مجتمع الدراسة حيث يلجأ إليها الباحث باعتبارها توفر له الكثير من الجهد والوقت"<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا: "الوثائق والمصادر هي الأداة الرئيسية، بل الوحيدة المعتمد عليها في جمع البيانات والمعلومات المطلوبة للبحث وتحليل البيانات والمعلومات المعتمدة عليها لأن الوثائق ربما تكون أداة ثانية مكملة لأداة بحث أخرى، كأن تكون مكملة لأسلوب الاستبيان والملاحظة أو المقابلة"<sup>2</sup>.

ولقد قمنا بالاستعانة في دراستنا بالوثائق والسجلات من أجل:

- التعريف بالمؤسسة من حيث النشأة وعملها.
- جمع المعلومات الضرورية حول الهيكل التنظيمي.
- جمع المعلومات الخاصة بتوزيع العمال وعددهم الإجمالي.

#### ثالثا: العينة وكيفية اختيارها:

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل المهمة للبحث، ولاشك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه.

وتعرف العينة: "أنها جزء من مجتمع البحث تمثله تمثيلا مناسباً وهي فئة جزئية من وحدات المجتمع لها نفس خواص المجتمع الأصلي"<sup>3</sup>.

والعينة: "هي جزء من مجتمع البحث الأصلي وتحقق أغراض البحث وتقي الباحث من مشقات دراسة المجتمع الأصلي"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عمار بوحوش وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص210.

<sup>2</sup> عامر إبراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009، ص199.

<sup>3</sup> لحسن عبد الله باشيوة: البحث العلمي(مفاهيم، أساليب، تطبيقات)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص258.

<sup>4</sup> جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص85.

وفي هذه الدراسة كانت العينة مأخوذة من فئة عمال التنفيذ ويتمثل العدد الإجمالي لعمال التنفيذ 240 عامل، حيث قمنا بأخذ نسبة 20% من المجتمع الأصلي، وتم حساب العينة بالطريقة التالية:

$$\frac{\text{عدد أفراد العينة} \times \text{نسبة الاختيار}}{100} =$$

$$48 = \frac{240 \times 20}{100}$$

في الأخير قمنا بضبط الاستمارة النهائية والمكونة من 26 سؤال وتم توزيع 48 استمارة واسترجعنا في الأخير 40 فقط. وتم اختيارها بطريقة عشوائية.

### 1- أساليب التحليل:

بعد عملية جمع البيانات بالوسائل والأدوات المذكورة سابقا فإن المعلومات المتوفرة مبهمة إذ لم يتم تحويلها إلى قضايا مركزة ولها دلالات معرفية وسوسولوجية في آن واحد. وقد اعتمدنا في تحليلنا للبيانات على ما يلي:

- أ. **الأسلوب الكمي:** وهو الأسلوب الأكثر شيوعا نظرا لسهولة حيث يعبر عن الأرقام والإحصائيات الموضحة في الجداول والمتعلقة بإجابات المبحوثين في شكل أرقام ونسب مئوية، ذات دلالات يمكن قراءتها سوسولوجيا.
- ب. **الأسلوب الكيفي:** هو تفسير وتحليل البيانات التي تم جمعها بعد تبويبها وترتيبها في جداول إحصائية أي أنه يحاول تطبيق الأعداد والتعبير عنها بكلمات ومفاهيم ودلالات أبعده وأعمق من مجرد أرقام صماء.

## الفصل السادس: تشخيص علاقة حوادث العمل بالاستقرار المهني في المؤسسة

1- عرض و تحليل البيانات

2- مناقشة النتائج:

أ- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

ب- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

ج- مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية

3- الاستنتاج العام

## أولاً: عرض وتحليل البيانات

الجدول رقم (2): توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس:

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
75%	30	ذكر
25%	10	أنثى
100%	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس يتبين لنا أن غلب المبحوثين ذكور بحيث يمثل عددهم 30 فرد بنسبة 75% بينما عدد 10 أفراد فقط بنسبة 25% ويعود سبب تغلب الجنس الذكري على الأنثوي إلى طبيعة العمل في مؤسسة الخزف الصحي ذلك لأنه يتطلب جهداً يتناسب مع البنية المورفولوجية للرجل أكثر من المرأة الذي يقتصر عملها على الأعمال الإدارية فقط.

الجدول رقم (3): يوضح الأفراد المبحوثين حسب السن:

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
07,05%	03	[ 20 سنة إلى 29 سنة ]
20%	08	[ 30 سنة إلى 39 سنة ]
45%	18	[ 40 سنة إلى 49 سنة ]
27,05%	11	[ 50 سنة إلى 59 سنة ]
100%	40	المجموع

تبين الإحصاءات الكمية المتعلقة بمتغير السن أن أغلب المبحوثين يتراوح سنهم في الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة وذلك بنسبه 45% تليها الفئة العمرية من 50 إلى 59 بنسبة 27,5% وبعدها الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة بنسبه 20% وأخيراً 7,5% تأتي الفئة العمرية من 20 إلى 29 سنة.

نستنتج من خلال المعطيات المتحصل عليها أن المؤسسة تعمل على توظيف العمال ذوي الخبرة والكفاءة وذلك نتيجة المدة التي استغرقوها في العمل ما يسهل عليها التسيير والتحكم في العمل ومتطلباته والاستفادة من قدراتهم واستثمارها في رفع إنتاجية المؤسسة.

الجدول رقم(4): توزيع الأفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
00%	00	دون مستوى
02,05%	01	ابتدائي
37,05%	15	متوسط
55%	22	ثانوي
05%	02	جامعي
100%	40	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 55% من أفراد العينة أجابوا بأن لهم مستوى ثانوي، ثم تليها نسبة 37,5% ذو المستوى المتوسط، في حين نجد فردين فقط بنسبة 5% من المستوى الجامعي و 2,5% من المستوى الابتدائي أي فرد فقط بينما تتعدم نسبة المبحوثين الذين كان مستواهم التعليمي دون مستوى.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن العمل في مجال التنفيذ لا يتطلب مستوى عالي ومعايير التوظيف في هذا المنصب تفرض المستوى المتوسط والثانوي على الأقل أما بعض العمال الذين زاولوا دراستهم بالتعليم العالي هم من يشتغلون مناصب الإطارات السامية.

الجدول رقم (5): يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
20%	08	أعزب
80%	32	متزوج
00%	00	مطلق
00%	00	أرمل
100%	40	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه الحالة الاجتماعية للمبحوثين أن نسبة المتزوجين هي أعلى نسبة والمقدرة بـ 80% تليها نسبة العازبين بـ 20% وتتعدم نسبة المطلقين والأرامل. نستنتج من خلال هذه المعطيات أن ارتفاع نسبة المتزوجين راجع إلى اعتبار أن الشخص المتزوج يكون مسئول تلحقه أعباء خاصة بالمعيشة وإعالة الأسرة بما يضمن لهم الحصول على مناصب العمل من أجل القدرة على تلبية رغبات زوجاتهم وأولادهم تليها فئة العزاب والعازيات وذلك لأنهم يرغبون في تحقيق طموحاتهم وبناء مستقبلهم إضافة إلى رغبتهم في الحصول على المكانة الاجتماعية التي تضمن لهم الشعور بالاستقرار.

الجدول رقم (06): يوضح أفراد العينة حسب مدة العمل في المؤسسة

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
10%	04	أقل من 05 سنوات
22,05%	09	من 05 سنوات إلى 09 سنوات
27%	11	من 10 سنوات إلى 14 سنة
10%	04	من 15 إلى 19 سنة
30%	12	من 20 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب والاقدمية في العمل إذ بينت النتائج أن أعلى نسبة هي 30% و هم العمال الموظفين من 20 سنة فما أكثر، تليها من 10 سنوات إلى 14 سنة بنسبة 27,5% ثم تليها نسبة 22,5% من 5 إلى 9 سنوات وفي الأخير تليها نسبة 10% بصفة متساوية للذين لديهم مدة عمل أقل من 5 سنوات ومن 15 إلى 19 سنة. من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن المؤسسة لديها مورد بشري ذو خبرة مهنية طويلة وهي مثلت لنا أعلى نسبة وهذا ما يساعد على سير المؤسسة بأحسن وجه لتفادي حوادث العمل وتحقيق الاستقرار المهني.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
87,05	35	دائم
12,05	05	مؤقت
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الأفراد الذين لديهم عقد دائم بلغت نسبه كبيره قدرت ب 87,5% ما يساوي 35 فرد ثم تليها الأفراد الذين لديهم عقد مؤقت بنسبه 12,5% أي يساوي 5 أفراد.

وقد يعود هذا إلى كون المؤسسة لا تعتمد في عملها على العمال المؤقتين بسبب سياسة التوظيف المتبعة بها وربما كذلك لاعتماد المؤسسة على الخبرة والمهارة اللتان لا تتوفران في العمال المؤقتين.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عملية الترقية في المؤسسة

النسب المئوية%	التكرار	الاحتمالات	النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
47,82%	11	الكفاءة	57,05%	23	نعم
30,43%	07	الأقدمية			
21,73%	05	الشهادة			
			42,05%	17	لا
100%	23	المجموع	100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن المبحوثين الذين تم ترقيتهم قدرت ب 57,5% ثم تليها نسبة الذين لم يحصلوا على الترقية وتقدر ب 42,5% ومن هنا نستنتج أن مؤسسة الخزف الصحي تقوم بترقية عمالها بنسبة مقبولة.

نلاحظ أن نسبة العمال الذي تمت ترقيتهم على أساس الكفاءة قدرت ب 47,82% ثم تليها نسبة 30,43% الذين تم ترقيتهم على أساس والأقدمية أما على أساس الشهادة قدرت نسبتهم ب 12,73% ومنه نستنتج أن المؤسسة تقوم بترقيه موظفيها على أساس الكفاءة والأقدمية حتى يصبحوا أكثر خبرة.

الجدول رقم(09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدى رضاهم على عملية الترقية

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
07,05%	03	راضي جدا
37,05%	15	راضي
25%	10	غير راضي
30%	12	غير راضي جدا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن العمال الراضيين عن عملية الترقية في المؤسسة هم أكبر عدد حيث بلغت نسبتهم 37,5% تليها نسبة المبحوثين الذين هم غير راضون جدا عن عملية الترقية بنسبه 30% ثم الغير راضيين بنسبه 25% ثم تليها الراضيين جدا بنسبه 7,5%. ومن هنا نستنتج أن الموظفين في المؤسسة لديهم استقرار وظيفي وقبول لعملية الترقية، ولكن هناك فئة من العمال غير راضيين عن هذه العملية في اعتقادهم أن المعايير التي تتم بها عملية الترقية غير عادلة.

الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساهمة المؤسسة في عملية الترقية

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
50%	20	غالبا
25%	10	أحيانا
22,05%	09	ناذرا
02,05%	01	أبدا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين يرون بان المؤسسة تساهم غالبا في عملية الترقية قدرت بنسبة 50% وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون بان المؤسسة تساهم في

عملية الترقية أحيانا بنسبة 25% ثم تليها الذين يرون بأن المؤسسة لا تساهم إلا نادرا في عملية الترقية بنسبه 22,5 % وأدنى نسبة قدرت ب 2,5% الذين يرون بأن المؤسسة لا تساهم أبدا في عملية الترقية.

نستنتج أن مؤسسة الخزف الصحي تسعى إلى كسب ثقة موظفيها من خلال تسهيل عملية الترقية بكل شفافية ما يجعل العمال أكثر أريحية في منصبهم.

الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الهدف من الترقية:

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
77,05%	83	الزيادة في الأجر
20%	08	تحسين ظروف العمل
02,05%	01	التخفيض في الحجم الساعي
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة هي للمبحوثين الذين أجابوا بالزيادة في الأجر قدرت ب 77,5 % ثم تليها نسبة الذين أجابوا بتحسين ظروف العمل بنسبه 20% ثم أدنى نسبة وهي 2,5% الذين أجابوا بتخفيض الحجم الساعي.

نستنتج أن الهدف من الترقية بالنسبة للعمال هو الزيادة في الأجر لتحسين ظروف معيشتهم وتلبية حاجاتهم ورغباتهم و البعض يرى الهدف من الترقية هو الرغبة في تحسين ظروف العمل والبعض الآخر من العمال من أجل التخفيض في الحجم الساعي للحصول على قسط أكثر من الراحة في العمل.

الجدول رقم(12): يوضح مدى شعور العمال بالراحة في عملهم:

النسبة المئوية%	التكرار	الاحتمالات	النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
%57,89	11	نعم	%47,05	19	نعم
%42,10	08	لا			
			%52,05	21	لا
<b>%100</b>	<b>19</b>	<b>المجموع</b>	<b>%100</b>	<b>40</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة العمال الذين لا يشعرون بالراحة في عملهم قدره بنسبه 52,5 % بينما 47,5 % هم نسبة العمال الذين يشعرون بالراحة في عملهم حيث أن نسبة العمال الذين يرون أن لحوادث العمل علاقة بالرغبة في تغيير المنصب قدرت ب 57,89 %، أما الذين يرون أنه لا علاقة لحوادث العمل بالرغبة في تغيير المنصب قدرت نسبتهم ب42,10%.

ومن هنا نستنتج أن العمال الذين يتعرضون لحوادث العمل يكون ذلك بسبب الضغط والتوتر العصبي الذي يعاني منه العامل وأيضاً بسبب العوامل النفسية اللاشعورية هي التي تدفع العامل إلى عدم الشعور بالراحة والاستقرار وهذا ما يؤدي بالعمال إلى رغبتهم في تغيير منصب عملهم.

الجدول رقم (13): يوضح تفكير العمال في الاستقالة من العمل

النسبة المئوية%	التكرار	الاحتمالات	النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
% 90,90	20	نعم	%55	22	نعم
%09,09	02	لا			
			%27,05	11	لا
			%17,05	07	أحياناً
<b>%100</b>	<b>22</b>	<b>المجموع</b>	<b>%100</b>	<b>40</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 55% وهم الذين أجابوا برغبتهم في الاستقالة تليها نسبة 27,5% من الذين أجابوا بعدم رغبتهم في الاستقالة ونجد نسبة 17,5% الذين كانوا مترددين.

توزعت نسبة نعم على أفراد العينة كالتالي 63,6% هم الذين أرجعوا سبب استقالتهم إلى كثرة حوادث العمل بينما 36,36% هم من لا يربطون الاستقالة بحوادث العمل.

ومن هنا نستنتج إن المبحوثين يسعون وراء الاستقالة لان ظروف العمل غير ملائمة والمصنع لا يلبي رغبتهم بينما الذين لا يريدون الاستقالة رجع سبب ذلك إلى أسباب شخصية نذكر منها مثلا السكن الاجتماعي قريب من مركز العمل أيام المصنع.

الجدول رقم (14): يوضح رغبة المبحوثين في تغيير العمل في المؤسسة

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
75%	30	نعم
25%	10	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العمال الذين يفكرون في ترك العمل بالمؤسسة بسبب حوادث العمل بلغت أعلى نسبة قدرت ب 75% أي ما يعادل 30 فردا، بينما 25% ما يعادل 10 أفراد هم نسبة العمال الذين لا يفكرون في ترك العمل بالمؤسسة.

نستنتج أن السبب وراء تفكيرهم في ترك العمل راجع بالدرجة الأولى إلى قدم المصنع وعدم احتوائه على آلات عصريه متطورة حيث أنهم لا زالوا يعملون بطرق تقليدية شاقه وصعبه وتشكل خطرا على صحتهم النفسية والجسمية وكل هاته الأسباب تؤدي إلى حوادث العمل وعدم الاستقرار في المؤسسة.

الجدول رقم (15): الرغبة في ترك الوظيفة الحالية والالتحاق بوظيفة أخرى في مؤسسة أخرى

النسب المئوية%	التكرار	الاحتمالات	النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
92,30%	12	الرغبة في زيادة الأجر	32,5%	13	نعم
07,69%	01	الرغبة في الحصول على حوافز			
00%	00	ظروف اجتماعية قاهرة			
			50%	20	لا
			17,5%	07	أحيانا
100%	13	المجموع	100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن المبحوثين الذين في حال عثورهم على وظيفة أخرى ليس لديهم رغبة في ترك وظيفتهم كانت نسبتهم عالية قدرت ب 50% تليها نسبة الراغبين في ترك وظائفهم في حال حصولهم على وظائف أخرى بنسبة 32,5% منهم من يرجع ذلك رغبة في الحصول على أجر أعلى بنسبة 92,30% ثم تليها نسبة 7,69% يرغبون بالحصول على حوافز أما نسبة الذين أجابوا ب أحيانا قدرت ب 17,5%.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن المبحوثين لا يرغبون في ترك العمل بالمؤسسة كما ذكرنا سابقا يعود ذلك إلى بعض الأسباب الشخصية وأيضا ولائهم الوظيفي.

الجدول رقم(16): يمثل مدى تطبيق السلامة في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاحتمالات
37,5%	15	نعم
62,5%	25	لا
100%	40	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه نسبة العمال الذين يرون أنه لا يوجد تطبيق للسلامة من طرف المؤسسة بلغت نسبة كبيرة قدرت ب 62,5% تليها نسبة العمال الذين يرون أن المؤسسة تعمل على تطبيق السلامة ب 37,5%.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن المؤسسة لاتعمل على تطبيق السلامة والأمن للعمال بالرغم من صعوبة وخطورة الأعمال التي يقومون بها وأغلبهم لا تتم في بيئة آمنة هلى عكس ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية باعتبار أن الأمن حاجة ضرورية يجب اشباعها للانتقال الى حاجات أخرى.

الجدول رقم (17): يوضح مدى تطبيق دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في المؤسسة

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
25%	10	نعم
75%	30	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب العمال صرحوا بأن المؤسسة لاتقوم بعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة وذلك بنسبة 75% أي مايعادل 30 فرد ويعود ذلك إلى أن إدارة

المؤسسة لاتقوم بتحسين العمال ضد الأخطار المحتملة ولاتزودهم بمختلف المعلومات عن أماكن العمل وكيفية التعامل معه أثناء وقوعه لتجنبه بأقل التكاليف الممكنة بينما تعود 25% مايعادل 10 أفراد الذين صرحوا بأن المؤسسة تعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن. الجدول رقم (18):يوضح مدى وعي العمال حول أهمية السلامة والأمن في المؤسسة

النسبة المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
85%	34	نعم
15%	6	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية العمال في المؤسسة هم على دراية بأهمية الأمن والسلامة وقد قدرت نسبتهم ب 85% أما الذين هم ليسوا على دراية قدرت نسبتهم ب 15%. ومن هنا نستنتج أنه بالرغم من عدم تحسين العمال وتدريبهم الا أنهم على دراية بأهمية الأمن إلا أن ظروفهم لاتسمح بتوفير وسائل الأمن من أجربهم الخاص لأنها ذو تكاليف باهضة والمؤسسة لاتقوم بتوفير تلك الوسائل لهم.

الجدول رقم (19): مدى عمل المؤسسة على نشر الإجراءات الوقائية من حوادث العمل

النسب المئوية%	التكرار	الاحتمالات	النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
16,66%	02	تقديم محاضرات توعوية	30%	12	نعم
58,33%	07	ملصقات حائطية			
25%	03	عقد دورات تدريبية			
			70%	28	لا
100%	12	المجموع	100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الذين أجابوا بأن المؤسسة لا تعمل على نشر الإجراءات الوقائية بلغت أعلى نسبة قدرت بـ 70% تليها نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة تقوم بنشر الإجراءات الوقائية 30% عن طريق الملصقات الحائطية وتقديم المحاضرات التوعوية وعقد دورات تدريبية من خلال جولتنا الاستطلاعية لاحظنا أن المؤسسة تقوم بإيصال المعلومات بأبسط الوسائل لان معظم عمال الوحدات ذو مستوى تعليم متوسط وثنائي مثلما يوضحه الجدول رقم 03 كما لاحظنا انتشار الملصقات في بعض زوايا المؤسسة ووحدات الإنتاج.

الجدول رقم (20): يوضح قلة حوادث العمل ودورها في تحسين أداء العمل

العينة الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية%	الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية%
نعم	29	72,5%	الاستقرار في العمل	15	51,72%
			ارتفاع الروح المعنوية	08	27,58%
			رفع الإنتاجية	06	20,68%
لا	11	27,5%			
المجموع	40	100%	المجموع	29	100%

من خلال الجدول رقم 20 نلاحظ بأن أغلب العمال أفروا بأن قلة حوادث العمل دور في تحسين مستوى الأداء بنسبة قدرت بـ 72,5% تليها نسبة العمال الذين أفروا أن قلة حوادث العمل لا علاقة لها بتحسين مستوى الأداء بنسبة 27,5%.

حيث توزعت نسبة نعم على أفراد العينة كالتالي: أعلى نسبة من أفراد العينة 51,72% أجابوا بأن الاستقرار في العمل يساهم في تحسين مستوى الأداء تليها 27,58% تجسدت في ارتفاع الروح المعنوية لديهم يزيد من تحسين مستوى الأداء، أما نسبة 20,68% فكانت للأفراد الذين أجابوا بأنها تجسدت في رفع الإنتاجية، ومن خلال هذه المعطيات نستنتج أن قلة حوادث العمل داخل المؤسسة لها دور في رفع الروح المعنوية للعمال واستقرارهم وبالتالي تحسين مستوى أدائهم لعملهم.

الجدول رقم (21): جدول يوضح مدى توفير المؤسسة للمعدات الوقائية من حوادث العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات	النسبة المئوية %	التكرار	العينة الاحتمالات
%44,44	04	الأقنعة	%22,5	09	نعم
%22,22	02	الأحذية			
%33,33	03	القفاذات			
%00	00	النظارات			
%00	00	الخوذة			
%00	00	الملابس الواقية			
			%77,5	31	لا
<b>%100</b>	<b>09</b>	<b>المجموع</b>	<b>%100</b>	<b>40</b>	<b>المجموع</b>

من خلال المعطيات التي تم تسجيلها في الجدول أعلاه المتعلقة بالمعدات الخاصة للوقاية من حوادث العمل نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين أقروا بعدم توفرها قدرت ب 77,5% تليها نسبة الأفراد الذين أقروا بتوفرها ب 22,5% حيث توزعت نسبة نعم على أفراد العينة كالتالي: أعلى نسبة هي لاستعمال الأقنعة قدرت ب 44,44% تليها نسبة العمال الذين يستعملون القفاذات ب 33,33% وأخيرا الأحذية فهي نسبة ضئيلة قدرت ب 22,22%، أما بالنسبة للخوذة والنظارات الوقائية والألبسة من خلال جولتنا فهي غير متوفرة أصلا في المصنع بالرغم من أنها تتطلب استعمال يومي في العمل وذلك لكونها إجبارية على كافة العمال التنفيذيون من أجل تجنب إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية لان طبيعة عملهم تتطلب ذلك بالضرورة وأيضا لاحظنا خلال دراستنا الميدانية داخل المصنع تتناثر المواد الأولية على الأرضية مما يؤدي إلى انزلاق العمال وأيضا كثرة الغبار ما يسبب لهم أمراض الربو والحساسية.

الجدول رقم (22): يوضح مدى تقيد العمال باستعمال الوسائل الوقائية

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
37,5%	15	نعم
62,5%	25	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية العمال لا يتقيدون باستعمال الوسائل الوقائية وقدرت نسبتهم ب 62,5% تليها نسبة العمال الذين يتقيدون باستعمال الوسائل الوقائية ب 37,5%. نستنتج من خلال المعطيات المتحصل عليها والجولات الاستطلاعية أن عدم تقيد العمال باستعمال الوسائل الوقائية راجع بالدرجة الأولى إلى نقص توفرها أصلا وبالدرجة الثانية للظروف الفيزيائية المتمثلة في الحرارة الرطوبة وأخيرا عدم سن الإدارة قوانين إجبارية ارتدائها وعدم معاقبه العمال على عدم استعمالها.

الجدول رقم (23): يمثل مدى تعزيز برامج الأمن داخل المؤسسة

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
100%	40	نعم
00%	00	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 23 البيانات الإحصائية المتعلقة بضرورة تعزيز برامج الأمن الصناعي داخل المؤسسة حيث أن كل العمال أجابوا بنعم بنسبة 100%. وهذا دليل على أن البرامج الأمنية لازمة وضرورية إضافة إلى تشديد الرقابة ووضع قوانين وأنظمة تكون أكثر صرامة لكلا من العاملين والمؤسسة وهذا ما أكدته لنا الأجوبة المتحصل عليها في الاستبيان.

الجدول رقم (24): يوضح ما إذا كانت هناك علاقة بين حوادث العمل والأمن الصناعي

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
90%	36	نعم
10%	04	لا
100%	40	المجموع

من خلال البيانات المتحصل عليها نلاحظ أن أغلب العمال أقرروا أنه هناك علاقة بين حوادث العمل والأمن الصناعي بنسبه قدرت ب90% تليها نسبة العمال الذين نفوا أنه هناك علاقة بين حوادث العمل والأمن الصناعي بنسبة 10% وهم العمال الذين لم يتعرضوا للحوادث. نستنتج أنه إذا قامت المؤسسة بتوفير الأمن الصناعي المتمثل في المعدات الخاصة والإجراءات الوقائية والدورات التدريبية سيكون هناك وعي وثقافة لدى العمال حول الأخطار والأمراض التي قد تصيبهم عند تأدية عملهم وبالتالي تنقص حوادث العمل ويتحقق الاستقرار المهني وتزيد إنتاجية وكفاءة المؤسسة.

الجدول رقم (25): السلامة المهنية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
87,5%	35	نعم
12,5%	05	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الأفراد الذين أجابوا بأنه لتوفر السلامة المهنية أثناء العمل يجعلهم يعملون بدافعية أكثر قدرت ب 87,5% تليها نسبة الأفراد الذين أجابوا أن توفر السلامة المهنية لا علاقة لها بالدافعية نحو العمل ب 12,5%.

ومن هنا نستنتج أنه عندما تعمل المؤسسة على نشر ثقافة الأمن وتوعيه العمال حسب أساليب السلامة المهنية التي تعتبر من الأمور الهامة التي تحقق وتضمن اكتساب العمال معلومات ووعي كافي حول الأمن والسلامة في العمل يزيد من دافعيتهم للعمل بالتالي تحسين مستوى أدائهم.

الجدول رقم (26): يوضح ما إذا كان المشرفون يقومون بحملات تفتيشية

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات	النسبة المئوية %	التكرار	العينة الاحتمالات
			22,5%	09	نعم
90%	28	نعم	77,5%	31	لا
9,67%	03	لا			
100%	31	المجموع	100%	40	المجموع

أسفرت النتائج الموضحة في الجدول المتعلق ب إذا كان المشرفون يقومون بحملات تفتيشية في ما يتعلق بالتزام العمال بالتدابير الوقائية أن أغلبية العمال صرحوا بأنه لا يوجد تفتيش وقدرت هذه النسبة ب 77,5% تليها نسبة العمال الذين صرحوا عكس ذلك ب 22,5%. نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن المؤسسة لا تتحمل مسؤولية سلامة العمال ولا تضع الإجراءات الوقائية التي تتضمن الأمن والسلامة المهنية والغياب التام للمشرفين الذين يقومون بالحملات التفتيشية هذا ما يدفع العمال باللامبالاة وعدم الشعور بالمسؤولية تجاه عملهم وهذا ما لاحظناه خلال زيارتنا الاستطلاعية حيث وجدنا اغلب عمال التنفيذ يضعون السماعات أثناء عملهم وبالتالي عدم سماعهم لجرس الإنذار عند قدوم الخطر من طرف الآلات.

الجدول رقم(27): يوضح مدى قيام المؤسسة بعمليات دورية لصيانة الآلات في المؤسسة

النسب المئوية%	التكرار	العينة الاحتمالات
27,5%	11	نعم
72,5%	29	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة العمال الذين أجابوا بأنه لا تتم عمليات دورية لصيانة الآلات في المؤسسة بلغت 72,5% تليها نسبة العمال الذين اقرروا انه تتم عمليه دورية لصيانة الآلات بنسبة 27,5%.

نستنتج من خلال دراستنا الميدانية لمؤسسه الخزف الصحي أنها لم تقوم بصيانة الآلات منذ زمن طويل وهذا يعود إلى كون اغلب الآلات الموجودة في المؤسسة قديمة ومعطلة حتى أنها كانت مغطاة بأكياس بلاستيكية لا يتم الاقتراب منها لا من طرف العمال ولا من طرف المؤسسة نظرا لكثرة تعرض العمال للمخاطر والحوادث في المصنع حيث بدأ المسئولون في اقتناء آلات جديدة وعصرية تخفف تعب وعبئ العمال وهذا ما لاحظناه حيث وجدنا مختص ألماني في صيانة الآلات بدأ بتركيبها وترميم المصنع

### ثانيا: مناقشة النتائج

#### أ- في ضوء الفرضيات

من خلال الشواهد الكمية التي تطرقنا إليها بالتحليل توصلنا إلى النتائج الآتية:

#### 1) النتائج الخاصة بعينة البحث:

يتضح من خلال النتائج المأخوذة بأن:

- أغلبية المبحوثين ذكور بنسبة 75%.
- أغلبية المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 40 و 39 بنسبة 45%.
- أغلبية العمال لهم مستوى ثانوي بنسبة 55%.
- أغلبية العمال متزوجين وذلك بنسبة 80%.

- غالبية المبحوثين تتراوح مدة عملهم في المؤسسة من 20 سنة فأكثر بنسبة 30%.
- أغلبية المبحوثين طبيعة عقد عملهم دائم بنسبة 87,5% .

## 2- خصائص العينة:

من خلال البيانات الكمية الموضحة لخصائص المبحوثين نستنتج أن المجتمع ذكوري نظرا لطبيعة العمل في المؤسسة ذلك لأنه يتطلب جهد مناسب مع البنية المورفولوجية للرجل أكثر من المرأة ، كما أن غالبية العمال كهول أي بين 40 و 49 سنة، و غالبية المبحوثين لهم مستوى تعليم متوسط ومتزوجين ، كما لاحظنا ارتفاع جلي لنسبة العمال الذين لهم الأقدمية في العمل وغالبية العمال طبيعة عقدة عملهم دائم.

## - مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

- من خلال المعطيات الميدانية التي تطرقنا إليها بالتحليل توصلنا إلى نتائج الفرضية التي مفادها "تؤدي حوادث العمل إلى دوران العمل" وهي:
  - غالبية العمال أقرروا بوجود الترقية وذلك بنسبة 75,5%.
  - غالبية الأفراد أقرروا بعدم شعورهم بالراحة بنسبة 52,5%.
  - غالبية الأفراد أكدوا على مدى رغبتهم في الاستقالة بنسبة 55%.
  - غالبية المبحوثين وافقوا على أنهم إذا أتاحت لهم فرصة العمل في مؤسسة أخرى سيغادرون المؤسسة بنسبة 75%.
  - بعض العمال أكدوا على أنهم في حال حصولهم على أجر أعلى و حوافز سيتروكون الوظيفة الحالية ويلتحقون بوظيفة أخرى في مؤسسة أخرى وذلك بنسبة 50%.
- من خلال هذه المعطيات ومعطيات الجداول السابقة والجدول رقم (11) الذي يوضح العلاقة بين حوادث العمل وتغيير المنصب أو دوران العمل وجدنا أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا على الفرضية الأولى بنعم للحوادث علاقة بالرغبة بتغيير المنصب بنسبة 57,89% منه نستنتج أن الفرضية الأولى قد تحققت إلى حد ما.
- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:
  - من خلال المعطيات الخاصة بالفرضية الثانية القائلة (يساهم غياب الأمن الصناعي في كثرة الاحتجاجات العمالية بالمؤسسة) جاءت النتائج المتوصل إليها كالتالي:

- أغلب المبحوثين أقروا بعدم وجود السلامة والأمن في المؤسسة بنسبة 62,5%.
- غالبية الأفراد صرحوا بأن المؤسسة لا تقوم بعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة وذلك بنسبة 75%.
- غالبية المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة لاتعمل على نشر الإجراءات الوقائية من حوادث العمل بنسبة 70%.
- المؤسسة لا توفر المعدات الوقائية المتمثلة في (الأقنعة، الأحذية، القفازات، النظارات) وغالبية الأفراد أقروا ذلك بنسبة 77,5%.
- أغلب العمال أقروا بان المشرفين لا يقومون بحملات تفتيشية فيما يتعلق بالترام العمال بالتدابير الوقائية بنسبة 77,5%.
- أغلب المبحوثين أكدوا بأنه لا تتم عمليات دورية لصيانة الآلات في المؤسسة بنسبة 72,5%.
- أغلب المبحوثين أكدوا أنه لقلة حوادث العمل دور في تحسين مستوى الأداء بنسبة 72,5%.
- جميع المبحوثين أكدوا على مدى تعزيز برامج الأمن داخل المؤسسة بنسبة 100%.
- توفر السلامة المهنية أثناء العمل يجعل العمال يعملون بدافعية أكثر وغالبية الأفراد أقروا ذلك بنسبة 87,5%.
- من خلال النتائج الجزئية نستنتج أن الفرضية الثانية الموسومة ( يساهم غياب الأمن الصناعي في كثرة الاحتجاجات بالمؤسسة الصناعية) قد أوضحت انه بالفعل إذا غاب الأمن والسلامة في مكان العمل تكثر حوادث العمل ولا يتحقق الاستقرار المهني والسلامة المهنية ومنه فالفرضية محققة وذلك لان نمط الأمن السائد يؤثر في استقرار العمال.
- من خلال النتائج الجزئية السابقة لكل من الفرضية الأولى والثانية نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطيه بين حوادث العمل والاستقرار المهني، ذلك أن توفر الوسائل والمعدات الوقائية بالشكل الكافي يقلل من التعرض لحوادث العمل وكذلك توفر الأمن الصناعي والسلامة المهنية يحصن المؤسسة والعمال من المخاطر.

#### ب- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

بعد التطرق إلى الجانب النظري وطرح إشكالية البحث وعرض مختلف النظريات التي تتناول موضوع الدراسة وبعد إيراد النتائج المتوصل إليها في ضوء الفرضيات الموضوعية للتعرف حوادث

العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني ومن خلال التعرض في مختلف ما أوردته الدراسات السابقة في بيانات أخرى حول الموضوع الذي تعالجه هذه الدراسة، وعليه سيتم التطرق الى كل من نتائج الدراسة كآلاتي:

1- تتفق دراستنا مع دراسة سمير حديبي والمعونة بحوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية من حيث النتائج:

التي توصل من خلالها بان الوقوع المستمر والمتوالي في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال وهذا ما يتفق مع دراستنا في أن وقوع حوادث العمل يؤثر سلبا على استقرار العامل.

2- تتفق دراستنا مع دراسة زياد محمد علي فارس ومحمد الرواشدة المعنونة بمحددات الرضا والاستقرار الوظيفي في متغير الاستقرار الوظيفي وقد اتفقت مع نتائج دراسته في المشرفين أو الرؤساء يلعبون دورا واضحا من خلال سن القوانين وتنظيم العمل بالإضافة إلى العلاقة الجيدة بين المرؤوسين والمشرفين التي تمنح ثقة للعمال وشعورهم بالرضا مما يزيد من استقرارهم داخل المؤسسة.

3- تتفق دراستنا مع دراسة محمد علي محمد من حيث نتائجها التي أقرت بأن الأجر والترقية يلعبان دورا أساسيا في استقرار العامل وهذا ما يتطابق مع دراستنا من حيث أن غياب الأجر والترقية يؤديان إلى عدم استقرار العامل مما يؤدي به للتعرض للحوادث.

4- تتفق دراستنا مع دراسة جبلي فاتح بعنوان الترقية الوظيفية وعلاقتها بالاستقرار المهني في النتائج التالية: الترقية تؤثر على درجة ولاء العاملين وبالتالي على استقرارهم داخل المؤسسة وأن معايير تطبيق الترقية غير العادلة تؤثر بشكل سلبي على رضا العمال وأن الأجر من أكثر الحوافز تأثيرا على الاستقرار.

### ج-مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية:

بعد التطرق إلى تفسير النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة لتوضيح حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني في المؤسسة سيتم التطرق إلى مدى تطابق المقاربة النظرية التي يتم تناولها في الجانب النظري مع إجراءات دراستنا الحالية.

- نجد نظرية الميل لاستهداف الحوادث تعد نظرية مفسرة لحوادث العمل وتعتبر من أقدم النظريات والأكثر شيوعا التي فسرت الحوادث من الناحية السيكلوجية فهي تفترض وجود

صفات وراثية شخصية بدنية نفسية وعقلية كضعف الذكاء البصر الحالة الانفعالية هذه الصفات تجعل من العاملين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها وهذا ما توصلنا إليه في دراستنا بان هناك صفات تتوفر في المبحوثين الذين تم استجوابهم تبين أنهم من الأشخاص المستهدفين للحوادث.

- أما نظرية الحرية والأهداف واليقظة تعتبر الحادث سلوكا رديئا بمعنى أن الحادثة ناتجة عن السلوك السيئ الذي يحدث في البيئة السيكولوجية تكون غير مريحة ولا مشجعة بالنسبة للعامل حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا فكلما كان المناخ الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث، وتتفق مع دراستنا في أن بيئة العمل من حيث الظروف الفيزيائية درجة الحرارة الرطوبة الضوضاء تؤثر على رضا واستقرار العمال، وهذا ما أكدته الشواهد الميدانية التي تبين مدى استياء العاملين من ظروف العمل المادية وانعكاسها على الظروف السيكولوجية لهم مما يولد لديهم الإحساس بعدم أهميتهم داخل المؤسسة وبالتالي ينعكس على معنوياتهم في العمل.

- نجد أن النظرية القدرية ترى أن من يقع في الحوادث إنسان سيء الحظ وأكثر قابلية لتكرارها فهي تتفق مع ما توصلنا إليه أن حوادث العمل تقع بشكل مفاجئ وأما النظرية الطبية ترى أن الشخص الذي يميل للحوادث غالبا ما يعاني من أمراض جسمية أو عصبية وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث وهذا ما تم التوصل إليه في دراستنا أن حوادث العمل تقع للفرد أثناء قيامه بالعمل.

- نظرية علم النفس التجريبي تربط وقوع الحوادث بعوامل عديدة فالشخص الذي يقع في حادث ما يكون في وسط مليء بالعديد من المثيرات والمؤشرات كالحرارة، التعب، حالة الطريق، وجود الظلام. الحالة النفسية للفرد، صغر سن العامل وخبرته كلها متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها وتتفق هذه النظرية مع ما تم التوصل إليه في دراستنا هو أن ظروف العمل تؤثر بشكل سلبي على استقرار العامل وطبيعة الآلات مما تؤدي به إلى الحوادث.

- نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية ركزت على الجوانب الاجتماعية و النفسية للعمال والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة ودور وأهمية الجماعة في تحقيق أهداف التنظيم كما ركزت على التنظيم الرسمي وغير الرسمي واهتمت بالجوانب النفسية التي تتمثل في الشعور بالانتماء

والولاء لدى العمال والتعاون والتشاركية من أجل التنسيق بينهم مما يؤدي إلى الشعور بالارتياح داخل جماعة العمل ما يدعم الشعور بالاستقرار داخل المؤسسة وهذا ما أكدته النتائج الموصلة إليها في دراستنا إلى أن الروابط القوية الاجتماعية بين العمال تؤدي لخلق روح الفريق والاستقرار داخل المؤسسة.

- نجد أن نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور والتي ركزت على رفع الكفاءة والإنتاجية في مستوى الإدارة التنفيذية باستخدام الآلة في الإنتاج أدى إلى ظهور مشكلات تتعلق بنقص الكفاءة الإدارية وحجم جودة الإنتاج ونظرا لغياب الخبرة العلمية في عملية التخطيط والتنظيم والرقابة لا يمكن ممارستهم بطريقة عشوائية وهذا ما توصلنا إليه في دراستنا بان غياب المشرفين والمشرفين على الآلات يؤدي إلى تعرض العمال لحوادث العمل مما يجعلهم غير مستقرين في العمل داخل المؤسسة وهذا ما ينسجم مع نتائج دراستنا الراهنة حيث أن نظرية الإدارة العلمية ترى بان الإدارة تخطط والعمال ينفذون وفي حالة عدم قيام الإدارة بعملها على أكمل وجه سيؤدي ذلك حتما إلى نتائج سلبية على مستوى العاملين وعلى مستوى تحقيق أهداف المؤسسة وهذا ما لمسناه في المؤسسة قيد الدراسة حيث لاحظنا إهمال من طرف إدارة المؤسسة بخصوص توفير أدوات الأمن والوقاية وهو ما أدى إلى حوادث العمل.

### ثالثا: الاستنتاج العام

في ما يلي ملخص للنتائج العامة حول حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها بمؤسسة الخزف الصحي والمتحصل عليها عن طريق تحليل أجوبة المبحوثين تبينت لنا جملة من النتائج العامة حول حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل في المؤسسة وهي:

- لا تعمل المؤسسة على توفير وسائل وأدوات السلامة التي يتطلب استعمالها من طرف العمال أثناء تأدية عملهم.

- الآلات الموجودة في المؤسسة قديمة وأغلبها معطلة وهذا ما يؤثر على أمن و سلامة العمال ويعرض حياتهم للخطر ويعطل سير العملية الإنتاجية.

- عدم وجود رقابة من طرف المشرفين الذين يقومون بحملات تفتيشية هذا ما يدفع العمال باللامبالاة وعدم الشعور بالمسؤولية اتجاه عملهم.

- أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب الظروف الفيزيائية للعمل في المؤسسة غير مناسبة من وجهة نظر العمال فنقص الإضاءة والتهوية ووجود الضوضاء يصعب على العمال أداء عملهم وهم غير راضون عن العمل في هذه الظروف.
- إدارة المؤسسة لا تقوم بتحسين عمالها ضد الأخطار المحتملة ولا تزودهم بمختلف المعلومات عن أماكن الخطر وكيفية التعامل معه أثناء وقوعه.

خاتمة

## خاتمة

ما يمكن قوله ختاماً أن الدراسة حاولت تقديم طرح سوسيولوجي حول موضوع حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني لدى العمال في المؤسسة، ولتحقيق هذا انتقلت الدراسة بين توضيح تصورهما النظري والبحث عن دلالاته في الواقع الميداني الذي هو مؤسسه الخزف الصحي بالميلية وبعد التأكد من صدق الفرضية العامة المتمثلة بفرضيتين فرعيتين، استنتجنا انه من أهم أسباب حوادث العمل بمؤسسة الخزف الصحي سوء الظروف الفيزيائية وعدم مواكبة المؤسسة للتطورات التكنولوجية للآلات.

أما فيما يتعلق بالنتيجة فتوصلنا إلى أن الحوادث تمس العمال والمؤسسة في نفس الوقت فهي تخلق إصابات متنوعة كلها تعرض حياتهم للخطر، إضافة إلى الخسائر المادية الفادحة، وبالتالي التأثير على إنتاجيه المؤسسة وعلى الاستقرار بالنسبة للعامل.

ولقد توصلنا كذلك إلى انه يتوجب على كل عناصر المنظمة تفادي وقوع هذه الحوادث من ناحية العامل من خلال التركيز على الحيطه، الحذر، الانتباه والالتزام ببرامج الأمن والوقاية وتعليمات المنظمة أو أرباب العمل من خلال توفير بيئة وظروف ملائمة وكذا تحذير العمال من مخاطر الحوادث والتدريب الجيد والفعلي.

# قائمة المراجع

## المعاجم و القواميس:

- 1) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ساحة رياض الصلح، بيروت، 1997.
- 2) احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط3، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
- 3) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي، فرنسي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1986.
- 4) احمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، دار علم الكتب، القاهرة، 2008.
- 5) ابن المنظور: لسان العرب، المجلد 11، بيروت.
- 6) ابن المنظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1986.
- 7) المعجم الوسيط: ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة ، 2005.
- 8) المنجد في اللغة العربية والإعلام: ط1، دار المشرق للطباعة الخامسة ووالأربعون.
- 9) جميل صليبيبا: المعجم الفلسفي، ط1، دار الكتاب اللبناني لنشر والتوزيع، 1973.
- 10) حبيب الصفاح: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان، 2003.
- 11) سمير الشوبكي: المعجم الإداري؛ ط1؛ دار أسامة؛ الأردن.
- 12) فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

## المراجع باللغة العربية:

- 1) أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية (رؤيا إستراتيجية معاصرة)، الدار الهندسية، القاهرة، مصر، 2008.

- (2) أحمد عزت راجع: علم النفس الموائمة المهنية(الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية)،الدار القومية، مصر، 1965.
- (3) أشرف محمد عبد الغني:علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته)، ط1، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،2001).
- (4) إلتون مايو: المشاكل الإنسانية ترجمة مبارك إدريس، دار الفكر العربي، القاهرة،1966.
- (5) اللوزي موسى: التطوير التنظيمي،ط1،دار وائل،عمان،1999.
- (6) بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسو الوراق، الإسكندرية،2001.
- (7) بشار يزيد الوليد: الادارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية،عمان، 2008.
- (9) براون أ: علم النفس الاجتماعي، ترجمة محمد خيرى، دار المعارف، مصر،1960.
- (10) بالرابح محمد: الرضا عن العمل، ط1، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية وهران،2011.
- (11) بالرابح محمد: التكيف المهني، ط1، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر(وهران)،2004.
- (12) جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، دار الثقافة،عمان،2007.
- (13) حسين حريم:إدارة الموارد البشرية " اطار متكامل " ، ط1، دار حامد،الأردن؛عمان، 2013.
- (14) حسين محمد جواد الجبوري: منهجية البحث العلمي " مدخل لبناء المهارات البحثية" ، ط1، دار صفاء، عمان، 2013.
- (15) حمدي ياسين وآخرون:علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث،1999.
- (16) خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2011.
- (17) خضير كاظم حمودا: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2013.
- (18) زاهر عبد الرحيم: مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية،دار الفكر الجامعي،2007.

- 19) زكرياء الشريبي وآخرون: مناهج البحث العلمي (الأسس النظرية والتطبيقية والتقنية الحديثة)، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012.
- 20) زكي بدوي دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1972.
- 20) سامي محمد الختاتنة: علم النفس الصناعي، ط1، دار حامد، عمان، 2013.
- 21) صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 22) صلاح عبد القادر النعيمي: الإدارة، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 23) صفوان المبيضين؛ عائض الأكلبي، التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، 2019.
- 24) طارق كمال: علم النفس مؤسسة الصناعي والمهني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 25) طلعت إبراهيم لطفي: مدخل إلى علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، 1993.
- 26) عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 27) عباس محمود عوض: سيكولوجية الحوادث، ط2، المعرفة الجامعية، مصر، 1971.
- 28) عامر إبراهيم قنديلجي: منهجية البحث العلمي، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009.
- 29) عادل حرحوش؛ مؤيد سعيد السالم: إدارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي " ، ط1، عالم الكتاب الحديث لنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
- 30) عبد الحق كايد وآخرون: البحث العلمي (مفهومه أدواته أساليبه)، ط1، دار الفكر، عمان، 2012.
- 31) عبد الحميد رجب: الأسلوب العلمي في إعداد وكتابة البحث، ط1، دار الفكر العربي، الامارات العربية المتحدة، 2015.
- 32) عبد الرحمان محمد العيسوي، علم النفس الإنتاج، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.

- (33) عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الحديثة، ط1، الإسكندرية، 2002.
- (34) عبد المنعم عبد الحي: علم اجتماع الصناعي، دار النصر، الإسكندرية، 1994.
- (35) عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية، لبنان، 2003.
- (36) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي "النشأة والتطورات الحديثة"، ط1، دار النهضة، 1998.
- (37) علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، دار غريب لنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1975.
- (38) علي حمدي: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2017.
- (39) علي غربي: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2002.
- (40) عمار بوحوش، محمد محمود الدينيات: منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- (41) عويد سلطان مشعل: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح، بيروت، 1994.
- (42) غالب محمد المشيخي: علم النفس، ط1، دار المسيرة، عمان، 2013.
- (43) فتحي محمد موسى: التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران، عمان، 2009.
- (44) فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي التنظيمي، ط6، دار المعارف، القاهرة، 1988.
- (45) فهد خليل زايد: أساسيات منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ط1، دار النفائس، 2007.
- (46) فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة، الأردن، عمان، 2001.
- (47) كامل محمد عوضية: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، لبنان، بيروت، 1996.
- (48) لحسن عبد الله باشيو: البحث العلمي (مفاهيم، أساليب، تطبيقات)، مؤسسة الوراق لنشر، عمان، 2010.
- (49) ماجد عبد المهدي مساعدة: إدارة المنظمات، ط1، دار المسيرة لنشر، عمان، 2013.
- (50) محمد حافظ حجازي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وفاء، الإسكندرية، 2007.
- (51) محمد ستيفن: التشريعات الاجتماعية العمالية، المكتب الجامعي الحديث، 1997.

- (52) محمد سيد فهمي: إسهامات الخدمة الاجتماعية في التنظيمات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2014.
- (53) محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات " فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل " ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2002.
- (54) محمد شفيق: البحث العلمي " الخطوات المنهجية لإعداد البحوث، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985.
- (55) محمد عبد السلام علي: الأمن الصناعي " عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه " ، مطبعة القاهرة، 1973.
- (56) محمد عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، ط1، طرابلس، 1984
- (57) محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار زهران لنشر والتوزيع، عمان، 2013،
- (58) محمد ماهر عليش: مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات لنشر والتوزيع، الكويت.
- (59) محمد مسلم: مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، دار قرطبة المحمدية، الجزائر، 2007.
- (60) مصطفى يوسف كافي: إدارة الموارد البشرية من منظور "إداري تنموي تكنولوجي عولمي" ، ط1، مكتبة المجتمع العربي لنشر والتوزيع، عمان.
- (61) محمد صبح اشتيوي: تخطيط وإدارة المشاغل، ط1، معهد تدريب المدربين، 2003.
- (62) محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي والتنظيمي " عربيا وعالميا"، ط1، دار الفكر العربية، القاهرة، 2005.
- (63) محمود عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- (64) مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- (65) مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية ( إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق ، عمان، 2005.
- (66) موسى خليل: الإدارة المعاصرة " المبادئ الوظائف الممارسة" ، ط2، المؤسسات الجامعية لنشر والتوزيع، بيروت، 2013.
- (67) منصور فهمي: إدارة الأفراد والموارد البشرية، ط3، دار الشعب ، القاهرة، 1976.

68) نجم عبد الله العزاوي وآخرون : الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2013.

69) يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي" ، ط1، الوراق لنشر، عمان، 2005.

### المجلات

1) خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

2) مراد بومنقار: أثر بعض العوامل الديمغرافية عن إصابة بعض العمال بحوادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد8، جامعة المسيلة، الجزائر، جانفي، 2015.

3) ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

### الرسائل الجامعية:

1) أسمهان بلوم: المستويات التنظيمية وأداء العامل، رسالة ماجستير، علم اجتماع التنظيم والعمل، باتنة، 2003.

2) جبلي فاتح: الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني ؛ مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع؛ جامع منتوري قسنطينة؛ 2005؛2006.

3) حليس سمير: التغير التكنولوجي و الاستقرار الوظيفي ؛دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج في الطاهير ؛مذكرة ماجستير ؛ تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية؛ جامعة قسنطينة ؛2009.

4) سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة الطور الثالث في تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، 2017/2018.

- (5) سمير حديبي: حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في علم النفس و العمل و السلوك التنظيمي ؛ جامعة منتوري؛قسنطينة ؛2008؛2009
- (6) 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 ؛ دمشق؛ 2007.
- (7) طاهر بلعبور:الاستقرار في العمل؛ماجيسثر علم اجتماع التنمية؛ جامعة منتوري؛قسنطينة؛1994.
- (8) عبد الله بليط : التغيب الصناعي؛ دراسة مكملة لنيل شهادة الماجيستر ؛تخصص علم الاجتماع التنمية؛غير منشورة؛ جامعة قسنطينة؛2002.
- (9) فنور عزيزة و قردوح سكيبة : تأثير حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الصناعية؛ مذكرة مكملة لنيل شهادة الماسثر في التنظيم والعمل ؛ جامعة محمد الصديق بن يحي ؛ 2015؛2016.
- (10) كعواش رؤوف: ثقافة المؤسسة والمسارات الوظيفية ؛ رسالة دكتوراه( غير منشورة) في علم اجتماع؛ تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية؛ جامعة منتوري؛ قسنطينة.
- (11) ليازيد وهيبة: فعالية أسلوب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة؛ أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ؛ غير منشورة؛ تخصص تسيير؛جامعة أبو بكر بلقايد؛تلمسان؛2014؛
- (12) مراد خلاصي:اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية و استقرار الاطارات في العمل؛ رسالة ماجيستر؛جامعة قسنطينة؛ 2006؛2007.
- (13) نايف بن ناشي،بن عمير الذراعي الظفيري،الآثار الشرعية المترتبة عن حوادث السير،رسالة الماجيستر في الفقه وأصوله،جامعة الأردن،2005.

**المواقع الالكترونية:**

1) [http:// UNSTATS //UN :URG/SDGSINDICATOR\\_LIST](http://UNSTATS//UN:URG/SDGSINDICATOR_LIST).

قائمة المراجع باللغة الاجنبية:

2) LE GRANDE LARAUSSEILLUSTE /DICTIONNAIRE  
ENCYLOPEDIQUE (2005) France VRLONEUVRE/ D /ASCO

الملاحق

وزارة التعليم والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم اجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

استبيان دراسة ميدانية بعنوان :

## حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني للعامل بالمؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي الميلية - جيجل .

في إطار التحضير لانجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تخدم بحثنا، لذا نرجو منكم التفضل بالإجابة على أسئلة الاستمارة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة ، ونحيطكم علما بأن المعلومات الواردة تبقى سرية تستغل فقط لأغراض علمية بحثية ، وفي الأخير تقبلوا منا جزيل الشكر على حسن تعاونكم .

تحت إشراف الأستاذ:

غراز الطاهر

من إعداد الطالبتين:

- درويش ريان
- بولقرون هدى

## المحور الأول: البيانات الشخصية

1) الجنس:

أنثى

ذكر

2) السن:

[من 20 إلى 29]

[من 30 إلى 39]

[من 40 إلى 49]

[من 50 إلى 59]

3) المستوى التعليمي :

دون مستوى

متوسط

ابتدائي

جامعي

ثانوي

4) الحالة الاجتماعية :

متزوج

أعزب

أرمل

مطلق

5) مدة العمل في المؤسسة :

أقل من 5 سنوات

[من 5 إلى 9]

[من 10 إلى 14]

[من 15 إلى 19]

20 سنة فأكثر

6) طبيعة عقد العمل :

مؤقت

دائم

## المحور الثاني : حوادث العمل ودوران العمل

7) هل قامت مؤسستك بترقيتك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم على أي أساس تم ترقيتك:

على أساس الشهادة  الأقدمية   
الكفاءة

8) هل أنت راض على عملية الترقية في مؤسستك؟

راض جدا  راض   
غير راض  غير راض جدا

9) هل تعمل مؤسستكم على ترقية عمالها؟

أبدا  غالبا  أحيانا   
نادرا

10) ماهو الهدف من الترقية بالنسبة إليك؟

الزيادة في الأجر   
التخفيض في الحجم الساعي   
تحسين ظروف العمل

11 هل تشعر بالراحة في عملك؟

نعم  لا

. إذا كانت الإجابة ب "نعم" هل لحوادث العمل علاقة بالرغبة في تغيير المنصب؟

نعم  لا

12 هل فكرت يوماً في الاستقالة من عملك؟

نعم  لا  . أحياناً

. إذا كانت الإجابة ب "نعم" هل لحوادث العمل علاقة بذلك؟

نعم  لا

13 هل لحوادث العمل علاقة برغبتك في تغيير العمل بالمؤسسة؟

نعم  لا

14 هل لديك الرغبة في ترك وظيفتك الحالية والالتحاق بوظيفة أخرى في مؤسسة أخرى؟

نعم  لا  . أحياناً

. إذا كانت الإجابة ب "نعم" هل ذلك يعود إلى :

. الرغبة في زيادة الأجر

. الرغبة في الحصول على حوافز

. ظروف اجتماعية قاهرة

## المحور الثالث: الأمن الصناعي في المؤسسة

15) هل ترى بأن المؤسسة تعمل على تطبيق السلامة؟

نعم  لا

16) هل تقوم المؤسسة بعقد دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل؟

نعم  لا

17) هل أنت على دراية بأهمية السلامة و الأمن في المؤسسة؟

نعم  لا

18) هل تعمل مؤسستك على نشر الإجراءات الوقائية من حوادث العمل داخل المؤسسة؟

نعم  لا

. اذا كانت الإجابة ب "نعم" فيما تتمثل هذه الإجراءات؟

. تقديم محاضرات توعية

. ملصقات حائطية

. عقد دورات تدريبية

19) هل لقلّة حوادث العمل دور في تحسين مستوى الأداء في العمل؟

نعم  لا

. اذا كانت الإجابة ب "نعم" فيما يتبين ذلك؟

. ارتفاع الروح المعنوية

. الاستقرار في العمل

رفع الإنتاجية

20) هل توفر مؤسستك المعدات الخاصة للوقاية من حوادث العمل ؟

لا .

نعم .

إذا كانت الإجابة ب "نعم" تستعمل الوسائل الوقائية التالية :

الخوذة

القفازات .

الأقنعة

اللباس الواقي

النظارات الوقائية

الأحذية

21) هل تتقيدون باستعمال الوسائل الوقائية ؟

لا .

نعم .

إذا كانت الإجابة لا لماذا ؟ .....

22) هل ترى أنه من الضروري تعزيز برامج الأمن الصناعي داخل المؤسسة ؟

لا .

نعم .

23) هل هناك علاقة بين حوادث العمل و الأمن الصناعي ؟

لا .

نعم .

24) هل توفر السلامة المهنية أثناء العمل يجعلك تعمل بدافعية أكثر ؟

لا .

نعم .

25) هل يقوم المشرفون بحملات تفتيشية فيما يتعلق بالتزام العامل بالتدابير الوقائية ؟

لا

نعم .

. اذا كانت الإجابة ب "لا" فهل يزيد ذلك من وقوع الحوادث ؟

. نعم  . لا

(26) هل تعرف المؤسسة عمليات دورية لصيانة الآلات ؟

. نعم  . لا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

جيجل في: مؤسسية الحرف المحي  
بالمبلي  
إلى السيدة(ة).....  
30 مارس 2022

### الموضوع: طلب تسهيلات

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم طالبين منكم تقديم ما أمكن من تسهيلات و عون للطلبة الآتية  
أسمائهم، و هذا قصد إجراء ترخيصات ميدانية في إطار إعداد بحوث جامعية في علم الاجتماع:  
( ليسانس ) تخصص: علم اجتماع... **د. ماسين** ..... (ماستر) تخصص: **تنظيم عمل** .....

أسماء الطلبة:

- 01- بولقرون كهدى
- 02- درويش ريان
- 03- .....
- 04- .....
- 05- .....

في الأخير تقبلوا منا سيادتكم فائق التقدير و الاحترام

اسم ولقب الأستاذ(ة) المشرف: **د. الطاهر عمار**

إمضاء الأستاذ(ة):

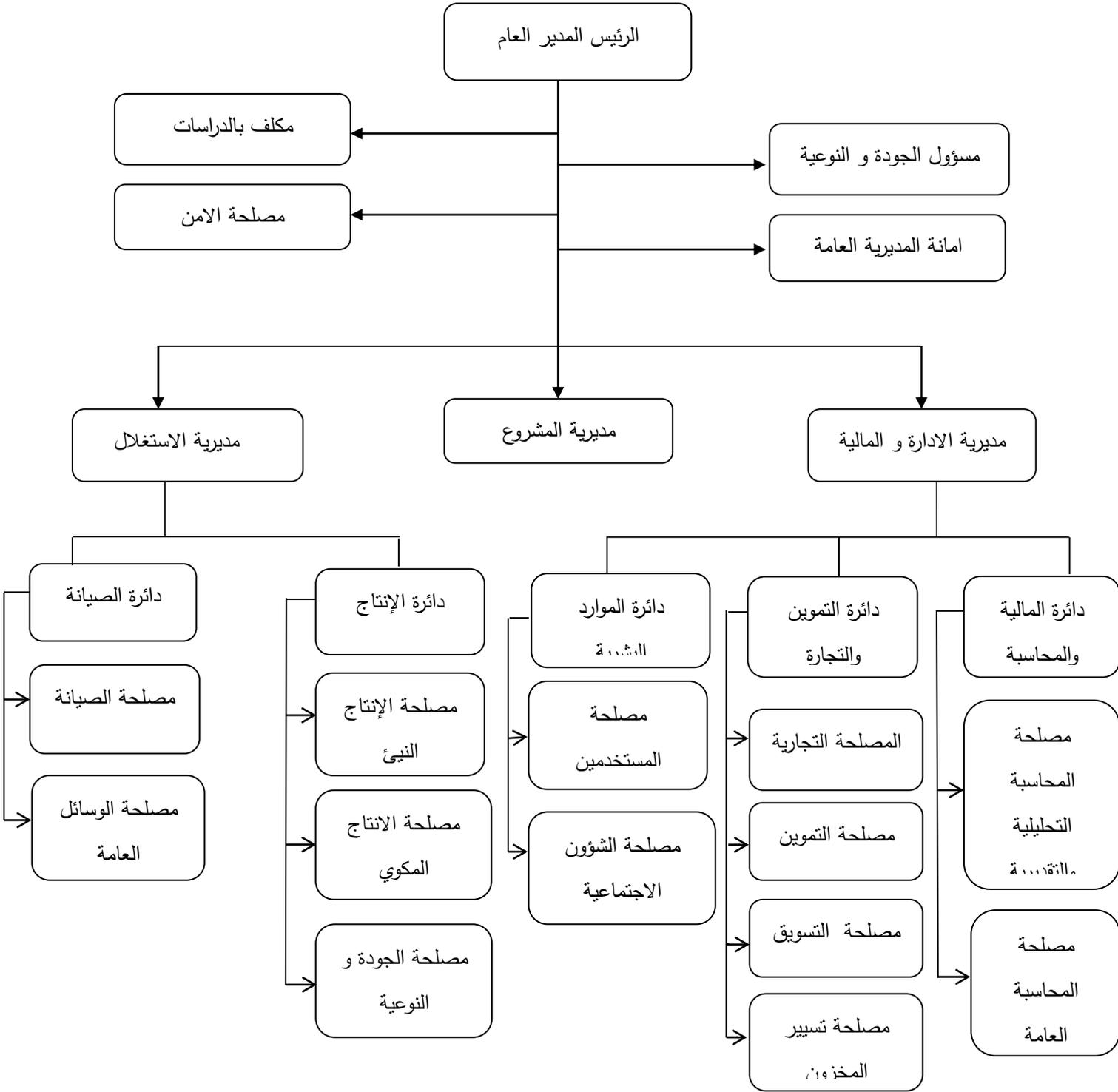
ع / رئيس القسم

رئيس قسم علم الاجتماع  
مكلف بالتدريس والتأهيل في التدرج

د. لزغد راضي



## الهيكل التنظيمي لشركة الخزف الصحي بالميلية:



### ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني التي أجريت بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانبين الجانب النظري ويتضمن أربعة فصول والجانب الميداني ويتضمن فصلين حيث صيغت فرضية عامة تتدرج في إطارها إلى فرضيتين جزئيتين كالتالي:

- الفرضية العامة
- لانتشار حوادث العمل علاقة بالاستقرار المهني.
- الفرضيتين الجزئيتين:
- تؤدي حوادث العمل إلى دوران العمل بالمؤسسة.
- يساهم غياب الأمن الصناعي في كثرة الاحتجاجات العمالية بالمؤسسة الصناعية.
- وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم جمع المعطيات الميدانية بواسطة الاستمارة كأداة بحث. أما عينت الدراسة فتكونت من 48 لكن تم استرجاع 40 أي 40 فرد تم اختيارها بطريقة عشوائية كما اعتمدنا على الملاحظة من خلال زيارتنا الاستطلاعية وتوصلنا إلى النتائج التالية:
- عدم وجود رقابة من طرف المشرفون يدفع العمال إلى اللامبالاة في عملهم.
- أغلب الظروف الفيزيائية للعمل في المؤسسة غير مناسبة مما يصعب العمل على العمال.
- الآلات الموجودة في المؤسسة قديمة وهذا ما يعرض حياة العمال للخطر.

### **Summary of the study:**

The study dealt with a topic entitled Labor Accidents and its relationship to the professional stability conducted at the health ceramic institution in El Milia, Jijel Province, where the study was divided into two aspects of the theoretical side, which includes four chapters and the field side and includes two chapters where a general hypothesis in which it falls into two parts:

- General hypothesis

Because of the spread of work incidents, they are related to professional stability.

- Partial hypotheses:

- Labor accidents lead to the work of the institution's work.
- The absence of industrial security contributes to the large number of labor protests in the industrial establishment.

The study relied on the descriptive approach and field data were collected by the form as a search tool. As for the study, it consisted of 48, but 40, i.e. 40 individuals, were selected in a random manner as well as we relied on observation through our reconnaissance visits and reached the following results:

- The lack of control by the supervisors pushing workers to indifference in their work.
- Most of the physical conditions of work in the institution are not appropriate, which makes it difficult for workers.
- The machines in the institution are old and this is what endangers the lives of workers.