

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



مذكرة بعنوان:

علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بشركة موانئ دبي العالمية - جن جن - أشواط

- جيجل -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

إشراف الأستاذة:

بوالفلل إبراهيم

بوبترة عبير

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
	أستاذ	جامعة جيجل	
د. بوالفلل إبراهيم	أستاذ	جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
	أستاذ	جامعة جيجل	

السنة الجامعية: 2019-2020

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والسلام على أشرف المرسلين، أحمد الله وأشكره وبه أستعين

بداية أتوجه بالشكر والعرفان

إلى أستاذي الفاضل البروفيسور " بوالفلل إبراهيم" الذي أعانني على إنجاز هذا العمل بنصائحه وتوجيهاته

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذة علم الاجتماع الذين لم ييخلوا على بالتوجيهات القيمة

" والوالدين الكريمين " اللذين كان لهما الفضل الكبير في إنجاز هذا العمل وإلى " أخواتي " اللاتي ساعدنني كثيرا في العمل

كما أشكر كل عمال شركة " موانئ دبي العالمية " الذين ساعدوني كثيرا في عملي ولم ييخلوا عليا في المعلومات وإلى كافة الأصدقاء والزملاء اللذين قدموا لي يد المساعدة لإنجاز هذا العمل وأخص بالذكر " نور الهدى" و " بشرى"

وكل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

لكم مني جميعا كل الشكر والتقدير و الإحترام.

	كلمة شكر و تقدير
	قائمة المحتوى
	قائمة الجداول
أ-ب	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
04	تمهيد
05	أولاً: الإشكالية
07	ثانياً: أهداف الدراسة
07	ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع
08	رابعاً: أهمية الدراسة
09	خامساً: مفاهيم الدراسة
27	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: البعد الإمبريقي و النظري للدراسة	
29	تمهيد
30	أولاً: البعد الإمبريقي للمناخ التنظيمي و حوادث العمل
30	1- الدراسات التي تناولت أسباب حوادث العمل
34	2- الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي
34	ثانياً: البعد النظري للمناخ التنظيمي و حوادث العمل
34	1- البعد النظري لحوادث العمل
34	1-1- نظرية الاستهداف للحوادث
35	2-1- نظرية الضبط و التكيف
36	3-1- نظرية الحرية و الأهداف و اليقظة
36	2- البعد النظري للمناخ التنظيمي
36	1-2- النظريات الكلاسيكية
36	2-1-1- نظرية الإدارة العلمية
38	2-1-2- النظرية البيروقراطية
40	2-2- النظريات النيوكلاسيكية
40	2-2-1- مدرسة العلاقات الإنسانية

43	2-2-2- نظرية العاملين
45	3-2- النظريات الحديثة
45	2-3-1- النظرية الموقفية
46	2-3-2- نظرية ويليام أوشي Z
49	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأبعاد المعرفية و النظرية للمناخ التنظيمي	
51	تمهيد
52	أولاً: عناصر المناخ التنظيمي
55	ثانياً: أهمية المناخ التنظيمي
56	ثالثاً: أهداف المناخ التنظيمي
57	رابعاً: خصائص المناخ التنظيمي
58	خامساً: العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
61	سادساً: أنواع المناخ التنظيمي
64	سابعاً: أبعاد المناخ التنظيمي
65	ثامناً: مستويات المناخ التنظيمي
67	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الخلفية الإجرائية و المعرفية لحوادث العمل	
69	تمهيد
70	أولاً: أسباب حوادث العمل
72	ثانياً: خصائص حوادث العمل
73	ثالثاً: مصادر المعلومات عن حوادث العمل
74	رابعاً: أنواع حوادث العمل
74	خامساً: تصنيفات حوادث العمل
75	سادساً: شروط حوادث العمل
76	سابعاً: النتائج المترتبة عن حوادث العمل
76	ثامناً: طرق قياس حوادث العمل
78	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
81	تمهيد
82	أولاً: مجالات الدراسة

82	1- التعريف بالمؤسسة و وظائفها
86	2- المجال الجغرافي
86	3- المجال الزمني
88	4- المجال البشري
88	ثانيا: المنهج المستخدم
89	ثالثا: أدوات جمع المعلومات
89	1- الملاحظة
90	2- المقابلة
91	3- الوثائق و السجلات
91	رابعا: أسلوب التحليل
92	خامسا: مجتمع الدراسة
92	1- عينة الدراسة
92	2- نوع العينة
92	3- خصائص العينة
97	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة	
99	تمهيد
100	أولا: عرض و تحليل معطيات الدراسة
105	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأهداف و النظريات و الدراسات السابقة
108	ثالثا: النتائج العامة
109	خلاصة الفصل
	خاتمة
	ملخص الدراسة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	قائمة الجداول	رقم الجدول
90	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	01
91	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.	02
92	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	03
92	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.	04
93	توزيع أفراد العينة حسب مستوى التأهيل.	05
93	توزيع أفراد العينة حسب مستوى التأهيل.	06
94	توزيع أفراد العينة حسب الأصل الجغرافي ,	07

مقدمة

مقدمة:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الذي يدور حوله أي اقتصاد، حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة في مختلف المجتمعات، ولأجل تحقيق أهدافها لا بد من توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من اتصال تنظيمي وثقافة تنظيمية وأهمها المناخ التنظيمي ، والذي يوضح للمؤسسة أو الشركة شخصيتها كما يتصورها العاملون فيها.

إذ نلاحظ أن موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات الهامة التي لاقت اهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة، فدراسة المناخ التنظيمي تهدف إلى فهم وتفسير سلوك أعضاء التنظيم والبيئة التي يعملون فيها، إذ أن وجود مناخ مناسب داخل التنظيم يسهم في تنمية وتطوير الموارد البشرية التي تعد من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ أنشطتها إذ لا بد من أن توفر المؤسسة للعاملين الاستقرار والبيئة والظروف التي تساعد على القيام بالعمل على أكمل وجه وإعطاء أداء أفضل ، لأن العامل إذا ما أحس بعدم الرضا عن العمل بسبب سوء المناخ التنظيمي سوف يقلل من الجهد المبذول والدخول في حالة نفسية سيئة ، ما قد يعرضه للوقوع في حوادث العمل التي تترك آثار سلبية على نفسية العمال، بحيث تضعف معنوياتهم ناهيك عن التغييبات اليومية والتباطؤ في العمل وعج الارتياح .

ومن هذا المنطلق فإن إشكالية الدراسة جاءت بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي وحوادث العمل.ومن أجل تحقيق الهدف المسطر في الدراسة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى جانبين: الجانب النظري ، والجانب الميداني.

- **الباب الأول:** المتعلق بالجانب النظري لدراسة وقد اشتمل على أربعة فصول هي:
- **الفصل الأول:** بعنوان " موضوع الدراسة" ، فيه تم طرح إشكالية الدراسة وأهدافها وأسباب اختيار الموضوع، وكذا أهميته مع تحديد المفاهيم التي تدور حول الموضوع.
- **الفصل الثاني:** "البعد الإمبريقي والنظري للدراسة" حيث تم التطرق إلى الدراسات التي تناولت أسباب حوادث العمل من جهة، ومن جهة أخرى الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي، أما البعد النظري فتضمن:
- نظريات مرتبطة بحوادث العمل : نظرية الاستهداف للحوادث، نظرية الضبط والتكيف، نظرية الحرية والأهداف واليقظة.

- نظريات مرتبطة بالمناخ التنظيمي: النظريات الكلاسيكية (نظرية الإدارة العلمية، النظرية البيروقراطية)، النظريات النيوكلاسيكية (مدرسة العلاقات الإنسانية، نظرية العاملين) وأخير النظريات الحديثة (النظرية الموقفية، ونظرية ويليام أوشي Z)
- **الفصل الثالث:** المعنون ب "الأبعاد المعرفية والتنظيمية للمناخ التنظيمي " تناولت : عناصر المناخ التنظيمي ، خصائص المناخ التنظيمي، و أهمية المناخ التنظيمي، أهداف المناخ التنظيمي، العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي، أنواع المناخ التنظيمي، أبعاد المناخ التنظيمي، ومستويات المناخ التنظيمي.
- **الفصل الرابع:** المسمى " الخلفية المعرفية والإجرائية لحوادث العمل" تضمن: أسباب حوادث العمل، خصائص حوادث العمل، وتصنيفات حوادث العمل، مصادر المعلومات عن حوادث العمل، شروط حوادث العمل، أشكال حوادث العمل، الإجراءات المتبعة عند وقوع حوادث العمل، طرق قياس حوادث العمل، وأخيرا النتائج المترتبة عن وقوع حوادث العمل.
- **الباب الثاني:** الذي يخص الجانب الميداني للدراسة والذي اشتمل على فصلين هما:
- **الفصل الخامس:** المعنون ب " الإجراءات المنهجية للدراسة " تم التطرق فيه إلى مجالات الدراسة (تعريف المؤسسة، المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري)، والمنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات (ملاحظة، مقابلة، الوثائق والسجلات) و أسلوب التحليل، تم أخيرا عينة الدراسة.
- **الفصل السادس:** تم فيه عرض وتفسير وتحليل البيانات، ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وذلك في ضوء الأهداف الفرعية الثلاث، ومن ثم الهدف العام للدراسة.

الباب الأول:

الجانب النظري للدراسة.

الفصل الأول:

موضوع الدراسة.

تمهيد.

أولا: الإشكالية.

ثانيا: أهداف الدراسة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع.

رابعا: أهمية الدراسة.

خامسا: مفاهيم الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن أي باحث يقوم بدراسة خاصة في مجال العلوم الاجتماعية ينبغي أن يضع إطارا تصوريا ، وهو موضوع الدراسة الذي يتم من خلاله التعرف على إشكالية الدراسة ثم التطرق إلى صياغة الفرضيات وأسباب اختيار الموضوع ثم أهداف الدراسة فأهمية الدراسة، وفي الختام نصل إلى تحديد مفاهيم الدراسة.

أولاً: الإشكالية:

تتعرض المؤسسات باختلاف طبيعتها سواء الصناعية أو الخدمائية أو الاقتصادية، العامة منها والخاصة إلى مشكلات متنوعة داخلية وخارجية تعود إلى أسباب مختلفة، منها ظروف العمل السيئة وسوء التسيير، وهناك أسباب اجتماعية وأخرى مرتبطة بالعامل ومن بين هذه المشكلات نجد الصراعات الداخلية، ضغوط العمل، الضغوط الاجتماعية، التمارض و التغيب، ولعل من بين أهم المشكلات الجديدة بالذكر نجد حوادث العمل.

تعد حوادث العمل من الظواهر الأكثر انتشاراً في المؤسسات، خاصة في الآونة الأخيرة، فإذا ما نظرنا إلى البيانات المتوفرة حول حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز جزئي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً، وحسب الإحصائيات المقدمة من طرف المنظمة العالمية لسنة 2009 خلال الذكرى التسعين لتأسيسها فإنها سجلت حوالي 2.3 مليون حالة وفاة، إما بسبب حوادث العمل أو الأمراض المهنية، وكذلك يشير المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء السيد "تيجان حسان" أنه تم التصريح بأزيد من 59.500 حادث عمل لدى الصندوق منها 533 حادث مميت خلال 2016.

وكانت محور اهتمام الكثير من علماء النفس والاقتصاد وعلماء الاجتماع، و كذا ركزت عليها العديد من الدراسات، منها دراسة "بلاش صليحة" تحت عنوان " المخاطر المهنية وعلاقتها بحوادث العمل والصحة النفسية والفسولوجية والاجتماعية ". (لدى الشباب العامل في المؤسسة الصناعية)، حيث حاولت هذه الدراسات الكشف عن أهم الأسباب التي تؤدي إلى عرقلة العملية الإنتاجية وضياع الوقت نتيجة حوادث قد تؤدي إلى أضرار، أو حوادث تخلف أضرار قد تكون جسيمة سواء كانت من طرف العامل أو من طرف

المؤسسة، إضافة إلى التكاليف أو النتائج المباشرة أو غير المباشرة، ما يعكس مزيجاً من الخوف والاضطراب والتوتر والضغط في نفوس العمال خاصة، ويترتب على هذا وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة الخطورة، ومن الأسباب التي يمكن أن تكون سبباً في وقوع هذه الحوادث هي طبيعة العمل الذي يقوم به العامل داخل المؤسسة، وكذلك بيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية، وكذلك الظروف الفيزيائية والتنظيمية والضغوط والظروف الاجتماعية التي يتعرض إليها العامل تولد لديه حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة، وكذا المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة .

و يعبر المناخ التنظيمي عن كيان المؤسسة لأنه يشير إلى القيم والمفاهيم الإدراكية و المبادئ، حيث يؤدي دور فعال في خلق الدوافع والروح المعنوية وتحسين أداء العاملين، وذلك من خلال تطويرهم ومحاولة تحفيزهم وخلق نوع من التحدي لديهم، ومن جهة أخرى فهو يرتبط أيضاً بالإنتاجية، الأمر الذي جعل المؤسسات تولي له أهمية كبيرة لأن طبيعة المناخ التنظيمي تؤثر على سلوكيات واتجاهات العاملين.

وعدم توفير بيئة وظروف العمل المناسبة، وكذا الظروف والعوامل الاجتماعية والتنظيمية، يوضح وجود مناخ تنظيمي من شأنه أن ينعكس سلباً على أداء العاملين وعلى أداء المؤسسة ككل.

ومن هذا المنطلق سنحاول في هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما طبيعة علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية؟

وانبثقت تحته تساؤلات فرعية:

هل النظم والإجراءات المتبعة تقلل من حوادث العمل؟

هل البيئة الفيزيائية السائدة تؤدي إلى زيادة حوادث العمل؟

هل البيئة الخارجية تزيد من حوادث العمل؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

لكل دراسة علمية أهداف معينة تحاول الوصول إليها وتحقيقها، حيث تساعد الباحث في تقييم دراسته أثناء وبعد قيامه بالبحث، ونسعى من خلال اختيارنا لهذا الموضوع الوصول للأهداف التالية:

- الهدف الرئيسي:

علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية.

- الأهداف الفرعية:

- 1) مساهمة النظم والإجراءات المتبعة في التقليل من حوادث العمل.
- 2) مساهمة البيئة الفيزيائية السائدة في زيادة حوادث العمل.
- 3) مساهمة البيئة الخارجية في زيادة حوادث العمل.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع:

تعد عملية اختيار الموضوع من أهم الخطوات المنهجية لإعداد البحث العلمي وأكثرها صعوبة، كونها تتشكل وتتبلور من العوامل الذاتية كالنفسية والاجتماعية والعوامل الموضوعية التي لها علاقة مباشرة مع موضوع البحث، حيث أن هذا الأخير لا يتم اختياره عشوائياً أو اعتباطياً بقدر ما هو مبني على محددات ودوافع تدفعنا إلى تناول موضوع دون غيره، ولهذا فإن اختيارنا لهذا الموضوع جاء نتيجة مجموعة من الأسباب.

الأسباب الذاتية:

- الرغبة الذاتية والميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع وهو " علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية".
- قابلية الموضوع للدراسة من الناحية الاجتماعية والمادية.
- محاولة تسليط الضوء وإثراء الرصيد المعرفي للموضوع.

الأسباب الموضوعية:

- تدعيم الدراسات السابقة في نفس الموضوع من جوانب أخرى لم يتم التطرق إليها.
- ملائمة المدة لدراسة الموضوع مع طبيعته.
- توفير الوثائق والسجلات و المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة في التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل، حيث أن كل دراسة أو بحث من الضروري أن تكون له أهمية تحري للموضوعية و المصداقية وهي كالتالي:

الأهمية العلمية:

- _ أهمية موضوع الدراسة بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.
- _تزايد انتشار ظاهرة حوادث العمل خاصة في الآونة الأخيرة.

✚ الأهمية العملية :

_ التعرف على الأبعاد التي يتكون منها موضوع المناخ التنظيمي وحوادث العمل.

_ تساعد هذه الدراسة على فهم طبيعة ونوع المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الاقتصادية " شركات موانئ دبي العالمية " .

خامسا: مفاهيم الدراسة:

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من الخطوات الضرورية لنجاح أي بحث علمي خاصة في العلوم الاجتماعية، لأن المنظور الأول لتصميم بحث دقيق بعيد عن الغموض هو الاهتمام بجميع الهفوات التي يمكن أن تتخلله، لذلك سنقوم بتحديد المفاهيم الرئيسية لموضوع دراستنا وهي:

✚ المفاهيم الرئيسية:

1_ المناخ:

لغة: (نوخ) محل الإقامة، التقويم الأيام والأشهر، وهو جمع (مناخات) حالة المكان من حيث اعتدال الأحوال الجوية فيه أو تطرفها⁽¹⁾.

يعني حالة الجو السائدة في مكان معين لفترة زمنية معينة.

(1) - يوسف محمد البقاعي: قاموس الطلاب، دار الفكر، المغرب، 2002، ص676.

اصطلاحاً:

يعرف "محمد قاسم القريوتي" المناخ على أنه: " مفهوم جغرافي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ العام من حيث البرودة والدفء في أوقات فصول السنة المختلفة"⁽¹⁾.

يتضح من خلال هذا التعريف أن المناخ مصطلح جغرافي يميز فصول السنة عن بعضها البعض من خلال مجموعة من الخصائص.

ومن جهة أخرى يعرفه "زاهد محمد ديري" أنه: " مصطلح يستخدم عادة ليدل على الأحوال الطبيعية السائدة في منطقة ما من العالم الذي نعيش فيه"⁽²⁾.

من خلال هذا التعريف يتضح أن المناخ عبارة عن الأحوال الجوية التي تتميز بها منطقة معينة من سطح الأرض وتختلف من منطقة إلى أخرى.

ونجد في تعريف "العميان محمود سلمان" يشير إلى أن: " كلمة مناخ عبارة عن تعريف مجازي تتعلق عادة بالبيئة و الطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة و التحولات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع"⁽³⁾.

(1) -محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي-دراسة السلوك الإنساني الفري والجماعي في المنظمات المختلفة-، ط4 ، دار الشروق لنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص148.

(2) -زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2011، ص309.
-محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص205.

(3) -محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص205.

من خلال تعريف العميان يتضح أن كلمة المناخ مصطلح ذو دلالة جغرافية تتعلق بالبيئة وأحوال الطقس السائدة و التي تتميز بالتغيرات من منطقة إلى أخرى.

-**التعريف الإجرائي:** هو الحالة الجوية السائدة في منطقة جغرافية ما، وهذا المناخ يختلف بين هذه المناطق من حيث الدفاء و البرودة خلال فترة زمنية معينة.

2-التنظيم:

لغة: كلمة التنظيم مشتقة من الفعل "نظم" ونظم الشيء أي ألفه ورتبه وجمعه، وانتظم الشيء معناه استقام واتبقت" (1).

أي تدبير وتنسيق العمل ليأخذ نسق معين.

اصطلاحا:

يعرف "ماكس فيبر" التنظيم بأنه: "اكتساب نمط معين من السلوك الذي يحقق وبناء السلطة وبالتالي، فالتنظيم حسبه يضم مجموعة علاقات اجتماعية تحدث تفاعلات بين الأعضاء المشكلين له، بحيث يكون ذلك وفق أسس و قواعد تحكم سلوكهم ويتم ذلك على أساس نظام التسلسل الإداري ، وتقسيم العمل وتحقيق الهدف" (2).

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن ماكس فيبر قد جاء بمفهوم جديد للتنظيم من خلال إضفاءه بطابع الرسمية من حيث القواعد والأسس، وهيراركية السلطة...

(1)- منجد الطالب، دار الشروق بيروت، 2006، ص807.

(2)- إبراهيم بوالفل: التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدمائية الجزائرية، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، 2009، ص6.

ومن جهة أخرى عرفه "محمد علي محمد" بأنه: "وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكن يحدد أهداف محددة"⁽¹⁾.

ويعرفه "إيتزيوني" بأنه: "وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين"⁽²⁾.

نلاحظ من خلال هذين التعريفين أنهما يتفقان كثيرا، بحيث يعتبران التنظيم نسق اجتماعي يقام وفق طريقة معينة بغية تحقيق أهداف معينة.

وفي نفس الاتجاه يذهب "زكي مكي إسماعيل" لتعريف التنظيم على أنه عبارة: "عن تحديد المهام التي يمكن من خلالها تحديد الأهداف، ومن ثم ترتيبها في شكل وظائف محددة الواجبات و الحقوق، ومن ثم أيضا اختيار وتحديد الأشخاص الذين يقومون بها"⁽³⁾.

ومن خلال هذا التعريف فإن التنظيم هو هيكل يضم مجموعة من الوظائف، يتم تحديد مسؤوليات ومهام كل عضو من أعضاء التنظيم والتي من شأنها أن تحقق أهداف التنظيم.

وفي مقابل ذلك نجد "شيستر برنارد" يعرف التنظيم بأنه: "نظام من النشاطات المتعاونة عن قصد ووعي بشخص أو أكثر وهو يتطلب نظام الاتصال بين هذه النشاطات ويبرز دور الفرد في المساهمة الفعلية في العمل"⁽⁴⁾.

وحسب هذا التعريف نجد أن التنظيم مرتبط بنمط من أنماط السلوك، والمتمثل هنا في التعاون الهادف القائم على الاتصال المتبادل بين الأشخاص سواء الاتصال الرسمي أو الاتصال الغير الرسمي، الأمر

(1) - الجيلاني حسان: **التنظيم والجماعات**، ط1، دار الفرج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص61.

(2) - كعباش رابح: **علم اجتماع التنظيم**، ط1، دار مخبر علم الاجتماع اتصال للبحوث و الترجمة، قسنطينة، 2006، ص28.

(3) - زكي مكي إسماعيل: **أصول الإدارة والتنظيم**، شركة السودان للعملة المحدودة، السودان، ط1، 2002، ص151.

(4) - توفيق محمد محسن وآخرون: **إدارة المنشآت المتخصصة**، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص151.

الذي من شأنه إبراز نوع آخر من التنظيم ألا وهو التنظيم غير الرسمي باعتباره تنظيماً ملازماً للتنظيم الرسمي، وله دور كبير في تحقيق الأهداف التي ترسمها المؤسسة.

ويعرفه "فيلب" على أنه: "بناء العلاقات بين الوظائف، الأفراد والجوانب الفيزيقية بما يؤدي إلى رقابة أداء العمل وتوجيهه نحو تحقيق هدف عام"⁽¹⁾.

حسب هذا التعريف فإن التنظيم هو العلاقات المبنية بين الأفراد أو الوظائف وهذا من أجل رقابة الأداء من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

التعريف الإجرائي: التنظيم عبارة عن نظام تعاوني يضم مجموعة من الأنشطة و المهام والأعمال التي يقوم بها مجموعة من الأفراد، يعملون مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

3-المناخ التنظيمي:

عرف مفهوم المناخ التنظيمي جدلاً كبيراً بين العلماء و الباحثين الذين تناولوا هذا الموضوع، ولعل سبب الاختلاف وعدم الاتفاق على مفهوم موحد لهذا المصطلح هو تبيان الاختصاصات والمذاهب الفكرية لهؤلاء، حيث يقتصر تعريف المناخ التنظيمي لدى البعض منهم على البيئة الداخلية للتنظيم، بينما يجمع البعض الآخر في تعريفه للمناخ ما بين البيئتين الداخلية و الخارجية، وعليه فسوف نتطرق إلى بعض المفاهيم والتعريفات المقدمة حول المناخ التنظيمي في دراستنا.

(1) -محمد حسن رسمي: أساسيات الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2004، ص104.

يعرف "القيوتي" المناخ التنظيمي على أنه: "مجموعة من الخصائص البيئية الداخلية للعمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقرة، يفهمها العاملون ويدركونها، مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم"⁽¹⁾.

يشير هذا التعريف إلى مدى تمتع خصائص المناخ التنظيمي بالطبيعية المستقرة و الثبات النسبي، ويبين أن سلوك الفرد داخل المنظمة يتأثر بالطبيعة المحيطة به، ومدى اتجاهه لبيئته و إدراكه لها.

ويعرفه "العميان" على أنه: "البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني الثقافة، القيم، العادات، الأعراف، الأنماط السلوكية، المعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة"⁽²⁾.

ركز هذا التعريف على البعد الإنساني من خلال أهمية التفاعل والعلاقات بين الأفراد وطرق العمل في المنظمة، والتي تؤثر على المستوى العام للأداء في المنظمة.

أما "كارسيك" و "وبريتشاد" فقد عرفا المناخ التنظيمي بأنه: "خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل في المنظمة وتتشكل هذه الخصائص كنتيجة لفلسفة الإدارة العليا وممارستها، بالإضافة إلى نظام وسياسات العمل في المنظمة كما أنها تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الأداء وتحديد معدلاته"⁽³⁾.

ويشتمل هذا التعريف على خصائص بيئة العمل التي تنتج كانعكاس لفلسفة الإدارة وممارستها، فضلا عن النظم و السياسات المتبعة بالمنظمة ويمثل كل ذلك الأساس لتفسير القرارات الخاصة بالمنظمة.

(1)-القيوتي محمد القاسم: السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط5، دار وائل الأردن، 2009، ص17.

(2)-العميان محمود سلمان: مرجع سابق، ص305.

(3)-محمد الصيرفي: السلوك التنظيمي، ط1، دار حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005، ص332.

وحسب "فورهاد" و "جلمر" المناخ التنظيمي هو: "مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك المنظمات وتؤثر على سلوك العاملين لديها"⁽¹⁾.

ويشمل هذا التعريف على مجموعة من الخصائص التي تميز وتصف المنظمة وتفرق بينها وبين منظمة أخرى، وما يترتب عليها من تأثير على سلوك المنظمات والعاملين.

كما عرفه "لتوين" و"سترينجر": "بأنه مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم"⁽²⁾.

ويشمل هذا التعريف على أهم الخصائص الرئيسية التي تميز بيئة العمل والتي يدركها العاملون وما يترتب عليها من آثار، ويتم التعرف على مجموعة من الخصائص من خلال اتجاهات أفراد التنظيم وسلوكهم نحو تلك البيئة.

ومن جهة أخرى يعرف "عامر الكبيسي" المناخ التنظيمي بأنه: "الخصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون والتي تظهر تأثيرها على سلوكهم وعلى معنوياتهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها"⁽³⁾.

ويلاحظ على هذا التعريف أنه يعزى المناخ التنظيمي لتصورات ومعتقدات العاملين بالمؤسسة، وتأثير هذه التصورات على معنوياتهم وسلوكهم وبالتالي على أدائهم وانتمائهم.

(1) - محمد الصيرفي: الموسوعة العلمية لسلوك التنظيمي . التحليل على مستوى المنظمة . ط4، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009، ص258.

(2) - قيقوب عيسى: المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد 16، 2009، ص163.

(3) - عامر الكبيسي: التطور التنظيمي وقضايا معاصرة، ط1، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا، 2006، ص84.

من خلال التعارف السابقة للمناخ التنظيمي يمكن أن نستنتج أنه يتكون من:

_ مجموعة من العناصر تكون بيئة المنظمة .

_ هذه العناصر هي بمثابة سمات الشخصية للمنظمة.

_ أن لكل منظمة مناخ تنظيمي خاص بها.

_ هذا المناخ يؤثر في تفاعل الأفراد مع المنظمة.

من خلال ما سبق يمكن تقديم تعريف شامل للمناخ التنظيمي وهو : مجموعة الخصائص والصفات التي تميز مكان العمل والتي يدركها العاملون ويعملون من خلالها ويتأثر سلوكهم بها، وتتصف بدرجة من الثبات النسبي ويمكن من خلالها التمييز بين منظمة وأخرى، وهو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية والبيئية سواء الداخلية أو الخارجية.

4-الحادث:

لغة: يشير إلى الحادث بمعنى حدث شيء يحدث حدوثا وحادثة والحادث كون الشيء لم يكن وحدث الله فحدث، و حدث أمر أي وقع⁽¹⁾.

بمعنى وقوع شيء لم يكن من قبل.

اصطلاحا:

يعرفه "أشرف محمد عبد الغني" بأنه: "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحادث مما ينجم عنه في العادة ضررا للناس و الأشياء، فلو ترتب عليه إصابة أحد من الناس سميت إصابة"⁽²⁾.

(1)-ابن منظور الاقريقي المصري:لسان العرب، ط1، المجلد2، دار صادر، بيروت، 1992، ص475.

(2)-أشرف محمد عبد الغني:علم النفس الصناعي-أسسه و تطبيقاته-، المكتب الجامعي

الحديث، مصر، 2001، ص251.

و في هذا التعريف نجد أن الحادثة تصبح إصابة إذا انجر عنها ضرر أحد الناس أي كان هذا الضرر .

و يعرفها "عباس محمود عوض" بأنها: "واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع لحدوثها و ينجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء"⁽¹⁾.

و من جهة أخرى نجد "عبد الرحمان العيسوي" يعرفها بأنها: "حادثة غير متوقع و خاطئ و لكن ليس بالضرورة استكمالها"⁽²⁾.

يذهب كلا التعريفين إلى إعطاء طابع المفاجئة للحادث و ما يمكن أن ينجم عنه من ضرر يلحق الأفراد أو الأشياء.

وفي تعريف "صالح الصقور" للحادثة بأنها: "كل ما يواجه الفرد من أخطار و صدمات و بالذات الصفة الطارئة أثناء ممارسته لأدواره التي عادة ما ينجم عنها تعطيل سواء جزئيا أو كليا "⁽³⁾.

أعطى هذا التعريف أهمية للعنصر البشري و ما يحدث عنه على حساب الجانب المادي.

التعريف الإجرائي: هو كل فعل يحدث بطريقة مفاجئة و يتسبب في وقوع أضرار مادية و معنوية وبشرية قد تكون دائمة أو مؤقتة.

5- العمل

لغة: مشتقة من الفعل عمل يعمل عمل، بمعنى هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو انجاز عمل معين⁽⁴⁾.

بمعنى ما ينجزه الإنسان ويتطلب جهد.

(1) -عباس محمود عوض: سيكولوجية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971، ص67.

(2) -عبد الرحمان العيسوي: سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، ص113.

(3) -صالح الصقور: موسوعة الخدمات الجامعية المعاصرة، دار الزهران للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص73.

(4) -فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم اجتماع، دار مدني، الجزائر، ص189.

اصطلاحاً:

يعرفه "هشام مصطفى الجمل" بأنه: "العمل البشري و هو يشمل جميع المجهودات البدنية و الذهنية التي يبذلها الإنسان بصدد تحقيق المنافع أو زيادتها، و هو في هذا يشمل كل عمل إنتاجي سواء كان في مجال إنتاج السلع أو الخدمات أو غيرها"⁽¹⁾.

يمكن القول أن العمل حسب هذا التعريف هو ذلك الجهد الذي يقوم به الفرد لتحقيق هدف معين، و أن العمل له أهمية كبيرة في حياة الإنسان و تحقيق الذات.

يعرفه "محمد حافظ حجازي" أنه: "النشاطات المنتجة و المستمرة و التي تتكون من عناصر جسمية و عقلية مشتركة و التي تؤدي فردياً أو جماعياً، مستهدفة لتحقيق عوائد داخلية و خارجية"⁽²⁾. حيث أن هذا التعريف ركز على ما يحققه العمل من عوائد داخلية و خارجية، أي أن العمل نشاط هادف و مقصود.

نجد أن "معجم العلوم الاجتماعية" يعرفه على أنه: "مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية و غير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد"⁽³⁾.

من خلال هذا التعريف يتضح أنه ركز على العمل على أنه نشاط أو جهد يقوم به الإنسان سواء كان مادياً أو معنوياً من أجل تحقيق أهداف اقتصادية وأخرى شخصية من حيث هو وظيفة اجتماعية.

و من جهة أخرى يعرفه "النعمي" بأنه: "إنتاج و تقديم السلع و الخدمات التي تشبع

(1)–هشام مصطفى الجمل: دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص20.

(2)–محمد حافظ حجازي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2007، ص78.

(3)–أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط3، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص20.

حاجات و رغبات الآخرين"⁽¹⁾.

يشير هذا التعريف إلى أن العمل نشاط لإنتاج مادي للسلع و معنوي كالخدمات لتحقيق حاجات المجتمع.

و يعرف العمل من منظور "الفكر الاقتصادي الحديث" على أنه: "العنصر الأساسي للإنتاج و هو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان، فالإقتصاديون الغربيون

أمثال "أدم سميث" و "ريكاردو" يرون بأن العمل هو مصدر قيمة الأشياء و الخدمات"⁽²⁾.

يذهب هذا التعريف إلى أن العمل عنصر أساسي للوظيفة الإنتاجي يهدف إلى بلوغ هدف مادي.

و من الناحية النفسية يعرف بأنه: "كل مجهود عقلي أو حسي أو انفعالي نتيجة

استجابات بسيطة أو معقدة، أي كل عملية تذكير أو تفكير يقوم بها العقل البشري"⁽³⁾.

في هذا التعريف نجد أنه ركز على الجانب النفسي الذي أغفل في التعاريف السابقة.

التعريف الإجرائي: هو كل جهد يقوم به الإنسان سواء عقلي أو بدني، مقابل أجر معين و يتميز بالعناء

و الشقاء و التعب، خاضع للبيئة الداخلية والخارجية .

(1) -جلال محمد النعيمي: دراسة العمل في إطار الانتاج و العمليات، دار الإطراء للنشر، الأردن، 2009، ص17.

(2) -أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص25.

(3) -إبراهيم حمد البدر: المناخ التنظيمي و علاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية، ص50.

6-حوادث العمل:

عرف مفهوم حوادث العمل إختلاف وتتنوع فهناك من عرفها وتناولها من خلال النتائج ومنها من تناولها من خلال الأسباب وفيما يلي نستعرض بعض التعاريف.

حيث يعرفها "الخبراء الاجتماعيون" بأنها: "كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله سواء بدخوله إليه أو خروجه منه"⁽¹⁾.

ركز هذا التعريف على أن الحادث يكون بالضرورة داخل العمل أو خارج المؤسسة التي يعمل بها، و بالتالي يجب أن يشترط على الحادث أن يكون في إطار علاقة العمل.

تعريف "فرج عبد القادر طه علي" لحوادث العمل على أنها تلك الحادث التي تقع للفرد أو يتورط فيها دون سابق معرفة أو توقع وينتج عنه أضرار تصيب الأفراد أو الممتلكات"⁽²⁾.

يرى هذا التعريف أن حادث العمل غير متوقع الحدوث، سواء أن تقع للفرد أو يكون هو سبب وقوعها وقد تؤدي إلى نتائج تصيب الفرد العامل أو المعدات.

كما يعرفها "حسن الفكاهاني" بأنها: "كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسبب ما، والذي يؤثر على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج"⁽³⁾.

حسب هذا التعريف فإن حوادث العمل مرتبطة بالصدفة وقد ربطها بالقدرة الإنتاجية وليس بالفرد العامل.

(1)- أحمد زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، الفكر العربي، بيروت، 1985، ص 69.

(2)- فرج عبد القادر طه علي: علم النفس الصناعي والتنظيمي، طه، دار المعارف القاهرة، 1998، ص 180.

(3)- حسن الفكاهاني: موسوعة الأمن الصناعي، ج 2، الدار العربية لنشر والتوزيع، القاهرة، 1972، ص 27.

تعريف "بديع محمود القاسم" هي: " حدث غير متوقع الحدوث إما أن يصيب شخصا أو يتسبب في إتلاف الآلات والمواد أو يكون سبب في تعطيل العمل وتوقيف الإنتاج"⁽¹⁾.

نلاحظ أن هذا التعريف أرجع حوادث العمل إلى حادثة غير منتظرة وغير متوقع لها مسبقا تؤدي إلى أضرار سواء متعلقة بالعامل أو العمل.

يعرفها "بشار يزيد" بأنها: " كل حادث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوة البشرية أو كليهما معا"⁽²⁾.

يشير هذا التعريف إلى وقوع الحادث إما بسبب العمل نفسه أو أثناء القيام به وهو يشمل كل من الجوانب المادية و المعنوية.

حسب "علماء الاقتصاد" هو: " كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية"⁽³⁾.

هذا التعريف يذهب إلى أن الحادثة هي الإصابة و لا بد أن تكون داخل المؤسسة وقد تؤدي هذه الإصابة إلى توقيف العامل عن عمله لفترة زمنية قصيرة، مما يؤدي إلى عجز في الإنتاج ونقص في المعدل المطلوب.

حسب "القانون الجزائري" من المشروع الجزائري من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية منها:

المادة 07: يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أيضا أثناء:

(1) -بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظري و التطبيق، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، 2001، ص180.
(2) -بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للمواد البشرية، دار الريان، الأردن، 2009، ص234.
(3) -سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، جامعة بسكرة، المجلد7، العدد27، الجزائر، 2018، ص5.

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.

- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

- **المادة 08:** يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي

يطرأ أثناء:

- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الاتحادات المهنية.

- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

- القيام بعمل من أعمال السير من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك⁽¹⁾.

نلاحظ من خلال تعرف القانون أنه أعطاه طابع جزائي، وذلك في كون له مواد وينود نصت على

شروطه وظروفه، وذلك من أجل حماية العامل من تلاعب وتهرب المؤسسة من المسؤولين، وكذلك حماية

المؤسسة من تلاعب العمال.

التعريف الإجرائي: هو كل حادث يقع للعامل أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع نتيجة عوامل

مادية أو بشرية داخلية وخارجية، ينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات و الممتلكات، فإن

نتج عن الحادث جرح أو عاهة أو وفاة يمكن تسميتها إصابة عمل.

(1)-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية:حوادث العمل والأمراض المهنية، القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1989،

العدد 28، الجزائر في 05/07/1983.

7- المؤسسة:

لغة: أسس، الأسس: كل مبدأ، والأس والأسس، أصل البناء والأسيس: أصل كل شيء⁽¹⁾.

أس أس، أسا الدار بنا أساسها ورفع قواعدها، أسس تأسيس البيت، صار له أساس، الأسس جمع أساس

:أصل بناء، والمؤسسة: جمع مؤسسات : منشأة أسس لغرض معين⁽²⁾.

أي أنها أساس البناء أي العمود الفقري الذي تقوم عليه.

اصطلاحاً:

في تعريف "نبيل جواد" المؤسسة هي: "مجموعة أفراد أو ممتلكات تتمتع بالإستقلالية و الذاتية

وتتكون من عناصر مختلفة يتم تعيينها في سبيل تحقيق غاية المؤسسة"⁽³⁾.

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن المؤسسة ظاهرة معقدة بسبب وجهات النظر المختلفة في إعطاء تفسير

لمفهوم المؤسسة، فمن جهة ينظر إليها نظرة محددة ومن جهة أخرى هناك من يراها من الناحية المالية.

ومن جهة أخرى يعرفها "بارسونز": "أنها وحدة إجتماعية نفاذها موفق نموذج بياني معين لكي تحقق

أهداف محددة، كما أوضح أن المؤسسة كوحدة إجتماعية لها أهداف محددة وواضحة تسعى إلى تحقيقها،

وأن تحقيق هذه الأهداف يعرف وجود إدارات تنظيمية لتحقيقها"⁽⁴⁾.

في تعريف بارسونز نجد أن المؤسسة وحدة إجتماعية أي تعمل وفق نموذج بياني معين.

(1)-ابن منظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1986، ص78.

(2)- محمد قاسم القريوتي: السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، طم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص30.

(3)- طرطار أحمد: تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2002، ص15.

(4)- طلعت إبراهيم لطفي: مدخل علم اجتماع التنظيم، ط1، مكتبة، غريب، مصر، 2000، ص69.

وعرفها "مؤيد سعيد السالم" بأنها: "وحدة اجتماعية هادفة إنما تكون نسق اجتماعي منسق بوعي يتفاعل فيه الفرد ضمن حدود واضحة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة" (1).

يتضح من خلال التعريف أن المؤسسة وحدة اجتماعية هادفة و أساس عملها هو الفرد.

وعرفها "عمر صخري" بأنها: "الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الاجتماعي والنشاطات المتعلقة به من تخزين شراء بيع من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجلها" (2).

حسب هذا التعريف المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي واقتصادي، وجد بغية تحقيق هدف ومنفعة وجدت من أجل هذه المؤسسة.

وفي تعريف "سكوت" هي: "وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف المنظمة" (3).

يشير هذا التعريف إلى أن المؤسسة هي وحدة اجتماعية لم تنشأ بطريقة عفوية وإنما أنشأت بطريقة مقصودة من أجل تحقيق مجموعة أهداف مسطرة سابقا.

ويعرفها "MTROCHG" بأنها: "الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية لنشاط اقتصادي" (4).

نجد أنه ذكر أهم الأسس التي تقوم عليها المؤسسة وهي الموارد البشرية والمادية.

(3) - مؤيد سعيد السالم: نظريات المنظمة الهيكل والتصميم، ط1، دار وائل، عمان، 2000. ص ص 23، 24.

(2) - عمر صخري: إقتصاد المؤسسة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2003، ص 24.

(3) - رفيقة حروش: إقتصاد وتسيير المؤسسة، ط1، دار الأمة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 29.

(4) - رشيد واضح: المؤسسة بين النظرية والتطبيق، دار هومة لطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 16.

ويعرفها 'فرنسوا بيرو' على أنها: "منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال والقدرات من أجل إنتاج سلعة"⁽¹⁾.

يتضح من خلال التعريف أن المؤسسة تتطلب وجود أشخاص ورؤوس الأموال من أجل تحقيق الهدف المتمثل في الإنتاج.

وفي تعريف "بلفاسم سلاطينية": "المؤسسة هي كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدف دمج عوامل الإنتاج أو تبادل السلع أو الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وذلك ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعا لحجم ونوع نشاطه"⁽²⁾.

نلاحظ أن هذا التعريف شمل كل أنواع المؤسسات سواء من ناحية الأنظمة الاقتصادية أو نوع النشاط والأهداف، وحسب هذا التعريف تبقى المؤسسة مستقلة.

ويعرفها "مكتب العمل الدولي" بأنها: "كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة"⁽³⁾.

اعتبار المؤسسة تنظيم اقتصادي يعمل بصفة مستقلة، وركز على الجانب الاقتصادي وأهم الجانب الإنساني.

(1) - محمد الصرفي: السلوك، ط1، دار وفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصرن 2007، ص121.

(2) - بلفاسم سلاطينية: العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 5، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004، نص 29.

(3) - مسعداوي يوسف: أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة، الجزائر، 2013، ص18.

عرفها "عبد الرزاق بن حبيب" على أنها: "منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما تؤخذ فيها القرارا تحول تركيب قيمة مضاعفة حسب الأهداف"⁽¹⁾.

ركز هذا التعريف على أن المؤسسة تنظيم إقتصادي وإجتماعي على عكس التعاريف السابقة التي ركزت على الجانب الاقتصادي فقط.

التعريف الإجرائي: هي وحدة اقتصادية أو اجتماعية أو خدمانية أو غيرها، تتوفر على موارد بشرية ومادية يتم بواسطتها مزاولة أنشطة ما من أجل تحقيق أهداف معينة.

⁽¹⁾ بن حبيب عبد الرزاق: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص28.

خلاصة:

في هذا الفصل حاولنا من خلال مشكلة البحث المطروحة معرفة علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل، حيث كان الهدف الرئيسي يتمحور حول أن للمناخ التنظيمي علاقة بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، وقد اندرجت تحته مجموعة من الأهداف تعبر كلها عن مؤشرات تخدم الموضوع، كما تطرقنا إلى أهمية الدراسة والأهداف التي تمثل المسار الذي نتبعه للبرهنة على صحت الأهداف، ثم تناولنا الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع بالتحديد دون غيره، كما تطرقنا إلى مجموعة من المفاهيم الجوهرية التي جاءت في الدراسة.

الفصل الثاني :

البعد الإمبريقي والنظري للدراسة.

- تمهيد.

أولاً: البعد الإمبريقي للمناخ التنظيمي وحوادث العمل.

1- الدراسات التي تناولت أسباب حوادث العمل.

2- الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي.

ثانياً: البعد النظري للمناخ التنظيمي وحوادث العمل.

1- البعد النظري لحوادث العمل:

- نظرية الاستهداف للحوادث.

- نظرية الضبط والتكيف.

- نظرية الحرية والأهداف واليقظة.

2- البعد النظري للمناخ التنظيمي:

- النظريات الكلاسيكية:

➤ نظرية الإدارة العلمية.

➤ النظرية البيروقراطية.

- النظريات النيو كلاسيكية:

➤ مدرسة العلاقات الإنسانية.

➤ نظرية العاملين.

- النظريات الحديثة:

➤ النظرية الموقفية.

➤ نظرية ويليام أوشي Z.

-خلاصة الفصل.

- تمهيد :

إن خوض الباحث في موضوع محدد و محاولة دراسته يحتم عليه أن يستند إلى بعض الأطر النظرية التي يعتبرها كخلفية نظرية ينطلق منها، لأن هذه الخلفية النظرية تعتبر إحدى الوسائل التي يستعملها الباحث في التعرف أكثر على الموضوع محل الدراسة، حيث يقدم رؤية واضحة له، وفي هذه الدراسة يتم الاستعانة بعرض المقاربات النظرية المتعلقة بالمناخ التنظيمي، كالنظريات الكلاسيكية و النظريات الإنسانية و النظريات الحديثة، إضافة إلى النظريات المتعلقة بحوادث العمل، كنظرية الاستهداف للحوادث ونظرية الضبط والتكيف وغيرها من النظريات التي قدمت تفسيرات مختلفة على اختلاف المفكرين.

وما لا يقل أهمية عن النظريات الدراسات السابقة التي لها أهمية كبيرة في تدعيم وإثراء البحث العلمي الذي هو قيد الإنجاز، إذ توفر له الكثير من المعلومات حول الجانب النظري والمنهجي وحتى الميداني، وذلك باعتبارها دراسات أجريت في مجالات مكانية مغايرة، كما أنها مشابهة لموضوع البحث وتخدمه، إذ يمكن أن تشكل منطلقات ذات نجاعة كونها تشكل في مجموعها رصيذا من المعرفة العلمية المتراكمة التي تقيد البحث العلمي عموما. وبناء على ذلك سوف يتم تقديم بعض الدراسات ذات العلاقة مع الموضوع رغم ندرتها، والتي تناولت المناخ التنظيمي وحوادث العمل بشكل مباشر، أو كل متغير على حدا.

-أولا : البعد الإمبريقي للمناخ التنظيمي وحوادث العمل.

تشكل الدراسات السابقة اعترافا بجهود الباحثين والمختصين وتقديرا لما قدموه من مساهمات فكرية، وتحقيق لمبدأ التراكم في العلم فعلى الباحث قبل قيامه بأي دراسة أن يعتبر أن دراسته ما هي إلا متصلة من محاولات بحثية سابقة، حيث تسمح الدراسات بتأسيس نظري ومنهجي لموضوع بحثه، كما أن هذه الدراسات تمكنه من الاستعانة بنتائجها من أجل بناء مسلمات بحثه أو استعمالها كفروض ينطلق منها أو مقارنة النتائج التي توصل إليها بالنتائج السابقة⁽¹⁾.

ولقد جاءت هذه الدراسات انعكاسا لتيارات النظرية المختلفة، ولقد تمحورت حول:

- الكشف عن الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل.
- معرفة سبب عزوف العمال عن استعمال الوسائل الوقائية.
- معرفة أهم أسباب حوادث العمل.
- الكشف عن أبعاد المناخ التنظيمي داخل المؤسسة.

ونظرا لتعدد هذه الدراسات سنحال تناولها كل حسب اهتمامها بجوانب الموضوع، وقد تم تنظيم وتصنيف هذه الدراسات في محورين اثنين هما:

• المحور الأول:

- الدراسات التي تناولت أسباب حوادث العمل داخل المؤسسات أي في البيئة الداخلية: وفي هذا الإطار ركزت مجمل الدراسات الإمبريقية التي تناولت هذا المحور أهم الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل فهناك من تناول:

- الثقافة الأمنية.
- التوعية الوقائية.
- السلامة المهنية.
- الوسائل الوقائية.
- النشاطات التحسيسية.
- أمراض مهنية.

(1)-إبراهيم بوالفلل: الجماعات غير الرسمية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2001، ص68.

أ- فيما يخص الثقافة الأمنية:

- توصلت دراسة " سلامة أمينة" سنة 2018 المعنونة " الثقافة الأمنية ودورها فيالتقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" والتي أجرتها بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة إلى:

➤ إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.
ب- فيما يخص التوعية الوقائية :

- توصلت دراسة " سلامة أمينة" سنة 2018 إلى :

➤ أنه كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل.
ج- فيما يخص السلامة المهنية:

- توصلت دراسة " سلامة أمينة" سنة 2018 إلى:

➤ أن السلامة المهنية تقلل من حوادث العمل.

- توصلت دراسة "علي عبد الله القرني" سنة 2001 المعنونة " أثر البرامج التدريبية فيالسلامة المهنية من إصابات حوادث العمل" والتي أجريت في الشركة الموحدة للكهرباء بالمنطقة الشرقية و الشركة الموحدة للكهرباء في المنطقة الغربية، المملكة السعودية إلى:

➤ الأسباب الأكثر احتمالاً لوقوع هذه الحوادث هي عدم التدريب الجيد على إجراءات السلامة المهنية.

- كما بينت دراسة " إبراهيم مقحم المقحم" المعنونة " أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في المؤسسة الصناعية" والتي أجراها في مصانع سابك بالجبيل الصناعية إلى:

➤ قلة الاهتمام بقواعد السلامة المهنية من أهم وأكثر الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل.
د- فيما يتعلق بالوسائل الوقائية:

- بينت دراسة " عميار علي" المعنونة " عوامل ودوافع عزوف العمال عن استعمالالوسائل الوقائية وعلاقتها في زيادة حوادث العمل" سنة 2014 أن:

➤ العمال لا يستعملون الوسائل الوقائية إلا في الحالات الخطيرة.

➤ نقص استعمال الوسائل الوقائية⁽¹⁾.

(1)- عميار علي: فعالية الملتقى الدولي الثاني ،حول تطبيق الأرغوميا بالدول السائرة في طريق النمو، الجزء الثاني، 28-29 ماي 2014، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية ، الجزائر.

- توصلت دراسة " بلاش صليحة" المعنونة " المخاطر المهنية وعلاقتها بحوادث العمل والصحة النفسية والفسولوجية والاجتماعية" أجريت الدراسة على الشباب العامل في المؤسسة الصناعية إلى:

➤ غياب وسائل الوقاية الفردية الملائمة من قبعات وصمامات الأذن والملابس و الأحذية الوقائية ،
أضف إلى ذلك أن الوسائل المتوفرة غير موائمة للعمال وفي أغلب الأحيان يرفض العامل استعمالها.
ه- فيما يتعلق بالنشاطات التحسيسية:

- توصلت دراسة "عميار علي" سنة 2014 إلى :

➤ نقص التحسيس يساهم في العزوف عن استعمال الوسائل الوقائية من طرف العمال.
➤ يعتبر نقص التحسيس من العوامل الأساسية في عزوف الأفراد عن استعمال الوسائل الوقائية.

و- فيما يتعلق بالأمراض المهنية:

- توصلت دراسة "بلاش صليحة" إلى:

➤ أن إصابات في الصحة والأمراض المهنية الدائمة أو المسترجعة ناتجة عن تأثير عوامل فيزيقية محيطية.

➤ أن الإصابات والإعاقات الدائمة والمؤقتة نتيجة حوادث العمل تتراوح في شدتها من الجروح والكسور والحروق الطفيفة إلى فقدان عضو أو بتر أصابع أو يد أو تصل إلى بعض حالات الوفاة

● المحور الثاني:

في هذا المحور سوف نركز على الدراسات التي ركزت على المناخ التنظيمي وتناولت فيه:

➤ الهيكل التنظيمي.

➤ الاتصال التنظيمي.

➤ نمط الإشراف.

➤ الأنظمة والتعليمات.

➤ ظروف العمل.

أ- فيما يخص الهيكل التنظيمي:

- توصلت دراسة " شربيط الشريف محمد" و "العايب رابح" المعنونة " محددات المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة الجزائرية" والتي أجريت بمؤسسة السونلغاز عنابة، سنة 2016 إلى:

➤ أن الهيكل التنظيمي السائد بمؤسسة سونلغاز مناسب لطبيعة النشاطات التي تقوم بها المؤسسة ويساعد العمال والموظفين على القيام بواجباتهم المهنية بأريحية.

- وتوصلت دراسة "سامي محمود عبيدة" سنة 2016 المعنونة "العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي" والتي أجريت على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة إلى :

➤ وجود موافقة عالية من المبحوثين على أنه يتم تصميم الهيكل التنظيمي في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة، بحيث يكون متماشيا مع طبيعة و مهمة وأهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين بإظهار قدراتهم الإبداعية.

➤ هناك موافقة من المبحوثين أن الهيكل التنظيمي في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة يتصف بالمرونة التي تساعد على الإبداع لدى العاملين.

ب- فيما يخص الاتصال التنظيمي:

- توصلت دراسة "شريبط الشريف محمد" و"العايب رابح" سنة 2016 إلى :

➤ الاتصالات السائدة بمؤسسة سونلغاز فعالة وتسير في اتجاهات مختلفة بشكل واضح ودقيق.

ج- فيما يخص نمط الإشراف:

- بينت دراسة " شريبط الشريف محمد" و"العايب رابح" سنة 2016 أن:

➤ نمط الإشراف السائد بمؤسسة سونلغاز ديمقراطي يهتم بالعمال والموظفين ويحقق لهم مطالبهم وحاجاتهم ويعتني بهم.

د- فيما يخص الأنظمة والتعليمات:

- توصلت دراسة " سامي محمود عبيدة" سنة 2016 إلى :

➤ أن الأنظمة والتعليمات المعمول بها في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة تؤدي إلى تسهيل إنجاز العمل.

➤ أنه تتوفر في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة أنظمة رقابة وإشراف فعالة من خلال الأنظمة والتعليمات المعمول بها.

هـ- فيما يخص ظروف العمل:

- توصلت دراسة "سامي محمود عبيدة" سنة 2016 إلى :

➤ أن إدارات كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة تجتهد في توفير كافة التسهيلات للعاملين من أجل إنجاز أعمالهم، كما أنهم يشعرون بالارتياح تجاه ظروف العمل التي يمارسون عملهم فيها.

ولقد إستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في:

- تحديد المفاهيم.

- صياغة أهداف الدراسة.
- بناء الإطار النظري للدراسة.
- اختيار منهج وعينة الدراسة.

وعموما فإن الدراسات السابقة قد وجهتنا وحددت مسار دراستنا الحالية كما ساعدتنا على الإحاطة بكل جوانب حوادث العمل رغم الاختلاف في العينة وبيئة العمل.

ثانيا: البعد النظري للمناخ التنظيمي وحوادث العمل.

1- البعد النظري لحوادث العمل:

إن خطورة حوادث العمل والانتشار الكثير لها داخل المؤسسات أدى بالعديد من المختصين والباحثين إلى تشكيل عدد من النظريات تساعد على تفسير أهم المسببات التي تؤدي إلى وقوع مثل هذه الحوادث، ومن أهم هذه الرؤى العلمية نذكر:

1-1- نظرية الاستهداف للحوادث:

تعد من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير للحوادث وأكثرها شيوعا، وهي تطلق على العمال الذين يتكرر تعرضهم للحوادث بصفة مستمرة اسم "مستهدفي الحوادث" وتفسر هذه النظرية ميل الأشخاص إلى تورطهم باستمرار للحوادث إلى وجود خصائص نفسية وأخرى جسمية، تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم⁽¹⁾.

وترى هذه النظرية أن الأشخاص المستهدفين للحوادث ، الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة هم الذين لديهم خصائص وراثية تؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع الدوافع داخل الفرد⁽²⁾.

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أنه يوجد أدلة علمية متعارضة على صحتها وفي الحقيقة أنه يوجد أفراد يرتكبون الكثير من الحوادث، وأن أغلب الحوادث ترتكب من قبل فئة قليلة من الأفراد، وعليه فهذا بذاته لا يعد دليلا على صحة هذه النظرية ثم أنه يوجد الكثير من الدراسات الإحصائية لتوزيع الحوادث بين العمال تبين أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من الأشخاص ليس إلا ضرورة رياضية، وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة⁽³⁾.

(1)- أشرف محمد عبد الباقي: علم النفس الصناعي- أسبابه وتطبيقاته،- المكتب الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص264.

(2)- عبد الرحمان محمد عيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 1990، ص124.

(3)- عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس والإنتاج، ج2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص275.

إن هذه النظرية ركزت في تفسيرها على أساس أن العامل هو السبب الوحيد والأخير في وقوع الحوادث، لكن هذا غير كافي لأنه كثيرا ما تكون الحوادث ليس سببها العامل البشري، وإنما المناخ التنظيمي بصفة عامة، أي أن هذه الحوادث قد تقع بسبب عدم ملائمة المحيط الاجتماعي للفرد و الظروف الفيزيائية، ومجموعة من العوامل الأخرى.

1-2- نظرية الضبط والتكيف:

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث، عن العامل المتحرر من الضغوط، و أن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيائية أنية مثل: الحرارة، الرطوبة، الإضاءة..... الخ تؤدي إلى إنخفاض في تكرار الحوادث(1).

حيث أن هذه النظرية تؤكد على أهمية بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد للوقوع في الحوادث، وطبقا لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث مقارنة بالعامل المتحرر من الضغوط والتوترات(2).

حيث تعتبر أن هذا هو السبب الرئيسي لكنها أهملت عوامل أخرى قد تكون سبب في وقوع حوادث العمل نذكر على سبيل المثال العوامل الاجتماعية، أي أن توفير بيئة عمل مكتملة من حيث الأجهزة والأدوات والظروف الفيزيائية الملائمة لا يكفي، بل حتى وجود العلاقات الاجتماعية يساهم بشكل كبير في خفض حوادث العمل، ومن جهة أخرى فإن شعور العامل بالنقص في التواصل وضعف المشاركة ينتج عنه ضغط وتوتر فيؤدي به إلى الوقوع في الحوادث.

1-3- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

حسب هذه النظرية الحوادث سلوك عملي رديء، أي ناتجة عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافئة على عمله، فكلما كان المناخ التنظيمي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الأخطاء، فالمناخ الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد يجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى على أن تكون قابلة للتحقيق ، وعلى العامل أن يكون قادرا على إنارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع حلول لها ، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة و وجود الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه(3).

(1)-كامل محمد عويضة:علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية ، بيروت، لبنان، 1996،ص24.

(2)-عبد الرحمان العيسوي:علم النفس والإنتاج،مرجع سابق،ص403.

(3)-عبد الرحمان العيسوي:المرجع السابق،ص107.

نلاحظ أنه إذا كان المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة غير سوي ولا محفز، إضافة إلى عدم اهتمام الإدارة بالعامل ولا تشجيعه، يجعل العامل يشعر بأنه ليس لديه أية قيمة داخل المكان الذي يعمل به و لا يستطيع المشاركة في إبداء رأيه، فهذا يؤدي بالعامل إلى عدم الانتباه والتركيز واليقظة أثناء العمل أو التقليل منه، مما يجعله عرضة لحوادث العمل.

2- البعد النظري للمناخ التنظيمي:

1-2- النظرية الكلاسيكية:

تشمل المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية أو الرسمية كما يسميها بعضهم على عدد من النظريات، وهي تعد من الإسهامات الأولى في علم اجتماع التنظيم والعمل وهذه النظريات تركز على إدارة التنظيم بالكامل، أي على العمليات الإنتاجية والفنية والتفكير الآلي في تفسير وتحليل العلاقات بين مكونات التنظيم، حيث تعد أساس انطلقت منه دراسات ونظريات أخرى لاحقة أكثر عمقا ودقة، مثلما كان الحال مع أصحاب النظريات والنماذج الحديثة.

1-1-2- نظرية الإدارة العلمية: [1915-1856]

تطورت حركة الإدارة العلمية في الولايات المتحدة الأمريكية في مطلع القرن العشرين، وقد سماها بعضهم بالنظرية المادية، في حين أطلق عليها آخرون اسم "الرجل الاقتصادي" ورائد ومؤسس هذه النظرية هو "فريدريك تايلور" وقد جذبت اهتمامه الأمور الإدارية والكفاية الإنتاجية⁽¹⁾. وجوهر هذه النظرية يشمل على ثورة فكرية شاملة لها جانبان الجانب العمالي ويتعلق بالعمال وعلاقتهم بزملائهم وبالإدارة، والجانب الإداري ويتعلق بمن يعملون في مجال الإدارة وواجباتهم وعلاقتهم بزملائهم الإداريين وأيضا علاقتهم بالموظفين والعمال⁽²⁾. ومن أهم مفاهيم الإدارة العلمية التي جاء بها تايلور نجد:

➤ **مبدأ التخصص في العمل:** وهو ما يسمح بزيادة خبرة العاملين وكفاءتهم أثناء أداء العمل مما

يسمح بتحديد المسؤوليات⁽³⁾.

ومن هنا يمكن أن نلاحظ من خلال هذا المبدأ وجود مناخ تنظيمي ملائم من أجل العمل بأريحية بعيدا عن أية أخطاء، فكل عامل يقوم بالوظيفة المناسبة له في ظروف جيدة جدا، وهذا أيضا يقلل منالوقوع في الحوادث أثناء القيام بالعمل فكل عامل يكون متخصص في عمله مما يجعله أكثر خبرة وتركيز و يقظة.

➤ **تنميط العمليات:** لربح الوقت وتفاذي الأنشطة الغير مطلوبة أو الزيادة أثناء القيام بالعمل.

(1) - عمر وصفي عقيلي: الإدارة المعاصرة-أصول، أسس، مفاهيم-، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2007، صص 92، 93.

(2) - خليل موسى: الإدارة المعاصرة -المبادئ، الوظائف، الممارسة-، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع،

لبنان، 2004، صص 25

(3) - علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، ط2، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة، 2002، صص 66

يبرز المناخ التنظيمي من خلال التنظيم الجيد للعمليات التي يقول بها العامل في عمله، حيث يهدف هذا المبدأ إلى اقتصار الجهد والقيام بالأعمال المطلوبة فقط، كي يكون العامل مرتاح ويؤدي عمله في وقت قصير ودون أي خوف.

➤ توحيد الإجراءات: كي يعمل التنظيم بنجاح لابد من توحيد الإجراءات والنظم⁽¹⁾.

من خلال هذا المبدأ نرى أن توحيد الإجراءات والنظم يساعد على وجود مناخ تنظيمي جيد، يساعد العمال على العمل في ظروف جيدة ويبعده عن القيام بالأخطاء التي تؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل.

وقد استطاع تايلور أن يقدم تصور جديد حول العمل يمكن اختزالها في النقاط الأساسية التالية:

- إمكانية دراسة المعارف التقليدية، تسجيلها وتصنيفها وتحويلها بعد ذلك إلى قوانين علمية.
- يمكن تطبيق القوانين والقواعد والمبادئ على كافة النشاطات الإنسانية وفي كافة المنظمات مهما كان حجمها شريطة تطبيقها بطرق سلمية، ولتحقيق هذه الأفكار نادى بتطبيق المبادئ التالية:
- فصل مهام التخطيط عن مهام التنفيذ، حيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والتنظيم ويتولى العمال التنفيذ.
- العمل على تحقيق التعاون بين العمال والإدارة لإنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة.
- استبدال الطرائق التقليدية بالطرائق العلمية القائمة على البحث والتحليل لأداء العمل.
- الاختبار العلمي للعمال وتدريبهم وفق الأسلوب العلمي بهدف إتقانهم للنشاط وتنمية قدراتهم⁽²⁾.

ويذهب تايلور إلى أن التنظيمات عبارة عن أنساق رشيدة ذات أهداف محددة، كما يفترض أن التنظيمات تؤدي أعمالها بدون أي مشكلات كأنساق مغلقة إلى حد ما.

مما سبق حسب تصور الإدارة العلمية لتايلور، المؤسسة الاقتصادية لابد أن تعمل على توحيد الإجراءات والنظم داخلها من خلال الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين فيها، فالإدارة هي المسؤولة عن التخطيط والعاملين على التنفيذ، وذلك من أجل الوصول للطريقة المثلى للأداء وبالتالي على المؤسسة الاقتصادية تحديد مهام العمال واستغلال قدراتهم من جهة، ومن جهة أخرى فرض رقابة صارمة من خلال الإشراف الضيق عليهم . في المقابل نجد أن المناخ التنظيمي السائد يمكن أن ينعكس

(1)- علي السلمي: المرجع السابق، ص 67.

(2)- سيباوي فضيلة: التنظيم الحديث للمؤسسة، محاضرات لطلبة السنة الأولى ماستر، علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2013\2014، ص ص 26، 27.

سلبا على العاملين، حيث أن تقسيم العمل والتخصص يجعل عامل في روتين يومي مما يخلق جهود وبالتالي يكون هناك انعدام للرضا واحتمالية وقوع حوادث عمل سواء نفسية نتيجة إشراف ضيق أو مادية جسمانية من خلال التعامل الدائم مع الآلات.

1-1-2- النظرية البيروقراطية: [1920-1864]

تعد البيروقراطية إحدى الظواهر التنظيمية في المجتمعات الصناعية التي أثارت النقاش حول قدراتها على تحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسة، وأول من استعمل هذا المصطلح هو "ماكس فيبر"، محددًا من خلاله مواصفات "المؤسسة المثالية" أو "النموذجية" ويعرف فيبر البيروقراطية على أنها ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة، والبيروقراطيين هم أولئك الأفراد العاملين في الإدارات الحكومية الذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية، ويكونون فيها بينهم تنظيمًا هرميًا تحكمه قواعد معينة، وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات⁽¹⁾.

وأهم خصائص النموذج البيروقراطي التي وضعها ماكس فيبر تتمثل فيما يلي:

➤ تقسيم الأعمال وتحديد الاختصاصات الوظيفية في المؤسسة البيروقراطية بصورة رسمية تتم في إطار القواعد الصارمة واللوائح التنظيمية، وبالتالي غلق المجال أمام تدخل النواحي الشخصية في العمل لأن التنظيم البيروقراطي قوامه نسق غير شخصي للعلاقات بين أعضاء التنظيم⁽²⁾.

يبرز هنا مناخ تنظيمي ملائم من خلال تقسيم العمل وتخصيص الوظائف وهذا من خلال تطبيق الإجراءات والنظم، حيث يتضح من خلالها التسلسل الوظيفي وكيفية انتقال المعاملات بين أقسام المؤسسة وإدارتها المختلفة، وتبين بدء الدوام وانتهائه وتوضح طرق السلامة المهنية التي تقلل من وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة، وعليه فتقسيم العمل الذي يخص الوظيفة أي وضع الرجال المناسب في المكان المناسب يساعد على توفير مناخ تنظيمي يسهم في تحسين أداء العاملين والتفادي أو التقليل من وقوع حوادث العمل.

(1)- لو كيا الهاشمي: نظريات المنظمة، دار الهدى لطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ص 65.

(2)- علي عبد الرزاق الجبلي: علم اجتماع التنظيم- مدخل للثرات والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999، ص 45.

➤ تعيين الأفراد في المؤسسة على أسس موضوعية تتعلق بالكفاءة والخبرة المهنية وبما يتلاءم وطبيعة الأعمال المحددة في قواعد وأنظمة العمل، وتحدد منزلة الفرد وفقا لمكانته في التدرج الهرمي، ويأخذ بعين الاعتبار كل من المسؤولية التي تقع على مكانته في التدرج ومتطلبات مكانته الاجتماعية⁽¹⁾.

من هنا يمكن أن نقول أن المناخ التنظيمي يتأثر بمدى خبرة وتأهيل الفرد العامل داخل المؤسسة، فللحصول على مناخ تنظيمي فعال يحسن من أداء العمال ويزيد الإنتاجية في العمل، لابد من وجود عمال وموظفين ذو مستوى تعليمي عالي و أقدمية في العمل، ومن جهة أخرى الحصول على دورات تدريبية، كما أن مكانة العامل داخل المؤسسة تلعب دور في توفير مناخ تنظيمي مناسب، كما تلعب الخبرة المهنية دورا كبير وفعال في زيادة أو نقص حوادث العمل، فكلما نقصت الخبرة المهنية للعامل زادت إمكانية تعرضه لحوادث العمل.

➤ يجب على الموظف ألا يستغل وظيفته أو يتبادل الخدمات مع زملائه من الموظفين، لأن معنى أداء الوظيفة هو أن يقبل الموظف القيام بالتزام خاص نحو الإدارة في مقابل الحصول على مورد للرزق⁽²⁾.

يتضح من هنا أن على العامل أن يقوم بعمله على أكمل وجه كما وضعته له المؤسسة أو اتفق عليه ممن قبل، فالإنجاز والاهتمام به يعني المكافأة المادية والمعنوية أي تحفيز العامل لأداء أكثر وإنتاجية أفضل وهذا من جهته يقلل من وقوع حوادث العمل أو يمكن أن يكون محفزا للسلامة المهنية أكثر.

الأمن الوظيفي الذي يشعر به العامل عندما تضعه المؤسسة وبشكل قانوني يمس جميع العاملين وي طرح مجموعة حقوق وامتيازات، تتعلق مثلا بزيادة الراتب، المكافآت و الترقية على أسس موضوعية ، تتعلق بالأقدمية أو بالإنجاز أو كليهما ، الحماية من العمل التعسفي، ثم التعويض في مرحلة الشيخوخة وغيرها⁽³⁾.

إن توفير الأمن الوظيفي داخل المؤسسة يعني وجود مناخ تنظيمي جيد وفعال، حيث أن تقديم مكافآت للعامل والقيام بنقله إلى درجة أعلى ، وكذا تمتع الفرد بوظيفة دائمة مستمرة تجنيه القلق، وهذا يحسن من الأداء و بالتالي الزيادة في الإنتاجية وهنا يبرز كيف تطرق فيبر إلى المناخ، كما أن الأمن الوظيفي أيضا يتعلق أو يرتبط بحوادث العمل فهو يعني أيضا السلامة المهنية أي أن يكون الفرد مأمنا على نفسه داخل المؤسسة.

(1) - علي عبد الرزاق الجيلي: المرجع نفسه، ص45.

(2) - طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، ط1، دار غريب لطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص40.

(3) - ليليان بن صويلح: مدخل لعلم الإجماع التنظيم والعمل، مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم والعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016، ص61.

➤ تقسيم التنظيم البيروقراطي إلى مستويات إدارية تحدد بذلك شكلا هرميا يطلق عليه مصطلح الهيكل التنظيمي، تتمركز السلطة في المستويات العليا التي تتولى الوظائف الإدارية الإشرافية، أما المستويات الدنيا فتختص بالمهام التنفيذية⁽¹⁾.

يمكن أن نقول أن فيبر يبرز المناخ التنظيمي من خلال التسلسل في السلطة واتخاذ القرار، ويتضح ذلك من خلال الهيكل التنظيمي الذي تقوم عليه المؤسسة فهو يقوم بتحديد نوعية وطبيعة العلاقات بين أقسام المؤسسة.

يمكن القول أن هذه الخصائص التي تناولها "ماكس فيبر" تمثل المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة، ويتضح ذلك من خلال التحديد الدقيق لوظائف الأفراد، والإجراءات و النظم المتبعة في العمل، كما تتضح العلاقات القائمة بين الأفراد داخل المؤسسة. واهتم فيبر بهذه الخصائص لأنها تؤدي في نظره إلى تحقيق الكفاءة والفعالية بالمؤسسة وبالتالي بقاء العامل في عمله، ومن جهة أخرى يمكن القول أن هذه الخصائص قد تتعلق بحوادث العمل والعكس صحيح، إذا لم تتبع هذه الخصائص أو القواعد أدى إلى حوادث العمل.

ويعد نموذج ماكس فيبر في التنظيم نموذجا بناءا ذا ارتباط قوي بالنظام الفكري المغلق والذي لا يتكيف مع التغيرات في محيط أو مناخ المؤسسات⁽²⁾.

2-2- النظريات النيو كلاسيكية:

بالرغم من الإسهامات والدراسات التي قامت بها النظرية الكلاسيكية من خلال دراستها للتنظيم والمنظمة، إلا أنها لم تقم بدراسة جميع الجوانب لأنها ركزت على الجوانب المادية فقط، أي ما يرتبط بالعمل والإنتاج وأغفلت الجوانب الإنسانية المرتبط بالإنسان، وهاته الانتقادات الموجهة للنظرية الكلاسيكية كان لها الفضل أو كانت نقطة البداية لظهور نظريات، مثل النظرية النيو كلاسيكية التي اهتمت في دراستها بالعامل، وفيما يلي سوف نتطرق إلى أهم النظريات والتي ركزت في أبحاثها على المناخ التنظيمي وحوادث العمل.

(1) -رعد حسن المرن: نظرية الإدارة والأعمال، دار الرياض لنشر والتوزيع، سوريا، 2004، ص 288.

(2) - ياغي محمد عبد الفتاح: مبادئ الإدارة العامة، طر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 64.

2-2-1-مدرسة العلاقات الإنسانية: [1949-1880]

ظهرت هذه المدرسة في ثلاثينات القرن العشرين كردة فعل على النظرية الكلاسيكية، إذ تعتبر من أول النظريات التي اهتمت بالسلوك الإنساني في البيئة التنظيمية، ويعتبر "إلتون مايو" أول دعاة مدرسة العلاقات الإنسانية في مجال التنظيم والإدارة، وكذلك من أول روادها حيث قاد فريقا للبحث والدراسة في شركة "ويستون إلكتروك" بمصنع هاورثون في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدف ذلك إلى تقييم الاتجاهات والردود النفسية التي يلاحظونها في العامل أثناء العمل في مختلف المواقف⁽¹⁾.

كما اهتمت هذه النظرية بدور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي.

ومن خلال التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملائه اكتشف:

- أن كمية العمل التي يقوم بها العامل لا تتحدد من خلال القدرات الفيزيائية للعامل فقط، أيضا من الأوضاع الاجتماعية التي تحيط بمجال العمل.
- أن المكافآت والحوافز الغير اقتصادية تلعب دورا هاما ورئيسيا في تحديد الدافعية وتحقيق الإشباع النفسي للعامل أيضا .
- أن التخصص الدقيق لا يتحقق فقط من خلال الكفاءات الموجودة في تقسيم العمل.
- ومن خلال وجهة نظر العمال على أنهم أعضاء في جماعة تنظيمية وليسوا مجرد أفراد ليس بينهم أي علاقة⁽²⁾.

وكان الهدف من التجارب التي قام بها "إلتون مايو" هو معرفة تأثير تغييرات ساعات العمل وفترات الراحة والإضاءة أي العوامل المادية على إنتاجية العامل، وعليه فقد قامت نظرية العلاقات الإنسانية على مرتكزات أو مبادئ نذكر من بينها:

- التخصص وتقسيم العمل ينتج عنه الروتين والآلية، فيشعر الفرد بالعزلة وبروز مشكلات من حوله، ومن جهة يفقد العمل جوانبه الاجتماعية، فالحاجات الاجتماعية للعمال تؤثر على أدائهم لذلك يجب أن تكون هناك حدود استخدام هذا المبدأ التنظيمي الذي نادى به النظرية الكلاسيكية لأن تجاوزه سيحدث أضرار ونتائج سلبية على التنظيم⁽³⁾.

(1)- لوكيا لهاشمي: مرجع سابق، ص81.

(2)- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص309.

(3)- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي-مدخل بناء المهارات- ، ط1، الدار الجامعية ، القاهرة، 2000، ص35.

تشير العلاقات الإنسانية هنا إلى أن المناخ التنظيمي لا يتحدد من خلال تقسيم العمل لأنه لا بد أن يكون التنظيم مرنا لأداء أفضل، أي توفير بيئة عمل ملائمة، وذلك من أجل تجنب الوقوع في حوادث العمل التي قد يتعرض لها العامل من خلال قيامه بالأعمال الروتينية والآلية.

➤ يجب على الإدارة أن تشرك العمال في تحمل بعض مسؤوليات المؤسسة، مع العمل على تحقيق تقارب بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي، حيث بإمكان العامل إقامة علاقات غير رسمية في إطار العلاقات والاتصالات بين المستوى الإداري وبين العمال، وكذا المشاركة في اتخاذ القرارات للعمال⁽¹⁾.

ويعكس هذا حسب مدرسة العلاقات الإنسانية مناخ تنظيمي جيد يقوم على المشاركة في اتخاذ القرارات بين الإدارة والعمال، وكذا وجود اتصالات صاعدة ونازلة إذ يزيد هذا من إنتاجية الأفراد وتحسين أدائهم أثناء القيام بالعمل، ما يخلق لديهم نوع من الوعي والتخلي بالإجراءات داخل التنظيم التي تقلل من وقوع حوادث العمل التي تؤدي إلى تعطيل الأداء وخفض الإنتاجية.

➤ العلاقة بين العمال في محيط العمل أساس إحساسهم بأهميتهم وذواتهم ولها تأثير عليهم أكثر من تأثير نظم الرقابة والحوافز المادية، فلا بد من التعامل مع العامل كعضو في جماعة يتعرض لضغوطها وتأثيرها⁽²⁾.

ويبرز المناخ التنظيمي من خلال التفاعلات والعلاقات القائمة بين العمال وإقامة جماعات عمل تدفعه لأداء جيد بعيد عن الروتين، ووجود وإنشاء جماعات عمل يلعب دور كبير في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي ويغير سلوكيات الأفراد، وكذلك تزيد هذه التفاعلات من نشر الوعي والثقافة من خلال تبادل المعلومات والأفكار بين العمال، ما قد يمنع من وجود و بروز حوادث العمل داخل المؤسسة، والعكس صحيح فإذا لم تكن هناك علاقات بينالعمال ولا جماعات عمل قد يعود بالسلب على الأداء ويحدث أضرار للعامل و المؤسسة بأكملها.

➤ اعتبار الفرد عنصر أساسي في العملية الإنتاجية، فلا بد أن يلقي الرعاية والاهتمام في الأول من قبل أصحاب المؤسسة، وليس الجوانب المادية والفنية فقط وهذا من أجل التمكن من تحقيق الأهداف⁽³⁾.

(1) - منير بن دريدي: إستراتيجية إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة العمومية الجزائرية التدريب- التحفيز، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لنقل الكهرباء، عنابة، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009\2010، ص54.

(2) - أحمد ماهر: مرجع سابق، ص35.

(3) - لو كيا الهاشمي: مرجع سابق، ص82.

تتضح أبعاد المناخ التنظيمي الشخصية والنفسية المتعلقة بالإنسان من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك رفع الروح المعنوية للعمال مما يزيد من تحسين أدائهم وكذلك زيادة الدافعية من أجل العمل وتجنب كل الأمراض .

➤ أقرت هذه النظرية بأهمية الحوافز المعنوية من خلال التأثير على دافعية الأفراد للعمل، باعتبار أن جزءا كبيرا من حاجات الفرد ليست مادية، ومنه لا بد من توفير كلا النوعين أي حوافز مادية ومعنوية، لإحداث إشباع متكامل وتحقيق الرضا الوظيفي⁽¹⁾.

إن توفير الحوافز المعنوية يرفع من معنويات العمال ويزيد من دافعيتهم وهذا يخلق لديهم نوع من الثقة في النفس وظهور انفعالات إيجابية تساعدهم على تفادي الوقوع في الأخطار المهنية، لتوفير خصائص المناخ التنظيمي الفعال الذي يمنح له الظروف الجيدة لإنجاز العمل دون أي مشاكل.

يمكن القول أن إلتون مايو من خلال إبرازه لأهمية النظر للمؤسسة كنظام اجتماعي يتأثر بالبيئة المحيطة به، هذا بدوره يعكس وجود مناخ تنظيمي يتمتع الأفراد فيه بارتفاع مستوى الروح المعنوية، والانتماء نحو العمل، كما أن أثر خصائص هذه المدرسة قد برز على أبعاد المناخ التنظيمي في العديد من سلوكيات العمل، ومن خلال تركيز مدرسة العلاقات الإنسانية على الروح المعنوية، الحوافز، جماعات العمل، والفرد برز اهتمامها بالمناخ التنظيمي الفعال الذي يسمح للموظف بالقيام بأعماله ومهامه على أكمل وجه، وكذلك عكس بعض الأسباب التي تؤدي للحوادث.

2-2-2- نظرية العاملين: [1923-2000]

صاحب هذه النظرية هو "فريدريك هازبورغ"، وتدور الفكرة الأساسية عنده حول أن الظروف المسؤولة عن تحقيق الإشباع والدافعية في العمل ليست نفس الظروف أو العوامل التي تؤدي إلى الإشباع وعدم الرضا.

وقد توصل هازبورغ إلى حقيقة مفادها أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفير بيئة العمل المناسبة، كما أن شعور الفرد بالرضا عن عمله يعود إلى العمل في حد ذاته، وبناءا على هذا فقد توصل هازبورغ إلى العوامل المؤثرة في بيئة العمل وقسمها إلى مجموعتين وتتمثل في عوامل وقائية وعوامل دافعية⁽²⁾.

(1)- التوهامي إبراهيم وآخرون: سوسيولوجيا المنظمات، ط1، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص68.

(2)- غربي علي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص201.

- **العوامل الوقائية (الصحية):** وتضم سياسات المؤسسة العلاقة بين العمال ومع رؤسائهم ومع إدارة المؤسسة، مناسب الأجور، التأمين في الوظيفة، احترام الحياة الشخصية للعامل، ملائمة وسلامة البيئة الفيزيكية للعمال، مناسبة نمط القيادة والإشراف⁽¹⁾.

نلمس من هذه العوامل الوقائية أنها توفر المناخ التنظيمي المناسب، فالعمل على وقاية العامل من شعوره بعدم الرضا والأمن يعزز ذلك شعوره بالانتماء للمؤسسة وتحقيق استقراره، وعليه فإذا استطاعت قيادة المؤسسة أن توفر المناخ المناسب فإن من شأن ذلك منع حدوث حالات عدم الرضا عن العاملين، ومن هنا تبرز أبعاد وعناصر المناخ التنظيمي من خلال الاتصال التنظيمي والتأمين الوظيفي وبيئة العمل والقيادة، ومن جهة أخرى بروز السلامة المهنية والبيئة الملائمة التي تقي من وقوع حوادث العمل التي تهدد حياة العامل.

- **العوامل الدافعية :** وتسا أيضا بالعوامل المحفزة وتتمثل في شعور العامل بأنه يؤكد ذاته في عمله، من خلال ما يقدمه من اختراعات وابتكارات وحبه للإنجاز والاحترام والمسؤولية والتقدير ووجود فرص التقدم في الحياة العملية، إحساس العامل بقيمة وأهمية ما يقدمه من إنجاز للمؤسسة⁽²⁾.

نلاحظ أن العوامل الدافعية تؤدي إلى حالة مستقرة من الدفع والحفز، ولكن عدم وجودها لا يقلل من الحافز أو الدافع الداخلي، حيث تعبر هذه العوامل عن خصائص المناخ التنظيمي من الإنجاز والمسؤولية وغيابها لا يؤثر عليه، حيث أن توفير هذه العوامل الدافعية يقي العمال أثناء قيامهم بالعمل من حوادث العمل وغيابها لا يؤثر على حوادث العمل.

ونستنتج مما سبق أن العوامل الحافزة مركزة حول العمل نفسه، بمعنى أنها تتعلق بماهية العمل وأداء الفرد للعمل، وتحمله مسؤولياته والاعتراف الذي يحصل عليه من خلال تأديته للعمل، بينما عوامل الصيانة (الوقائية) ليست عائدة إلى جوهر العمل وإنما تتعلق بالظروف والعوامل الخارجية للعمل، وهذا من خلال مراقبة المشرف وطبيعة العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

(1) - هشام بو كفوس: أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريكفوجيو، رسالة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2005-2006، ص 24.

(2) - راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 22.

2-3-النظريات الحديثة:

أسهم التقدم العلمي والإداري الذي حدث في الدول الغربية بعد الحرب العالمية الثانية في ظهور نظريات جديدة في الإدارة شكلت مدارس علمية جديدة، تشترك هذه النظريات في كونها تطرح منظور للإدارة يختلف عن منظور كل من المدرسة الكلاسيكية والنوكلاسيكية في دراسة التنظيم. وهذا بغية التحكم في مكونات التنظيم لتحقيق الكفاءة وتوحيد جهود العاملين، فنذكر من بين أهم النظريات التي تفيدنا في دراسة الموضوع:

2-3-1- النظرية الموقفية: 1990

تقوم على أساس أن تعقد العملية الإدارية والتغير المستمر في الظروف البيئية المحيطة والموارد المتاحة، قد جعل من الصعب الاعتماد على قواعد وإجراءات تطبيق في جميع الظروف والأحوال، لذلك يلزم على المدير أن يتصرف بناء على الموقف والظروف المحيطة به، فمثلا قد يصلح مبدأ تطبيق تفويض السلطة مع المرؤوسين ذوي الشخصية السوية المدربة على اتخاذ القرار، في حين أنه لا يصلح تطبيقه مع المرؤوسين ذوي الشخصية المضطربة وغير المدربة، وهذه النظرية تتسم بدرجة عالية من المرونة في إعطاء الفرصة للمديرين للتصرف وفقا لما تمليه الظروف والمواقف عليهم⁽¹⁾.

وجوهر هذه النظرية يشير إلى الرئيس المهتم بمهام العمل والذي ينزع إلى المركزية والتسلط، يكون فعال في تحقيق إنتاجية عالية للمرؤوسين في الحالات المتطرفة للمواقف، بينما الرئيس الذي يهتم بالعلاقات والنواحي الإنسانية فإنه يحقق إنتاجية عالية للمرؤوسين في الحالات والمواقف المعتدلة⁽²⁾.

حيث أن هذه النظرية تقوم على مجموعة من الأفكار والمبادئ ونذكر الأهم:

- الهيكل التنظيمي للمنظمة هو الذي يوضح ويحدد المهام المطلوبة، وكلما كان متكاملًا كلما كان عمل الرئيس سهلاً وناجحاً⁽³⁾.
- العلاقة الشخصية بين الرئيس والمرؤوسين هي التي تؤدي إلى الاعتراف به كرئيس.
- إن متغيرات الموقف تتفاعل مع خصائص الرئيس لتؤثر على إنتاجية الجماعة .

(1)-عادل رزق: إدارة الأزمات المالية العالمية، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2010، ص595.

(2)- مهدي زويلف علي العمالية: إدارة المنظمة- النظريات والسلوك، ط1، دار حملاوي، ص249.

(3)- ماجدة العطية: سلوك المنظمة- سلوك الفرد والجماعة، دار الفكر لطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص100.

➤ فاعلية أداء الجماعة يعتمد على تحقيق التوفيق المناسب بين الأسلوب القيادي ودرجة السيطرة التي يوفرها الموقف للرئيس⁽¹⁾.

إن مبادئ هذه النظرية تبرز لنا أهم الخصائص والأبعاد التي يقوم عليها المناخ التنظيمي، من خلال الاتصالات والمشاركة في اتخاذ القرارات والهيكل التنظيمي المرن الذي يعطي للتنظيم ميزة سلسة لتسهيل العمليات الإدارية، وهذه الأمور كلها تفيدنا وتساعد على تفادي الوقوع في حوادث العمل التي قد تنجم عن الظروف والمواقف الاجتماعية.

2-3-2- نظرية ويليام أوشي Z:

نظرية وضعها عالم الإدارة الياباني " ويليام أوشي " وهي جمع بين النظرية الأمريكية واليابانية، حيث عالجت هذه النظرية بيئة العمل الداخلية من خلال اهتمامها بالجانبين الاجتماعي والتنظيمي فيها، وذلك في إطار العلاقات الموجودة والقائمة بين مختلف المستويات التنظيمية، مؤكدة على ضرورة تعاون أفراد جماعة العمل من أجل توحيد وتنسيق الجهود⁽²⁾.

وتتسم هذه النظرية بجملة من الخصائص:

- **الثقة:** العلاقة بين الثقة والإنتاجية علاقة وثيقة، وكذلك الثقة بين الفرد والمنظمة لأن هذا يظهر إيجابيا في تحسين الأداء وزيادة الإنتاج
- **المهارة:** من خلال الخبرة والممارسة والتجربة والعمل الطويل في المنظمة كل هذا يؤدي إلى مزيد من الإنتاجية.
- **الألفة والمودة:** من خلال دعم الآخرين والإهتمام بالانضباط وعدم الأنانية والعيش في أمان ووحدة صداقة⁽³⁾.

تبرز عناصر المناخ التنظيمي في هذه النظرية من خلال التركيز على الثقة والمهارة والمودة وما تحتاجه من روابط متينة بين الفرد والمنظمة، وتعاون ومشاركة في اتخاذ القرار والالتزام بتحقيق الجودة، وعليه توفير مناخ تنظيمي فعال وملائم.

(1) - ربحي مصطفى عليان: أسس الإدارة المعاصرة، ط1، دار الصفاء للنشر، عمان، 2007، ص187.

(2) - التوهامي إبراهيم وآخرون: مرجع سابق، ص71.

(3) - فاطمة سعدي: مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة، ط1، kutubItDn، لندن، 2019، ص100.

وتقوم نظرية Z على مجموعة من الافتراضات هي:

➤ الموافقة على العمل مدى الحياة دون اشتراط التسريح أو التوقف عن العمل، إن الوظيفة مدى الحياة أهم خاصية تتميز بها المنظمة في اليابان، وهذه هي القاعدة التي تقوم عليها العديد من أوجه الحياة وينعكس أثرها على نواحي العمل المختلفة.

➤ يجب التركيز على الثقة وكسب الولاء في علاقة العامل بصاحب العمل⁽¹⁾.

➤ السماح للعاملين من المشاركة باتخاذ القرارات والرقابة تكون معززة بضوابط رسمية⁽²⁾.

أي توفر مناخ تنظيمي فعال وجيد وذلك من خلال الاتصالات بين العمال والإدارة والتفاعلات الموجودة فيما بينهم مما يزيد ويمنح الثقة ويعزز الوعي والانضباط لدى العمال للوقاية أيضا من حوادث العمل.

➤ عدم التخصص في المسار الوظيفي، من خلال مرونة العمل التي تجعل العاملين ينتقلون بين أكثر من مجال عمل أو وظيفة⁽³⁾.

وجود مرونة في التنظيم داخل المؤسسة يقضي على الروتين والآلية، مما يجعل العامل يرتاح أثناء قيامه بعمله فيعمل في هدوء وتركيز يجعله ينتبه إلى جميع الأمور من حوله وهذا الأمر يقلل من حوادث العمل.

➤ الشعور بروح الفريق فالهدف واحد والكل يعمل بإخلاص لتحقيق الهدف، لذلك يكون التعاون سائد بين الجميع، أيضا هناك طاعة المرؤوسين للرئيس، حيث ينفذ كل ما يطلبه منه⁽⁴⁾.

فالمسؤولية جماعية وليست فردية ، بروز روح المبادرة التي تزيد في تحفيز العمال لأداء العمل والزيادة في الإنتاجية بما يعود بالفائدة على المؤسسة، وهذا من أجل توفير ظروف عمل ومناخ تنظيمي ملائم يقي من وقوع حوادث العمل.

(1) - الشميمري أحمد بن عبد الرحمن: مبادئ إدارة الأعمال، ط10، مكتبة العبيدان، الرياض، 2014، ص218.

(2) - فريد فهمي زياد: وظائف الإدارة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ص115.

(3) - إبراهيم محمد المحانة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار جدير للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص80.

(4) - موسى قاسم القريوتي وعلي خضر مبارك: أساسيات الإدارة الحديثة، ط3، دار تسنيم، عمان، 2006، ص21.

➤ الاهتمام الشامل بالعامل من خلال بناء علاقات إيجابية بين الإدارة وعمال المؤسسة، وعملها على توفير متطلباتهم والاهتمام بانشغالهم وأوضاعهم المهنية والاجتماعية والصحية⁽¹⁾.

إن نظرية Z ركزت على العنصر البشري بالدرجة الأولى من خلال توفير جملة من العوامل المساعدة على بلورة مناخ تنظيمي يسمح ببذل طاقته ومجهوداته ومختلف إمكانياته في تفادي وقوع حوادث العمل.

وبناء على ما سبق توضح لنا نظرية Z أهمية ظروف العمل الإنسانية التي تسهم بشكل كبير في بلورة مناخ تنظيمي فعال، من تعزيز مشاعر الاحترام في الوسط المؤسسي وزيادة الثقة والمودة والتفاعل بين العمال، وهو ما يجعل الفرد العامل راض عن عمله، وهو ما يسهم بشكل كبير في غرس الثقافة الأمنية لدى العمال من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل.

(1) - خليل محمد حسن الشماع وخضير كاضم محمود: نظرية المنظمة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2000، ص110.

خلاصة الفصل:

من خلال عرض الدراسات السابقة تم الكشف عن مدى أهمية هذه الدراسات بالنسبة لموضوع البحث، فمن غير الممكن تجاوز هذه المرحلة المهمة من مراحل البحث العلمي، وبما أن هذه الدراسات تعالج جوانب من الموضوع وليس كل الموضوع فإن تجاوز الحقائق المتوصل إليها وما يمكن التوصل إليه من خلال هذا البحث يمكن من إثراء التراث النظري وتقديم حقائق إجرائية حول المناخ التنظيمي فيما يخص التقليل من حوادث العمل.

ومجمل القول أن النظريات المفسرة للمناخ التنظيمي وحوادث العمل رغم اختلاف تفسيراتها للموضوع إلا أنها كانت مكملة لبعضها البعض.

الفصل الثالث:

الأبعاد المعرفية والتنظيمية

للمناخ التنظيمي.

تمهيد.

أولاً: عناصر المناخ التنظيمي.

ثانياً: أهمية المناخ التنظيمي.

ثالثاً: أهداف المناخ التنظيمي.

رابعاً: خصائص المناخ التنظيمي.

خامساً: العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي.

سادساً: أنواع المناخ التنظيمي.

سابعاً: أبعاد المناخ التنظيمي.

ثامناً: مستويات المناخ التنظيمي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

عرف مفهوم المناخ التنظيمي جدلاً كبيراً بين العلماء والباحثين الذين تناولوا هذا الموضوع، ولعل سبب الاختلاف وعدم الاتفاق على تعريف موحد هو تباين الاختصاصات و المذاهب الفكرية لهؤلاء، هذا ما دفعنا للبحث عن مفهوم المناخ التنظيمي.

حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى بعض العناصر حول المناخ التنظيمي، من عناصر وأبعاد ومستويات وغيرها من المؤشرات التي تساعدنا على معرفة المناخ التنظيمي أكثر.

أولاً: عناصر المناخ التنظيمي.

هناك ستة عناصر للمناخ التنظيمي تعتبر مهمة داخل المؤسسة وهي:

- 1- الهيكل التنظيمي:** وهو الشكل العام للمنظمة الذي يحدد اسمها، شكلها و إختصاصاتها، أي أنه ذلك البناء الذي يحدده التركيب الداخلي للمؤسسة، حيث يوضح مختلف التقسيمات والوحدات الفرعية، ويعتبر من أهم عناصر المناخ التنظيمي من حيث مدى تناسبه مع مجال عمل المنظمة وتخصصها، ويحدده نمط السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات كما أنه يحدد نوعية وطبيعة العلاقات بين أقسام المنظمة⁽¹⁾.
- 2- نمط القيادة:** هي التأثير في التابعين وهي على أنواع منها الدكتاتورية أو الأوتوقراطية التي تتميز بالمركزية والتسلطية والعقاب والاتصال الهابط والاتجاه الواحد، مما يحد من تبادل الآراء و الأفكار والمشاركة و الإبداع ، وتوجد القيادة الديمقراطية أو المشاركة القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة والاتصال ذي الاتجاهين والثواب مما يشجع التفاعل وتقديم الأفكار الخلاقة و الإبداع⁽²⁾.
- 3- نمط الاتصال:** الاتصالات هي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار و الأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة الصاعدة أو الهابطة أو المتوازنة، فالاتصالات الصاعدة هي الاقتراحاتو الأفكار والشكاوي والمذكرات والتقارير التي يرفعها مسؤولو الإدارات الإشرافية والوسطى إلى مستويات الإدارة الأدنى، وقد تكون الاتصالات شفوية أو مكتوبة مع اختلاف الوسائل التي تتم بها⁽³⁾.
- 4- التكنولوجيا:** تحقق الكثير من المزايا في المؤسسات إلا أنها تؤدي إلى مأخذ منها البطالة والانعزالية، لأن الفرد يتعامل مع الآلة وليس مع عناصر بشرية كفريق عمل، بالإضافة إلى انخفاض الروح المعنوية لأن الفرد يشعر بأنه مجرد آلة بيولوجية يتعامل مع آلة ميكانيكية.
- 5- العمل الجماعي:** تمثل الجماعة الأساس الذي يعتمد عليه أي بناء تنظيمي لتحقيق الأهداف التنظيمية، حيث تؤكد العديد من الدراسات و البحوث أن المنظمة التي يسودها مبدأ التأكيد على أهمية أهداف الجماعة، وتزويدها أيضا بما تحتاجه من معلومات عن كيفية أداء يقود إلى مناخ تنظيمي جيد في نظر المرؤوسين، بينما التقليل من شأن الجماعة يؤدي إلى تفاعل أقل ويميل المناخ إلى السلبية⁽⁴⁾.

(1)- أحمد محمد عوض نبي: الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدرسة، ط1، دار المجد، 2007، ص48.

(2)- محمد سلمان العميان: مرجع سابق، ص308.

(3)- كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم مفاهيم معاصرة، ط1، دار إثراء،

الشارقة الأردن، 2009، ص305.

(4)- خضير كاظم حمود وموسى اللوزي وآخرون: السلوك التنظيمي- مفاهيم معاصرة-، ط1، دار إثراء ، الشارقة، الأردن ، 2009، ص

ص 263، 264.

6- مشاركة العاملين في صنع القرارات: إن المشاركة في صنع القرارات تتيح للعاملين فرص إبداء الرأي، الأفكار والاقتراحات والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين طرق العمل، تقليص الصراع ورفع الروح المعنوية للأفراد والجماعات فالقرار هو جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة⁽¹⁾.

7- الحوافز: مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية، ويهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفاعلية المنشودة من ناحية أخرى وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة⁽²⁾.

8- طبيعة العمل: تعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو إحباطهم، فالعمل الروتيني يعمل على إحداث الملل وزيادة الإهمال وعدم الاكتراث نحو تحديث أو تطوير المشروع⁽³⁾.

9- نظم وإجراءات العمل: هي مجموعة القرارات والأوامر والتعليمات الدائمة التي تنظم العمل وإجراءاته، تبين كيفية تسليم المعاملات وكيفية مراجعتها وبحثها وإنهائها، كما تبين التسلسل الوظيفي و كيفية انتقال المعاملات بين أقسام المنظمة وإدارتها المختلفة، وتبين بدء الدوام وانتهائه وتوضح طرق السلامة المهنية.

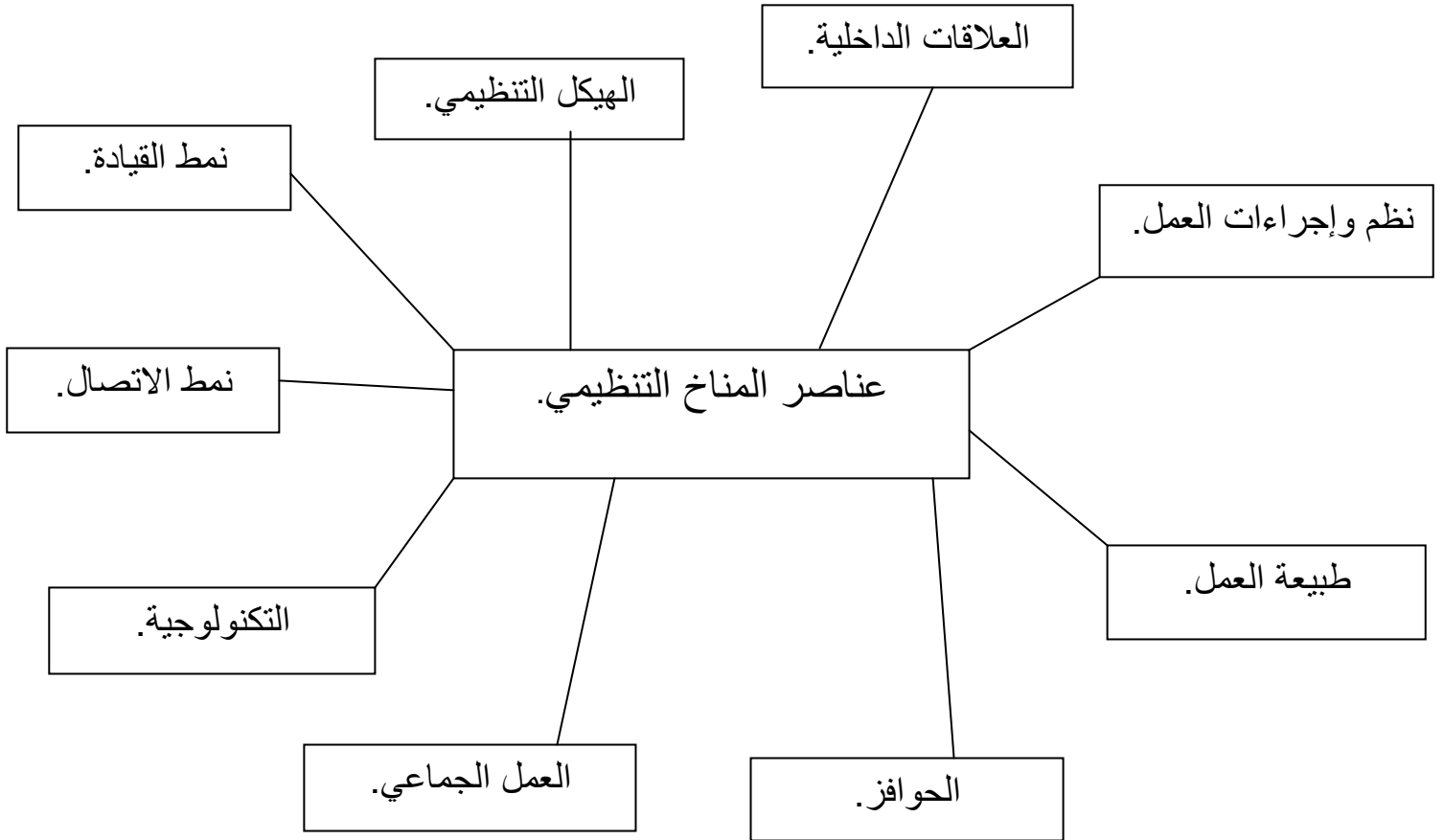
10- العلاقات الداخلية: تتكون من عدة عناصر منها العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين وبين بعضهم البعض وبين الرؤساء أنفسهم وعلاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للمنظمة، إضافة إلى العلاقة بين أقسام المنظمة وإدارتها المختلفة، وهذه العلاقات الداخلية إما أن تكون صاعدة أو نازلة، مرنة ومتوازنة أو متسلط من قبل الرؤساء⁽⁴⁾.

(1) - محمود سلمان العميان: مرجع سابق، ص308.

(2) - المغربي عبد الفتاح عبد الحميد: الإتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية ، مصر، 2009، ص365.

(3) - كامل محمد المغربي: مرجع سابق، ص305.

(4) - صالح محمد فالح: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار حامد نعمان، 2004، ص65.



الشكل رقم 01: عناصر المناخ التنظيمي.

إعداد الطالبة.

ثانياً: أهمية المناخ التنظيمي.

يسود المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها مناخاً تنظيمياً يميز مجتمع أي منظمة على الأخرى ، وطبيعة العلاقات بين أفراد المنظمة، فكل منظمة تختلف عن الأخرى من حيث الخصائص والتعاملات ، لقد بدأ موضوع المناخ التنظيمي يأخذ جانبا متزايدا من الأهمية عند الباحثين نظرا لتأثيره على العديد من المتغيرات المرتبطة بسلوك العنصر البشري، و الذي هو قوام العمل ومرتكزة الأساسي ، وأجمعت الدراسات التي اهتمت به على أهمية المناخ التنظيمي، وبأنه فكرة قائمة بذاتها وأن له تأثير في استقرار التنظيم ، ويمكن إبراز أهميته من خلال:

1- يعد المناخ التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية الداخلية، حيث يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة والذي له تأثير كبير على الأفراد، تدعيم ومساندة الأفراد على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي، مساعدة الأفراد على فهم وتفسير العديد من النواحي المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمة، حلقة الوصل بين المنظمة والبيئة الخارجية والتي من خلالها يحدث التفاعل بين الأفراد وبين العوامل الخارجية⁽¹⁾.

2- تتضح أهمية المناخ التنظيمي من كونه عنصرا لازما لتحقيق التقارب الواجب بين تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها،ومن إسهامه في تنمية المنظمة من خلال العمل على الأبعاد المختلفة داخلها،ومن تأثير نمط المناخ التنظيمي على نمو إمكانية العاملين في حل مشاكلهم بشكل مؤثر لأفعال⁽²⁾.

3- من المتوقع أن يؤدي المناخ التنظيمي الجيد إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين وزيادة درجة الرضا الوظيفي،كذلك يوفر فرصا لتطور الذاتي لأن فيه نوع من التحدي الذي يتيح المجال لتنمية التفكير الإبتكاري وفرصة لتحقيق الإبداع⁽³⁾.

4- إن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بنسبة كبيرة على درجة الدعم التي يوفرها لهم المناخ التنظيمي في منظماتهم، وتوصل الباحثون إلى أن الأداء العالي والإنتاجية المرتفعة تمت من خلال

(1) - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية، مصر، 2008، ص17.

(2) - محمد يوسف القاضي: السلوك التنظيمي، ط1، الأكاديميين لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص169.

(3) - فاروق عبده فيله، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص295.

الأشخاص الذين كانوا يعملون في ظروف مناخية إبداعية⁽¹⁾.

5- أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيره على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين داخل المنظمة، كذلك يمكن تجاهل أثاره على سلوك الأفراد والجماعات التنظيمية، وبالتالي على إنتاجهم وعلى مقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها⁽²⁾.

من خلال ماسبق يمكن القول أن أهمية المناخ التنظيمي تبرز في النقاط التالية:

- تأثيره على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.
- تأثير واضح على سلوك الأفراد من خلال تأثيره على اتجاههم، دوافعهم، قيمهم ورضاهم، إذ تتوقف كفاءة وفاعلية الأداء الفردي والجماعي والكلية للمنظمة على مدى تأثير المناخ السائد على الكثير من القرارات، وما يتم من سلوك واتجاهات نحو المنظمة.
- كما يتأثر سلوك الفرد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به وباتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكه لها.

ثالثاً: أهداف المناخ التنظيمي.

هناك مجموعة من الأهداف يتسم بها المناخ التنظيمي وتتمثل في:

- تميز المنظمات المختلفة بعضها عن بعض.
- تنمية شعور الولاء لدى أعضاء المنظمة.
- تسهيل الالتزام بالأهداف الكبرى والعامّة لأي منظمة.
- تحقيق استقرار النظام الاجتماعي والتفاعل بين أعضاء المنظمة.
- تفعيل نظام الرقابة والضبط السلوكي في المنظمة .
- تحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها.
- تعريف المنظمة بكيفية تحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم، لتحقيق أهدافها بكفاءة أفضل وذلك للوصول إلى مستوى معين من الرضا.
- تعزيز قدرة المنظمة للتكيف مع البيئة المتغيرة وتمكينها من حل مشكلاتها من خلال ما يوفره المناخ من معلومات عن عملياتها⁽¹⁾.

(1) المومني واصل جميل: المناخ التنظيمي وندارة الصراع في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، صص 30، 31.

(2) بدر حمد إبراهيم: مرجع سابق، صص 19، 20.

رابعاً: خصائص المناخ التنظيمي.

يتكون مناخ المؤسسة من العديد من العناصر التي تتفاعل داخله لتصوره في شكل صحيح أو غير صحيح، وبالتالي قد يعمل هذا المناخ على الاحتفاظ بالعناصر البشرية الجيدة به، أو قد يؤدي إلى هروب العناصر ذات الكفاءة منه، وفي ضوء تعبير المناخ التنظيمي عن كفاءة الظروف و العناصر التي تحيط بالفرد داخل المؤسسة في أثناء عمله، و تأثر هذه الظروف على سلوك الفرد واتجاهاته نحو عمله، توصل الباحثون إلى عدد مميز من الخصائص المميزة للمناخ التنظيمي وتتمثل فيما يلي:

- إن المناخ التنظيمي يتميز بدرجة عالية من الاستقرار أو الثبات النسبي ويمكن عن طريقها التمييز بين منظمة وأخرى، وأن هذه الخصائص هي حصيلة تفاعل بين خصائص المنظمة والفرد.
- المناخ محدد للسلوك لأنه يعمل في الاتجاهات والتوقعات وحالات الإشارة التي تعتبر محددات للسلوك.
- يشترك في المناخ التنظيمي عدة أشخاص في نفس الوقت⁽²⁾.
- المناخ التنظيمي يختلف عن المناخ الإداري، فبينما يعتبر المناخ التنظيمي أحد المحددات الأساسية للسلوك التنظيمي، فإن المناخ الإداري يعد أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي⁽³⁾.
- المناخ التنظيمي مفهوم يعبر عن مجموعة من الخصائص والسمات المرتبطة ببيئة العمل الداخلية، ولا يعبر عن البيئة الخارجية بعناصرها ومتغيراتها⁽⁴⁾.
- إن المناخ التنظيمي لايعني ثقافة المنظمة كما أنه ليس بديلاً عنها، فثقافة المنظمة تتسع لتشمل على جانب البعد الإنساني المتمثل بالتصرفات الإنسانية المختلفة والبعد المادي المتمثل بالنتائج المادي للعمل الإنساني في منظمة ما، ويتضمن ذلك الأبنية المختصة أو تنظيم الوحدة أو أحد أقسامها كما يتضمن الموضوعات الحيوية المتنوعة وغير ذلك⁽⁵⁾.

(1)-أنثير حسو إسحاق: دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، دراسة إستطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة شينئي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 26، العدد 2، 2012، ص 98، ص 99.

(2)-فاروق عبده فيلة و عبد المجيد السيد محمد: مرجع سابق، ص 296.

(3)- إيهاب محمود عايش الطيب: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، دراسة حالة في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008، ص 15.

(4)- المغربي عبد الفتاح عبد الحميد: مرجع سابق، ص 17.

(5)-الفهيد عبد الله عبده محمد: أنماط السلوك القيادي لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء العاملين معهم، رسالة ماجستير، قسم الإدارة و القيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، لدراسات العليا، عمان، الأردن، 2009، ص 54.

خامساً: العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي.

باعتبار المناخ التنظيمي هو البيئة الداخلية للمنظمة و نظام اجتماعي مفتوح بطبيعة الحال سوف يؤثر على البيئة المحيطة به ويتأثر بها. كذلك تعد نوعية هذه البيئة مصدر من مصادر رضا الأفراد العاملين يستوجب الاهتمام بها ورعايتها من أجل أداء العمل بصورة مناسبة ، فهناك عوامل تؤثر على المناخ التنظيمي وهي عديدة نذكر منها:

1- العوامل الشخصية: وتمثل العناصر المتعلقة بالشخص العامل من حيث مستواه العلمي، عدد سنوات خبرته في العمل بالإضافة إلى حصوله على دورات تدريبية، فكل هذا يؤثر بشكل أو بآخر على درجة فاعلية المناخ التنظيمي، ويمكن أن نوجزها فيما يلي⁽¹⁾:

1-1- قدرات الفرد: قدرة الفرد على القيام بالأعمال الموكلة إليه قد يسبب نوعاً من الإحباط ومن ثم تنخفض إنتاجيته.

1-2- تناقض القيم: قد يتطلب العمل الوظيفي أحياناً بعض السلوكيات قد تولد شعوراً لدى الموظف بالذنب وتصيبه بحالة من القلق الدائم وتأنيب الضمير مما ينعكس على إنتاجه.

1-3- درجة المخاطرة: فالمناخ التنظيمي الذي يسمح بمخاطرة معتدلة محسوبة يدفع إلى مزيد من الإنجاز، بينما المناخ التنظيمي الذي يتبع المنهج التحفظي سيدفع إلى مزيد من الإحباط.

1-4- خصائص أعضاء التنظيم: تسهم في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي في المنظمات التي تتزايد فيها نسبة العاملين صغار السن وذوي المستوى التعليمي المرتفع، كما يكون المناخ أكثر ودا وثباتاً في المنظمات التي يتشارك أفرادها مع بعضهم البعض في أنشطة اجتماعية خارج العمل.

2- العوامل النفسية: ونذكر منها⁽²⁾:

1-2- الضيق والقلق: عبار عن شعور يطرأ لدى الأفراد عندما توجد سدود بين الفرد وحاجاته ورغباته، أي صعوبة تحقيق الحاجات الإنسانية وهما ترجمة لأحاسيس داخلية نابعة من عدم تفهم

(1) - مصلح حمدان البقمي: المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية، 2006، ص11.

(2) - المغربي عبد الفتاح عبد الحميد: المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، صص 25، 26.

الشخص لموقف عمله، لذلك يجب دراسة هذه المشاعر في المنظمات لتحقيق الولاء من خلال خلق مناخ تنظيمي مناسب.

2-2- الصراع النفسي: يحدث على جميع مستويات الشخصية وبكل درجة ولكن من أهم أسباب الصراع وجود أهداف متعارضة وحاجات متداخلة ذات أهمية كبيرة للفرد، أي أن الصراع ينشأ بسبب عدم تحقيق الحاجات المركزية أو الداخلية للفرد على المستوى الشخصي.

2-3- الولاء: يقصد به إحساس الفرد بالمنظمة ومشاركتها والرغبة في الوصول إلى الأهداف المطلوبة، وهذا العنصر يدفع الفرد للعمل دون ضغط معين قبل الآخرين.

3-العوامل التنظيمية: نذكر منها⁽¹⁾:

1-3- السياسات والممارسات الإدارية: ترتبط بالنمط الإداري (القيادي) فكما كانت الممارسات الإدارية قائمة على التشاور والمشاركة في عملية صنع القرارات، وعلى احترام وتقدير الاعتبارات الذاتية الشخصية للعاملين فيه، فإن الشعور بالثقة المتبادلة والصراحة وتحمل المسؤولية في إنجاز العمل يكون عاليا على الأفراد، وكذلك تعد السياسات الإدارية المحددة للاختبار والترقيات والأجور وغيرها من القضايا والمواضيع التي تنظم علاقة العاملين وتحدد مستقبلهم.

2-3- القيم المهنية: تعبر القيم عن أخلاقيات ومعتقدات الطاقم الإداري بالمنظمة التي تحرص على نشر القيم و الخبرة وتحترم عمالها وتحرص على رفاهيتهم وتنميتهم، يصبح لهم مكان آمن فالفرد إذا أحس بالاحترام والتقدير والأمان أعطى كل ما في وسعه وولائه للمنظمة.

3-3- طبيعة البناء التنظيمي: كلما كان مرن ومستوعب للظروف فإنه يكون مشجعا على الخلق والإبداع والتكيف مع الحالات، أما الروتين والمركزية الشديدة و الرسمية في الإدارة وهرمية الاتصالات تؤدي إلى العديد من المشاكل التي تجعل المناخ التنظيمي مثبطا للعزائم.

4-3- النمط القيادي المتبع: يؤثر السلوك القيادي المتبع تأثيرا مباشرا على سلوك وأداء المرؤوسين، فإن القيادة المتوازنة تعمل على استثمار طاقات العاملين ومجهوداتهم بما يخدم مصلحة المنظمة و الفرد، كما يعتبر الأسلوب الأمثل القادر على خلق عمل منتج.

(1)-مصلح حمدان البقمي:مرجع سابق،ص16

3-5- نظام الأجور والحوافز: أن تتبنى المنظمة نظام أجور عادل وحوافز مادية ومعنوية تدفعهم لأداء جيد وبرغبتهم في الاستمرار بالمنظمة.

3-6- أهداف المنظمة: وضوح أهداف المنظمة وكذلك الأدوار والمسؤوليات المخولة بالأفراد، يرفع من الروح المعنوية للعاملين وتضعف التعارضات والتناقضات في الأداء.

3-7- الصراع التنظيمي: محافظة الإدارة على المستوى الأمثل للصراع سوف يزيد من استقرار العاملين والمحافظة على معنوياتهم ومن ثم زيادة إنتاجيتهم.

3-8- ظروف العمل: هي بيئة العمل المادية (الإضاءة، الضوضاء والتهوية) التي يعمل بها الأفراد حيث يؤثر عدم توفر البيئة السليمة على سلوك الأفراد.

3-9- درجة تماسك الجماعة ومستوى ولائهم: فالمناخ الذي يسوده مبدأ التأكيد على أهمية أهداف الجماعة مع تزويدها بما تحتاج إليه من معلومات يقود إلى أداء جيد، كما أن حجم الجماعة ودرجة تماسكها يحدد درجة التفاعل بين الأعضاء.

3-10- البيئة التكنولوجية: يجب على كل منظمة أن توفر الإطارات ذات المهارات التي تمكنها من متابعة ما يحدث في تلك البيئة، حيث تعتبر القاعدة الأساسية التي تستطيع المنظمة أن تنطلق منها لإحداث أي تغيير في نوعية منتجاتها، فتأثيرها على سلوك العاملين يتمثل في دفع العمال إلى محاولة اكتساب المهارات اللازمة لمواكبة التغيرات التكنولوجية.

4- العوامل الخارجية: ومنها⁽¹⁾:

(1) صليحة شامي: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، الجزائر، 2010، ص46.

4-1- البيئة الخارجية: وهي مجموعة من القيود الخارجية التي تؤثر على العمل بالمنظمة سواء كانت ظروف سياسية، اقتصادية، قانونية أم اجتماعية سائدة ، فقد يقوم العاملون بأدوار مختلفة في هذه القيود مما يوجد صراع أو تعارض فيما بينهم.

4-2- البيئة الاقتصادية: تلعب البيئة الاقتصادية المحيط بالمنظمة دور هام في التأثير الإيجابي والسلبى على المناخ التنظيمي، ففي حالة الكساد أو الفترات التحولية للمنظمة كمرحلة الخصخصة واحتمال الاستغناء عن جزء من العمالة.

4-3- البيئة الثقافية: يقصد بها ثقافة الأفراد، أفكارهم وكل القيم والمبادئ التي يعتقدون بها وتلك العوامل التي تؤثر على إدراكهم لمناخ منظماتهم.

4-4- البيئة الاجتماعية: وهي مجموعة القيم الثقافات المحلية والاتجاهات و العادات والتقاليد حيث تؤثر تلك البيئة على مدى فهم واستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم.

4-5- المشاكل الأسرية: وهي المشاكل المتعلقة بالنواحي المالية ومختلف الضغوط التي تتعرض لها الأسرة، قد تكون مصدرا وبالتالي تؤثر على أداء العاملين.

سادسا: أنواع المناخ التنظيمي.

يلاحظ أن المناخ التنظيمي ليس عبارة عن نمط ثابت أو وصف واحدة صماء يمكن تطبيقها في أي ظروف وأي بيئة ، حيث تؤدي الاختلافات الطبيعية و البيئية وغيرها إلى ضرورة وجود مناخ تنظيمي مميز لكل منظمة، وقد تعددت الآراء حول أنواع المناخ التنظيمي.

حيث أثمرت محاولات الباحثين في التوصل لعدة أهداف أهمها:

1- حسب هالين وكروفت: ميز بين ستة أنماط من المناخ التنظيمي يمكن توضيحها فيما يلي:

1-1-المناخ المفتوح:

يتميز هذا المناخ بالروح المعنوية العالية التي يتمتع بها أفرادها، و وجود قيادة ديمقراطية داعمة واستقلالية العامل والمشاركة في المعلومات، حيث تنتشر الاتصالات فيه في جميع الاتجاهات والمشاركة

في اتخاذ القرارات ووضع مستوى عالٍ من الأهداف الإنتاج، كما يتصف بدرجة منخفضة من التفكك والإعاقة والانعزال.

2-1-2-1- مناخ الإدارة الذاتية:

السمة الرئيسية لهذا المناخ هي الحرية شبه الكاملة التي يعطيها المدير للعاملين في حدود مصلحة العمل، وإن كان يميل سلوكه إلى تطبيق القوانين واللوائح حرفياً دون مراعاة الظروف المتغيرة، وترتفع الروح المعنوية للعاملين في هذا المناخ وإن كانت لا تصل إلى مستواها في المناخ المفتوح، ويرجع ارتفاعها إلى إشباع الحاجات الاجتماعية في المقام الأول⁽¹⁾.

3-1-3-1- المناخ الموجه:

ويتميز بأن الروح المعنوية للعاملين مرتفعة إلى حد ما والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية، وترتفع درجة الإعاقة والتفكك⁽²⁾.

4-1-4-1- المناخ الأبوي:

يتميز هذا المناخ بتركيز السلطة في يد المدير وبالتالي فهو يحول دون أي مبادرات فردية بين العاملين معه، لدى فإن سلوكه بهذه الطريقة لا يحقق التوجه الكافي لسير العمل بالنسبة للعاملين أو إشباع حاجاتهم الاجتماعية، وتسود الروح المعنوية المنخفضة نظراً لعدم تحقيق قدر مناسب من الإشباع لإنجاز العمل ولحاجاتهم الاجتماعية.

1-5-5-1- المناخ العائلي:

(1) -رسمي محمد: السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2004، ص ص42-101.

(2) - حمدان محمد حسن: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، ط1، دار

حامد، الأردن، عمان، 2008، ص24.

يتصف بالألفة الشديدة بين العاملين ووجود علاقات طيبة بينهم، مما يؤدي إلى إحساسهم بالرضا نتيجة إشباع حاجاتهم الاجتماعية، ولا يوجد اهتمام كافي بتحقيق أهداف المنظمة وإنجاز العمل وروح معنوية متوسطة (1).

1-6- المناخ المغلق:

يسود هذا المناخ الإحساس بالاهتزاز في بعدي الإنجاز والرضا عن العاملين في النظام، فهم منقسمين على أنفسهم وغير مترابطين تنهكهم الأعمال الروتينية وروحهم المعنوية منخفضة إلى حد كبير، والمسئول في النظام غالبا ما يعيش في عزلة دون أن يولي العاملين أي اهتمام أو اعتبار (2).

2- حسب ليكرت: قام بتصنيف المناخ التنظيمي إلى أربعة أنماط:

1-2- مناخ ديمقراطي مشارك :

وهو المناخ الذي يثق فيه المديرين ثقة تامة بمساعدتهم كما أنهم يفوضونهم بإتخاذالقرارات الإدارية، ولا يكون الاتصال في اتجاهين فقط بل بين مجموعات العمل أيضا، كما أن التفاعل بين المديرين والمساعدين يجري في بيئة ودية وفي جو من الثقة والأمان.

2-2- مناخ ديمقراطي إستشاري:

للمديرين في هذا المناخ بعض الثقة في المساعدین ولدى فهم يميلون إلى التشاور مع العاملين، وتتخذ القرارات الهامة من قبل المستويات الإدارية العليا بينما، يتخذ المساعدون القرار الأقل أهمية ويكون الاتصال بين المديرين وفي كلا الاتجاهين .

2-3- مناخ أوتوقراطي محسن :

يوصف أيضا أنه مناخ إنساني نوعا ما حيث تقوم الإدارة بإشراك المساعدین بعض الشيء في اتخاذ القرارات ضمن أطر محددة، وتستعمل المكافأة والعقوبات لدفع العاملين على العمل ضمن الأنظمة والقوانين والفلسفة الرئيسية للإدارة، وهي قيادة المساعدین للعمل على طريقة المنظمة باستعمال عبارات مثل : " من الأفضل لمهنتك أن تعمل كذا" أو " سر معي كما أريد و سوف أعتني بك في المستقبل".

2-4- مناخ أوتوقراطي مستقل:

(1) - صليحة شامل: مرجع سابق، ص42.

(2) - حمدان محمد حسن محمد: مرجع سابق، 2008، صص 24، 25.

يتميز هذا المناخ بأن الإدارة العليا لاتثق بالمساعدين بشكل عام، وهم نادرا ما يشتركون في إتخاذ القرارات الإدارية، كما أن الإدارة تلجأ إلى استخدام التهديد والوعيد واللجوء إلى العقوبات لإجبار العاملين على العمل⁽¹⁾.

سابعا: أبعاد المناخ التنظيمي.

إن أبعاد المناخ التنظيمي تتحدد بالعوامل البيئية الداخلية للمنظمة كما يلي⁽²⁾:

✚ **مرونة التنظيم:** ويقصد بذلك قدرت التنظيم على الاستجابة والتكيف والتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية.

✚ **طبيعة العمل:** إن الأعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلى الملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير والخلق والابتكار.

✚ **أهمية الانجاز:** تؤكد المنظمات على الإنجاز والإنتاجية كأساس للمكافآت المادية والمعنوية.

✚ **أهمية التنمية الإدارية والتدريب:** إن التنمية الإدارية للرؤساء والمشرفين وتدريب المرؤوسين تعكس اهتمام المنظمة بتطوير وتأهيل وتنمية العنصر البشري فيها، كما يكون لها أكبر الأثر في تحقيق الأهداف التنظيمية.

✚ **نمط السلطة:** السلطة أنواع منها المركزية واللامركزية وتعني المركزية تركيز السلطة بيد الرؤساء، وهي تتم بعدم المرونة والحد من الإبداع لدى المرؤوسين، بينما تعني اللامركزية تشتيت السلطة ودفعها إلى المستويات الأدنى في السلم الإداري، مما يتيح للمرؤوسين فرض الإجهاد واقتراح الحلول والمشاركة في اتخاذ القرارات.

✚ **أسلوب التعامل بين الإدارة والعاملين:** إن الإدارة تعمد الصدق والإخلاص في التعامل مع العاملين، تحصل على تعاون وثقة هؤلاء العاملين وضمان الولاء التنظيمي لهم والحرص على مصلحة المنظمة والعكس صحيح.

✚ **أنماط الثواب والعقاب:** إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك معين أو تعديله، فالمكافأة تمنح للفرد المنتج والمبدع والملتزم بأداء مهام وظيفته وأوامر رؤسائه، بينما يقع العقاب على الفرد غير المنتج والكسول وغير الملتزم بما هو مطلوب منه.

✚ **الأمن الوظيفي:** ويعني منح الفرد وظيفة دائمة ومستقرة تمنحه الاستقرار الفكري وتجنبه القلق على مصيره الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وضمان الولاء.

ثامنا: مستويات المناخ التنظيمي.

(1) بشير الخضراء وآخرون: السلوك التنظيمي، ط1، جامعة القدس المفتوحة، عمان، 1995، ص306.
(2) - محمود سلمان العميان: مرجع سابق، صص106، 107.

يشير البعض من الباحثين إلى وجود ثلاث مستويات عامة للمناخ التنظيمي وهي:

➤ المناخ التنظيمي على مستوى المنظمة ككل:

أي أن جميع الموظفين داخل المؤسسة يدركون خصائص وظروف عملهم الداخلية بشكل موحد ومتماثل، ومنه فإن تأثير ذلك على دوافعهم وسلوكهم يكون متماثلاً إلى حد كبير.

يتم إدراك هذا المناخ بشكل متجانس بين الموظفين داخل المؤسسة، بحيث كل موظف يكون على دراية بخصائص المؤسسة التي يعمل بها وطبيعة الظروف الداخلية السائدة بها، أي أن المناخ التنظيمي في هذا المستوى يشمل جميع الموظفين.

➤ المناخ التنظيمي على مستوى المجموعة:

بمعنى أن هناك شبه إجماع بين موظفي مجموعة ما من ناحية إدراكهم للمناخ التنظيمي، حيث تتكون لديهم اتجاهات وقيم مشتركة إتجاه العمل، مما يؤدي إلى إدراكهم للمناخ التنظيمي بشكل مختلف للإدارة العليا عن الإدارة الوسطى، وبالتالي يختلف عنه في مستوى الإدارة التنفيذية.

يتبين أن هناك اختلاف بين المناخ التنظيمي على مستوى المنظمة ككل والمناخ التنظيمي على مستوى المجموعة، حيث يكون المستوى التنظيمي في المستوى الأول يدركه جميع موظفي المؤسسة بشكل موحد، على اختلاف في المستوى الثاني والتي يختلف فيها إدراك المناخ التنظيمي من مجموعة إلى أخرى، وهذا راجع إلى الاختلاف في الموقع داخل الهيكل التنظيمي أو الاختلاف في طبيعة العمل، حيث يلاحظ أن إدراك كل مجموعة للمناخ التنظيمي ينعكس على اتجاههم ناحية العمل، مما يؤدي إلى خلق مجموعة من الاتجاهات والقيم، ما يؤدي إلى الإدراك المختلف للمناخ التنظيمي.

➤ المناخ التنظيمي على المستوى الفردي:

هذا النوع من المناخ التنظيمي يتكون في حالة وجود تباين كبير في خصائص الموظفين داخل المؤسسة الواحدة، مما ينتج عنه إدراك مختلف لكل موظف منهم وهذا الاختلاف يتوقف داخل الهيكل التنظيمي.

نستنتج من هذا المستوى أن كل موظف في مؤسسة يتعرف على خصائصها والظروف المحيطة بها، ثم يقوم بتشغيل هذه المعلومات المخزنة في ذاكرته والتي تمثل خصائصه وقيمه، ومن خلالها يتم إدراك المناخ التنظيمي بشكل متباين من موظف لآخر وهذا التباين راجع إلى السن والجنس والتعليم وموقع الموظف داخل الهيكل التنظيمي، وغيرها من العوامل الأخرى⁽¹⁾.

(1)- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح: مرجع سابق، ص17.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم استعراضه في هذا الفصل من عناصر يظهر لنا جليا أنه رغم عدم إتفاق الباحثين والكتاب حول مفهوم واحد للمناخ التنظيمي، إلا أن الجميع بما في ذلك القائمين على إدارة المنظمات يجمعون على أهميته كمتغير تنظيمي. ويتحدد المناخ التنظيمي طبقا للطريقة التي يفهم فيها الأفراد المنظمة.

ومن هنا يمكن القول أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها وهذا ما تطرقنا إليه في هذا الفصل من خلال عناصره ونماذجه والعوامل المؤثرة فيه.

الفصل الرابع:

الخلفية المعرفية

والإجرائية لحوادث العمل.

تمهيد.

أولاً: أسباب حوادث العمل .

ثانياً: خصائص حوادث العمل.

ثالثاً: مصادر المعلومات عن حوادث العمل.

رابعاً: أنواع حوادث العمل.

خامساً: تصنيفات حوادث العمل.

سادساً: شروط حوادث العمل.

سابعاً: النتائج المترتبة عن حوادث العمل.

ثامناً: طرق قياس حوادث العمل.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر حوادث العمل من أهم المواضيع المطروحة في علم الاجتماع وعلم الإقتصاد وعلم النفس الصناعي وغيرها من العلوم الأخرى ، حيث اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء، وذلك من أجل الوصول إلى الأسباب الحقيقية للحوادث وأهم العوامل التي تؤدي بالعامل للوقوع في الأخطار المهنية ، وكذا معرفة السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث.

وفي هذا الفصل سوف نحاول التطرق إلى خصائص حوادث العمل و مصادر المعلومات حول حوادث العمل، تصنيف حوادث العمل، طرق قياس حوادث العمل و النتائج المترتبة على حوادث العمل.

أولاً- أسباب حوادث العمل:

لقد تعددت واختلقت أسباب حوادث العمل نذكر أكثرها شيوعاً.

1- الظروف الفيزيائية: حيث تتعدد نذكر أهمها:

1-1- الحرارة: ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل ، كما ثبت أنه إذا زادت الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند زيادة عدد الحوادث وإنما تزيد خطورتها وشدتها⁽¹⁾.

1-2- الإضاءة: تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيد وضعفها يسبب إجهاد للعيون ويقلل من قدرة العامل على تمييز حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث، وبهذا فإن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع وإصابات للعامل⁽²⁾.

1-3- الضوضاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل و الإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر، وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات⁽³⁾.

1-4- التهوية: ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن، ومن ثم الوقوع في الحوادث⁽⁴⁾.

(1)-رمضان غموض وآخرون: حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها،مجلة العلوم الإنسانية،عدد خاص بالملتقى الدولي حول

المعاناة في العمل،جامعة عمار تلجي الأغواط، الجزائر،ص554.

(2)-سلالي يحيوية: دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية مع دراسة حالة

مركب السيارات الصناعية بالروبية CVI، رسالة ماجستير،قسم الاقتصاد،جامعة الجزائر،1995،ص15.

(3)-عمر وصفي عقيلي: إدارة القوى العاملة،دار زهران،عمان،1996، ص349.

(4)-دويخ قويدر: دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة ماجستير، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة،الجزائر،2009،ص54.

2- الأسباب الشخصية:

2-1- الذكاء: هناك اختلاف بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث، فوجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكياً كلما قلت الحوادث، بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أية علاقة بين الذكاء و الحوادث ومرد ذلك إلى اختلافات العلماء في تحديد موحد وشامل للذكاء، وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضاً للإصابة بالحوادث⁽¹⁾.

2-2- الدافعية: هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد، فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، وفي هذا الصدد تشير دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقية الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثمارها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث⁽²⁾.

2-3- الخبرة: لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث أنه كلما زادت خبرة العامل قل تورطه في حوادث العمل ، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه فيها، ذلك أن الخبرة تؤدي بالعمال إلى معرفة الطريقة السليمة لأداء عمله وتجنبه أخطاره⁽³⁾.

وبالتالي للخبرة المهنية دور كبير في تفادي الأخطار المهنية، بحيث يكون للعامل الدراية الكافية بجل الآلات وظروف العمل ، فيكون أقل عرضة للحادثة مقارنة بالعمال الجدد الذي يفتقر للخبرة والمعرفة بالعمل ومكان العمل.

2-4- الحالة الانفعالية والوجدانية: تؤكد بحوث "هرسي" أن حالات التوتر الشديدة للعامل يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة عن المواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استثمارتهم.

2-5- العوامل اللاشعورية: تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع الاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات ،

(1)- طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص155.

(2)- حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي-بين النظرية والتطبيق-، ط1، دار الكتاب الحديث، 1999، ص202.

(3)- محمد شحاته ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار مسيرة، الأردن، 2010، ص212.

الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون للبحث على المشكلات وإختلاق المتاعب الصحية و المهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم⁽¹⁾.

2-6- السن: هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان إنخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة الخبرة أو نتيجة التقدم في السن ، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة ، فالعمال الأكبر سنا يكونون أقل عرضة لإرتكاب الحوادث ، ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث ويرجع إلى الخبرة و السن قد يرجع نسبيا إلى تسرب العمال⁽²⁾.

ثانيا: خصائص حوادث العمل.

توصف حوادث العمل بمجموعة من الصفات والخصائص أبرزها:

صفة المفاجأة: أي حادث عمل يجب أن يتصف بالمفاجأة ، فعدم توفير صفة المفاجأة تفهم على أنها أمراض مهنية، وبالتالي تجدر تعويضات على هذا الأساس وليس باعتبارها حادث عمل في نظر القانون، إذن فصفة المفاجأة مرتبطة بالواقعية نفسها لا بما ينجم عنها من ضرر.

صفة العنف: إن أي إصابة عمل يترتب عنها جروح تصيب جسم العامل من جراء الحادث الذي تسببت فيه أدوات العمل الحادة و الثقيلة.

الواقعة التي يترتب عنها الحادث غير عادية: فالظروف التي تؤدي إلى وقوع الحادث تختلف عن الظروف العادية التي يتطلبها أداء العمل.

الأصل الخارجي: أي أن سبب الإصابة يكون خارجي لا يرجع لأسباب داخلية بجسم المصاب، لكن ما يلاحظ هنا تقصير لأنه قد تكون الأسباب الداخلية وراء وقوع حوادث جد خطيرة مثل السهو الذي يعتبر سببا داخليا لكن غالبا ما يؤدي لحدوث إصابات عمل⁽³⁾.

(1) -مرجع سابق:حمدي ياسين وآخرون،صص200-202.

(2) -أحمد عزت راجع: علم النفس المواعمة المهنية - الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية-، الدار القومية، مصر، 1965،ص362.

(3) -أحمد محرز:الخطر في تأمين إصابة العمل،دار الهناء لطباعة،الإسكندرية،ص122.

ثالثاً: مصادر المعلومات عن حوادث العمل.

للحصول على معلومات حول حوادث العمل يجب التطرق إلى تقارير حوادث العمل، فهي المصدر الرئيسي للحصول على معلومات عن الحوادث والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على الأمور التالية:

- **تاريخ وقوع الحادث:** الشهر واليوم و الساعة و الدورية و مكان وقوع الحادث، إن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر بل من ساعة إلى أخرى 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 أثارا واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته، وكذلك فإن الإضاءة تختلف في الليل وفي النهار وقد تختلف أيضا درجات الحرارة والبرودة و الرطوبة.
- **تصنيف العمل وإعداده ووحده:** إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، إن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر، فإذا فرضنا أن نقاشا سقط من فوق السلم أثناء نزوله عليه، فإننا نصنف عمله كناقش و العملية التي حدث فيها السقوط سوف تكون استعمال السلم ووحدة العمل نفسها سوف تكون عبارة عن النزول من فوق السلم.
- **أنماط الحوادث:** تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطولة أو مقلصة.
- **السبب المباشر للحادث:** في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منها معا⁽¹⁾.
- **نتائج الحادث:** يشتمل على مواضيع الإصابات في جسم العامل أو العمال، ووصف للإصابة أو الجروح، وكذلك وصف للخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير، ولكن غالبا مالا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشرة الإصابات والخسائر بدقة كاملة، ولذلك يستعين بالأطباء و ببعض المختصين بتقديم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استقاء التقرير.
- **الخبرة:** يجب أن يوضح تقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع الحادثة، وتقيد مثل هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن.
- **المعطيات السيكولوجية:** يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختيارات الاستعدادات، وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث أم

(1)- عبد الرحمن محمد عيسوي: مرجع سبق ذكره، ص261.

أسباب فيزيقية، وقد تكشف هذه المعطيات والاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية واللازمة لأداء العمل، وقد تكشف الاختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان، أو الإهمال أو الهستيريا أو الصرع، كذلك قد تكشف الاختبارات الشخصية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل⁽¹⁾.

رابعاً: أنواع حوادث العمل.

من بين أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المؤسسة الإصابات التالية:

1_ الجروح القطعية: وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة الزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزيف الحاد، وقد تؤدي إلى حد البتر للعضو المصاب .

2_ الجروح الوخزية: وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير، السكاكين والآلات الحادة و قطع الزجاج المتناثرة، أهم 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 و الأوعية الدموية ، مما قد يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات.

3_ الجروح الداخلية والعميقة: وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.

4_ الحروق: والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل⁽²⁾.

خامساً: تصنيف حوادث العمل.

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصنيف الشائع نذكر ما يلي:

التصنيف الأول:

-حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق السيطرة للعامل، أي خارجة على إطار قدرته الجسمية والعقلية و التنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.

(1)- كمال محمد : مرجع سابق،ص130.

(2)- سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث(ل م د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خبصر، بسكرة، 2018، ص53.

- **حوادث يترتب عنها ضرر:** تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعامل أو بوسائل الإنتاج وبالتالي تخلف خسائر للمؤسسة.

- **حوادث لا يترتب عنها ضرر:** تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف وراءها أضرار بشرية ولا مادية، ماعدا ضياع للوقت أو تعطيل في الإنتاج⁽¹⁾.

التصنيف الثاني:

- **من حيث نوعيتها:** تسمم، نقل (بحر، جو، بر).

- **من حيث خطورتها:** خطيرة خطيرة جدا، فتمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة ورضوض أو خدوش سطحية، وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.

- **من حيث نتائجها:** فيمكن أن تنقسم إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات.

- **من حيث أسبابها:** قد ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل وشروط ذهنه ولامبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجأة وسقوط الآلات.

- **من حيث التجنب:** هناك حوادث من المتعذر تفاديها كالتعاملات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لأعطاب وحوادث أخرى يمكن تجنبها⁽²⁾.

سادسا: شروط حوادث العمل.

لإعتبار حادث ما حادث عمل يجب أن تتوفر مجموعة شروط أهمها:

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

(1) - عبد المتولي محمد: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، طر، دار الغربية للكتاب، طرابلس، 1984، صص 201، 102.
(2) - عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978، صص 196.

- **وقوع الحادث بسبب العمل:** يشترط لإعتبار الإصابة إصابة عمل أن تقع بسبب العمل، والمقصود بذلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية ولو أنها وقعت في غير مكان العمل، ومن هذا القبيل أن يتعدى أحد العمال على عامل آخر بسبب رفضه للإشتراك في احتجاج أو أن يقع الحادث بسبب خلافات نقابية بين العمال، أما الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانا وزمانا دون أن تربطه بالعمل أي علاقة فإنه يعد حادثا عاديا كالإصابة في حادث سيارة أثناء قضاء إجازة.

- **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 أول خطوة يخطوها في الطريق، حيث يبدأ طريق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه متوجها إلى العمل أو أي مكان آخر يوجد فيه العامل وينتهي عند مدخل مكان العمل⁽¹⁾.

سابعا: النتائج المترتب على حوادث العمل.

1- النتائج المباشرة: تعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية التي تصيب العامل بالعجز الجزئي أو الكلي، وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطيرة التي افتقرت لإشتراطات السلامة والصحة المهنية.

2- النتائج الغير مباشرة: هي ذات طابع اقتصادي حيث تظهر الخسائر المادية التي تكبدها المنشأة أو الدولة بشكل عام نتيجة حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية، التي تنتج عن ظروف بيئة العمل الغير آمنة، ويظهر ذلك في أيام العمل الضائعة بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن عدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشأة والتي تظهر أثارها على العمال⁽²⁾.

ثامنا: طرق قياس حوادث العمل.

إن أبرز 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 لا بد لإدارة الموارد البشرية من حفظها في سجل خاص (سجل الحوادث)، يوضح فيه عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا بها وتكاليف كل حادث⁽³⁾.

(1) زكي بدوي: مرجع سابق، ص 29.

(2) عثمان فريد رشدي: الصحة والسلامة المهنية، ط 1، دار الراية، عمان، الأردن، 2014، ص 114.

(3) عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 1، عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2002، ص 254.

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

عدد الحوادث

$$\text{معدل تكرار حوادث العمل} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{10^6 \times \text{مجموع ساعات العمل الفعلية}}$$

مجموع ساعات العمل الفعلية

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

عدد أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث

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

مجموع ساعات العمل الفعلية

وتهتم المؤسسات والجهات المعنية بتحليل البيانات الخاصة بالحوادث كزمن وقوعها وأسبابها والمكان الذي حدثت فيه والأضرار التي لحقت بالفرد نتيجة ذلك، من خلال التخطيط للوقاية و الأمن، كما تلجأ بعض الهيئات إلى مقارنة المصانع بعضها البعض بالنسبة لعدد الحوادث، فيتم حساب معدل تكرار وخطورة الحوادث وذلك للتعبير عن مدى خطورة حوادث العمل في كل مصنع⁽¹⁾.

(1) -محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، الفكر العربي، مصر، 2005، ص400.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل تؤكد لنا وجوب الرجوع إلى أسباب وأعراض الحوادث المهنية التي تقع مهما اختلفت أسبابها وذلك، من أجل معرفة ووضع الاحتياطات اللازمة ، وبالتالي فإن حوادث العمل مهما كانت داخلية أو خارجية فهي تؤثر على أداء العامل من جهة وعلى المؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى.

الباب الثاني: الجانب الميداني لدراسة.

الفصل الخامس:

الإجراءات المنهجية

لِلدراسة.

تمهيد:

أولاً: مجالات الدراسة.

1- التعريف بالمؤسسة ووظائفها: موانئ دبي العالمية

2- المجال الجغرافي.

3- المجال الزماني.

4- المجال البشري.

ثانياً: المنهج المستخدم.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

1- الملاحظة.

2- المقابلة.

3- الوثائق والسجلات.

رابعاً: أسلوب التحليل.

خامساً: مجتمع الدراسة.

1. عينة الدراسة .

2. نوع العينة.

3. خصائص العينة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

حتى تكون الدراسة بحث علمي لا بد من الربط بين الجانب النظري والميداني ، وهذا الأخير يعتبر الجزء الأكثر أهمية في البحث الاجتماعي، ولا بد من إتباع خطوات منهجية مضبوطة والسير في إطارها من أجل تحقيق الترابط العلمي بين الإطار النظري والميداني.

حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، مجالات الدراسة (تعريف بالمؤسسة ، المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري) والمنهج المستخدم، أدوات جمع المعطيات (الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق)، أسلوب التحليل ثم أخيرا مجتمع الدراسة (العينة ، نوع العينة، خصائص العينة).

أولاً: مجالات الدراسة.**1- تقديم شركة موانئ دبي العالمية:**

سنقوم بتقديم لمحة عن الشركة الأم (شركة موانئ دبي العالمية)، كما سيتم التعريف بشركة موانئ دبي العالمية في ولاية جيجل، مع تبيان هيكلها التنظيمي .

1-1- تعريف شركة موانئ دبي العالمية:

موانئ دبي العالمية (DPWorld) هي شركة متفرعة عن شركة دبي العالمية، وهي شركة الذراع الاستثمارية الدولية لحكومة دبي، إحدى إمارات دولة الإمارات العربية المتحدة وثاني أثرا إماراتها بعد أبوظبي. وتعتبر موانئ دبي العالمية واحدة من أكبر مشغلي الموانئ في العالم.

تأسست رسمياً في عام 1999م، وهي متخصصة في مجال المواصلات البحرية والبرية والجوية والخدمات اللوجستية المتعلقة بهذه القطاعات، ويعمل بها 97000 موظف حول العالم.

في مارس 2006م استولت على شركة (P&O) البريطانية والتي كانت وقتها رابع أكبر شركة لإدارة الموانئ حول العالم، بصفقة بلغت £3.9 (حوالي 7مليار دولار) وتعتبر (P&O) البريطانية من أشهر الأسماء في عالم الأعمال في بريطانيا، وقد عدت موانئ دبي بالإبقاء على مركز الشركة الرئيسي في لندن.

تدير موانئ دبي حالياً عدة موانئ حول العالم كما أن للشركة مقرات إدارة لوجستية في لندن و الإمارات.

1-2- تعريف موانئ دبي العالمية جن جن (DP WORLD):

شركة موانئ دبي العالمية جن جن هي شركة لإدارة قسم الحاويات في مرفأ جن جن بولاية جيجل، والذي يقع بحوالي 350 كلم شرق الجزائر العاصمة، وتأتي عملية تشكيل الشركة على خلفية بروتوكول اتفاق مبرم بين شركة موانئ دبي العالمية ووزارة النقل الجزائرية، بعد تعديل بنود الاتفاق الذي يعود إلى سنة 2006م ليتم مراعاة عدة جوانب، منها مسألة تشغيل اليد العاملة الجزائرية وتأهيل العمال ونقل الخبرة والمعرفة للإطارات الجزائرية في مجال مهام قسم الحاويات، ثم الاتفاق على تخصيص ميزانية لكل المسائل التي طرحت على طاولة النقاش، فضلاً على مراعاة مطالب ممثلي العمال، وقد أعلن رسمياً عن إنشاء شركة (DP WORLD DJEN DJEN) عبر مكتب توثيق الذي حددهوية المساهمين

والمهام المسندة لكل شركة، والتي ستقوم بمزاولة نشاطها لمدة 30 سنة، علما أن الشركة الإماراتية خصصت للمشروع 96.25 مليون أورو بحيث تستفيد وزارة النقل من مبلغ 16 مليون أورو كمستحقات الإيجار، منها 10 ملايين أورو تمنح لرصيد الشركة المينائي و 06 ملايين أورو للخزينة العمومية.

هذا المشروع يتوقع منه أن يساهم في تطوير عمل نهائي الحاويات ورفع الطاقة الاستيعابية الحالية، مع جعل الجزائر مركزا عالميا لحركة تنقل الحاويات إلى القارة الإفريقية، كما تتمثل المهام المسندة لشركة DpWorld جن جن في إستغلال وترقية وتنمية نشاط نهائي الحاويات من خلال ممارسة كل النشاطات المرتبطة بحركة الحاويات المتعلقة بشحن البضائع والتفريغ وتحميل السفن، بالإضافة إلى السهر على عمليات نقل الحاويات لموقع المراقبة والتخزين، مع ضمان المراقبة والحراسة، كما تم تحديد المساهمين الدائمين بشركة (Dpworld) جن جن برأسمال مشترك يصل إلى 50%، كما تساهم الشركة التابعة لموانئ دبي العالمية ب 50% المتبقية من رأسمال الشركة الذي يبلغ 386 مليون دج مقسمة إلى 3860 سهما بقيمة 100 ألف دينار للسهم الواحد، ثم الاكتتاب بها في مجموعها، وتسددت قيمتها نقدا في حدود 25% من طرف كل المساهمين.

وفيما يخص مشروع الاستثمار في ولاية جيجل فيخص توسع معبر الحاويات بميناء جن جن بما يتماشى مع حركة الطلب في الأسواق، وذلك لما يتمتع به من مزايا تمكنه من التعامل مع الجيل الجديد من السفن العملاقة، وهذا يؤهله لأن يصبح المركز الرئيسي لعبور الحاويات في المنطقة.

1-3- مهام موانئ دبي العالمية جن جن (DP WORLD):

تتمثل المهام المسندة في شركة موانئ دبي العالمية جن جن (DP WORLD) في:

- ✓ استقبال وتسليم الحاويات للعملاء.
- ✓ اتصال/ فصل ومراقبة الحاويات المبردة.
- ✓ أجهزة السلامة والأمن.
- ✓ الحفاظ على المنتجات الغذائية الهشة.
- ✓ القيام بأعمال التكوين والرسكلة لجميع الإختصاصات من أجل المساهمة في تطوير المهارات الفردية للعمال.
- ✓ بالإضافة إلى التبرعات الخيرية التي تقوم بها.

4-1- الهيكل التنظيمي للشركة:

سيتم في هذا العنصر تحديد تبعية كل مكون (قسم أو إدارة أو وحدة أو مكتب) بما سبقه وبما يليه، ويساعد الهيكل التنظيمي للشركة في تحديد الأدوار والمسؤوليات لكل مكون إداري بوضوح، ويفضل أن يعبر عن الهيكل التنظيمي للشركة بمخطط يبين التدرج الإداري بدءاً من مكتب القائد الإداري للشركة إلى نهاية المخطط.

➤ تقديم المصالح ومهام كل مصلحة بالتفصيل:**➤ المدير العام:**

إنه المسؤول عن اعتماد وتوقيع مختلف التقارير والوثائق الهامة لـ (DP WORLD)، وتتمثل مهمته في تحديد الخطوط الرئيسية للشركة والإستراتيجية التي يجب تنفيذ عملها بشكل صحيح.

➤ قسم الموارد البشرية:

وهو المسؤول عن التخطيط وتحليل الأعمال، كما يعمل على الإهتمام بتوفير حاجات الموظفين والعمال المخطط لها تقيماً، أداء الموظفين، تحديد أجور الموظفين، تنسيق إدارة الموارد البشرية، دعم التطور الوظيفي، تنسيق إدارة الموارد البشرية.

➤ القسم التجاري:

وضع وتنفيذ استراتيجيات السوق وتطوير الأعمال، ويتضمن ذلك تحديد فرص جديدة، وتطوير العلاقات مع العملاء وخلق مقترحات الأعمال التجارية وكتابة العطاء وأخذ زمام المبادرة في إدارة علاقات العملاء، والتأكد من أن مجلس الإدارة وفريق الإدارة على علم ودراية كافية بالسوق وتطويره وتحديثه على الجانب الإداري، هو الذي يقود فريق تطوير الأعمال والمبيعات وخدمة العملاء والتسويق والمسؤولية النهائية عن إدارة ميزانية الشركة.

➤ قسم المحاسبة المالية:

يمتلك المحاسب المالي مهام كثيرة مهما حاولنا إبرازها تبقى المهام أكبر من أن يستوعبها الموضوع، ومنها:

- ✓ تسهيل مهام مدققين الحسابات الخارجيين لإعداد ميزانية المنشأة ودراسة أوضاع الشركات التابعة لها لتقييم وضعها المالي.
- ✓ التنسيق الدائم مع المدققين الخارجيين والداخليين للمنشأة، ومتابعة الأمور المحاسبية فيها فيما يخص المستندات والسياسة المتبعة الخاصة للمنشأة.

- ✓ التواصل مع البنوك والمؤسسات المالية وشركات التأمين لدعم التمويل وحل المشاكل المتعلقة بالشركة فيها.
- ✓ متابعة جلسات تمويل المشاريع بشكل دائم.
- ✓ الإشراف على تأهيل المحاسبين واختيار المدققين الخارجيين في حال كانت الشركة جديدة.
- ✓ الاحتفاظ ومتابعة كشوف الحسابات والذمم الخاصة بالمنشأة بشكل شهري.

➤ قسم الإعلام الآلي:

- يمكننا تلخيص أهم ميادين التسيير التي يلعب الإعلام الآلي فيها دورا أساسيا فيما يلي:
- ✓ المتابعة (الأفراد، المخازن، الفواتير، الأرشيف... الخ).
- ✓ مساعدة على اتخاذ القرارات بناء على المعلومات التي تقدمها البرامج (إحصائيات، مستويات... الخ).
- ✓ الحفاظ على الأرشيف وسهولة استخدامه.
- ✓ استغلال الشبكات الداخلية (LAN) في تبادل المعلومات بين مختلف قطاعات المؤسسة.

➤ قسم العمليات:

- ✓ تنظيم السفن والحاويات.
- ✓ اتصال فصل ومراقبة الحاويات الباردة.
- ✓ السهر على عمليات نقل الحاويات لموقع المراقبة والتخزين.
- ✓ شحن البضائع والتفريغ وتحميل السفن.

➤ قسم الأمن والسلام والبيئة:

- ✓ رفع التقارير اليومية والشهرية والسنوية إلى مدير إدارة الأمن والسلام.
- ✓ الزيارات المفاجئة على موقع الحراسة المختلفة، والتأكد من قيام جميع العاملين بالمشروع بمسؤولياتهم على أكمل وجه.
- ✓ التأكد من الاستلام الفوري والتسليم خلال المناوبات المختلفة، وحصر الغياب وتسديد العجز.
- ✓ الانتقال الفوري إلى مكان البلاغات التي تخل بأمن وسلامة الموقع واتخاذ الإجراءات الفورية.
- ✓ توزيع المهام والمسؤوليات وترتيب جداول المناوبات والإجازات وذلك حسب حاجة العمل.
- ✓ إعداد التقييم السنوي للمشرفين.
- ✓ حصر الدورات التدريبية التي تخدم موظفين الأمن والرفع بها لإدارة الأمن والسلامة.

➤ قسم الهندسة:

يقوم المهندس الميكانيكي ب4 مهام (وظائف) وتلك المهام هي:

- ✓ القدرة على فهم كافة العلوم الميكانيكية وكيفية التعامل معها: وتتمثل في العلاقة بين درجات الحرارة المختلفة، العلاقة بين حركات الارتجاج والقوة والسرعة، دراسة المادة من حيث خصائصها، الطاقة و القوة، عملية تدفق السوائل ونقل الحرارة والتشحيم.
- ✓ الطاقة وصنع المنتجات المختلفة: والتي من خلالها يمكن الحصول على أعلى قيمة إنتاجية وبأقل التكاليف المادية المدفوعة، ويتضمن ذلك التخطيط والتشغيل والصيانة.
- ✓ البحث المستمر والتطوير والتصميم: ويهتم مجال البحث والتطوير بإعداد الإجراءات اللازمة والهامة للتغيرات الحاضرة والمستقبلية.
- ✓ التنسيق: وهي من أهم الوظائف إهتماما بالإدارة والإستشارات إضافة إلى التسويق في بعض الأحيان.

2- المجال الجغرافي:

تقع شركة موانئ دبي العالمية جن جن (DP WORLD) بمنطقة أشواط الطاهير، شرق مدينة جبل.

3- المجال الزمني:

المقصود بالمجال الزمني الوقت أو الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الحالية وقد قسمت الدراسة في هذه الفترة إلى:

أ- الجانب النظري: لقد استغرقت الدراسة مدة ثمانية أشهر من شهر جانفي إلى شهر سبتمبر وكانت المدة طويلة بسبب الصعوبة في الحصول على المعلومات جراء الوضع الصحي الذي كانت تمر به البلاد والعالم أجمع، وقد تم في هذه المرحلة الإستقرار على موضوع الدراسة وضبطه بعد استقراء آراء الأساتذة، وبعد تحديد مجال الدراسة الميدانية، وكذلك بعض القراءات والاستطلاعات حول الموضوع، ثم بعدها مباشرة تم الشروع في جمع المادة العلمية المتعلقة بكل متغير (المناخ التنظيمي و حوادث العمل) من الكتب والمذكرات و المجلات، الشيء الذي ساعدنا على التعمق في فهم الموضوع أكثر، وبالتالي سهل لنا ذلك صياغة المشكلة العلمية وضبط فرضيات الدراسة بعد عدة محاولات في التعديل والتغيير في مؤشرات الموضوع، وبعد التفرغ من جمع المادة العلمية تم مباشرة تفريغها حيث كان ذلك في أربعة فصول:

الفصل الأول: موضوع الدراسة، الفصل الثاني: الدراسات السابقة والنظريات، أما الفصل الثالث: المناخ التنظيمي، والفصل الرابع: حوادث العمل.

ب - الجانب الميداني:

عند القيام بإجراء هذا الجانب كاناجري أيضا الجانب النظري، ولكن كانت هناك صعوبات عند إجراء هذا الجانب للوضع الصحي الذي كانت تم به البلاد، ما أحدث عراقيل أمامنا لإكمالها فقمنا بالقيام بما أمكننا القيام به لإجراء الدراسة .

➤ المرحلة الأولى:

عبارة عن جولة استكشافية بدأت في 2 ديسمبر 2019 وكانت هذه أول زيارة لشركة موانئ دبي العالمية أشواط، قمنا بالاتصال بمسؤولة إدارة الموارد البشرية من أجل التأكد من إمكانية إجراء الدراسة الميدانية، حيث طلب منا بعض الوثائق لبدأ الدراسة.

➤ المرحلة الثانية:

في هذه الجولة ذهبنا للمؤسسة من أجل دفع الوثائق اللازمة من أجل القيام بالدراسة الميدانية وسلمت لي وثيقة تسهيل الدخول للمؤسسة، من طرف إدارة الموارد البشرية، وسمحت لنا بإجراء مقابلة معها تطرقنا فيها إلى مجموعة من الأسئلة كي توضح لنا الإجراءات والمعتقدات والقيم التي تتبعها، ونستطيع بناء الأهداف على هذا الأساس، وكان ذلك في 18 فيفري 2020.

➤ المرحلة الثالثة:

في هذه المرحلة تم السماح لنا بإجراء المقابلة مع مسؤول التحكم، حيث قمنا بطرح بعض الأسئلة، وقدم لنا هو بعض المعلومات المهمة التي ساعدتنا في الدراسة وبسطة لنا بعض الأمور، وكان ذلك في 23 فيفري 2020.

➤ المرحلة الرابعة:

في هذه المرحلة حصلنا على مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني الذي يحتوي على موقع المؤسسة ومساحتها، والمجال البشري المتمثل في عدد العمال وتوزيعهم حسب تخصصهم من منقطين ومهندسين، كما تحصلنا على الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وأيضا أجرينا مقابلة مع أعوان التحكم وكان ذلك في 09 مارس 2020.

➤ **المرحلة الخامسة:**

في هذه المرحلة قمنا بإجراء مقابلة مع المنقطين (عمال التنفيذ) والحصول على بعض المعلومات وذلك من أجل تسهيل السير في العمل الميداني، وكان ذلك في 15 مارس 2020.

➤ **المرحلة السادسة:**

هذه المرحلة كانت مخصصة لتوزيع الاستمارة على العمال لكن ولتدهور الأوضاع الصحية في البلاد وعدم القدر على دخول المؤسسة تم تأجيل الموعد ، وللأسف عند الذهاب مجددا للمؤسسة كان من أجل التأكيد فقط على المعلومات وعدم القدرة على توزيع الاستمارة، وكان ذلك في 06 سبتمبر 2020.

4-المجال البشري:

ويقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت بها الدراسة شركة موانئ دبي العالمية بأشواط حيث بلغ عدد العمال بها 57 عاملاً.

ثانياً: المنهج المستخدم.

من طبيعة العلوم الاجتماعية أنها تستخدم مناهج عدة في المعالجة وهذا حسب الظواهر الاجتماعية التي تتناولها الدراسة، ومن هنا فإن اختيار الباحث للمنهج يختلف حسب طبيعة الموضوع.

ويمكن تعريف المنهج على أنه: "مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه"⁽¹⁾.

ويعرف أيضاً بأنه: "الطريقة المؤدية إلى كشف الحقيقة بواسطة القواعد العلمية حتى تصل إلى نتيجة معلومة"⁽²⁾.

وكون اختيار الباحث لمنهج الدراسة لا يكون عشوائياً بل طبيعة الموضوع هي التي تفرض عليه ذلك، قصد بلوغ الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، هذا ما دفعنا إلى اختيار المنهج الوصفي الذي يعتبر أنسب منهج لهذه الدراسة والمتمثلة في علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية، حيث يصف الظاهرة وصفاً دقيقاً وشاملاً لكافة جوانبها والعوامل المؤثرة فيها من خلال تجميع البيانات والمعلومات، باعتباره أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف المشكلة أو ظاهرة

(1) - رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2006، ص 175.

(2) - جمال محمد أبو شنب: قواعد البحث العلمي والاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، مصر، 2010، ص 115.

معينة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات الكمية و الكيفية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وقد عرف المنهج الوصفي على أنه: "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة"⁽¹⁾.

ويعرف أيضا المنهج الوصفي بأنه: "يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى و المضمون و الوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره"⁽²⁾.

ثالثا: أدوات جمع البيانات.

هي مجموعة من الأدوات التي يستخدمها الباحث في الدراسة ولا تكتمل الأبحاث العلمية السوسولوجية إلا من خلالها، وتختلف باختلاف طبيعة المواضيع ومتطلبات كل نوع من أنواع البحوث، فهي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات وتصنيفها وجدولتها، لذلك فإن طبيعة بحثنا تتطلب أكثر من أداة لجمع البيانات حتى تلم بجميع جوانب الموضوع، ومن بين الأدوات التي تم اعتبارها في الدراسة ما يلي:

1- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أقدم وسائل جمع البيانات والمعلومات الخاصة بظاهرة ما، حيث تعتبر من الأدوات المنهجية المهمة في الدراسات الاجتماعية والتي تزود الباحث بالمعلومات والبيانات والحقائق من الواقع المدروس، نظرا لأنها تمكن الباحث من الحصول على بيانات لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى، وبالتالي فهي تقدم لنا صورا واقعية عن الظاهرة المدروسة وما يتصل بها من متغيرات آنية.

ويمكن تعريف الملاحظة على أنها: "عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهاذف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته"⁽³⁾.

(1) - بلقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني: المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص133.

(2) - ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي، ط2، دار هناء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص52.

(3) - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل، عمان، 1999، ص86.

وتعرف أيضا على أنها "الأداة الأولية لجمع المعلومات، وهي النواة التي يمكن الاعتماد عليها للوصول إلى المعرفة العلمية والملاحظة في أبسط صورها وهي النظر إلى الأشياء وإدراك الحالة التي هي عليه"⁽¹⁾.

حيث قمنا باستخدام الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة، حيث أفادتنا الملاحظات الأولية في تكوين فكرة حول المناخ التنظيمي السائد في شركة موانئ دبي العالمية، ومن خلال الزيارة إلى الإدارة لاحظنا طريقة العمل والإجراءات المتبعة، ولاحظنا أيضا طريقة تعامل المسؤولين مع العمال، وأيضا الظروف الفيزيائية التي يجرى فيها العمل وطريقة عمل العمال.

كما لاحظنا بعض التجاوزات من العمال بعدم الالتزام بوسائل الوقاية، فمن خلال الزيارات لاحظنا عاملة تسير في مكان العمل دون ارتدائها لزي الأمان، مما يشكل خطر عليها، وأيضا ملاحظة عامل يسير في مكان ممنوع السير به لخطورته، بدل الممر المخصص للسير و الذي يتسم بالأمان، إضافة إلى عدم ارتدائه الخوذة الواقية.

2- المقابلة:

تعد المقابلة إحدى أهم أدوات البحث العلمي والتي تعتبر من أهم الأدوات الرئيسية في جمع المعلومات والبيانات بين الأفراد، والتي تجمع بين الأفراد التي قد لا تنتجها الملاحظة والاستمارة، والتي تجمع بين طرفين هما الباحث وشخص أو أكثر من أفراد عينة البحث، وعن طريقها يكون الباحث متأكد من صحة المعلومات التي حصل عليها بطريقة مباشرة، واستخدمنا المقابلة مع مسؤولة الموارد البشرية حيث قمنا بطرح بعض الأسئلة عليها تفيد الدراسة من أجل جمع أكبر قدر من المعلومات، وكانت إجاباتها مفيدة جدا كما أنها أعطتنا معلومات إضافية عن كيفية التعامل مع الحوادث وكيفية الوقاية منها وعدد الحوادث التي حدثت بالمؤسسة، وهي ليست كثير لأن الشركة جديدة (10 حوادث على الأقل لها أسباب مختلفة) ، ومقابلة مع مسؤول عن أعوان التحكم والذي شرح لنا بعض التعليمات التي تتبع في الشركة وكيفية التعامل مع العمال، وكذا كيفية التعامل مع المواقف وتجنب الوقوع في الحوادث ، ومن جهة أخرى مقابلة مع عون التحكم الذي أجاب على بعض الأسئلة وشرح لنا بعض الإجراءات والقواعد التي تتبعها الشركة للسلامة المهنية والوقاية من الحوادث ، وأخير مقابل مع (22) عون تنفيذ وهي عينة الدراسة حيث قمنا بإجراء مقابلة مقننة معهم ساعدتنا في الدراسة كثيرا.

⁽¹⁾ -رشيد زرواتي :مرجع سابق ، ص 143.

وتعرف **المقابلة على أنها:** "عبارة عن تفاعل لفظي يسمح للمبحوث بتخطي حدود الإجابة المجردة على أسئلة الباحث إلى الحرية الكاملة في الإجابة على الأسئلة بالطريقة التي يراها، والتعبير عن آرائه وأفكاره ومعتقداته"⁽¹⁾.

وتعرف **أيضا بأنها:** "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على أفراد العينة"⁽²⁾.

3- الوثائق والسجلات:

تعتبر السجلات والوثائق إحدى أدوات جمع البيانات وفيها يرجع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع، وهي بيانات تكميلية للاستمارة والمقابلة والملاحظة.

وتعرف الوثائق والسجلات على أنها: "أدوات مهمة للغاية لجمع المعلومات والمعطيات التي نحتاجها للدراسة وخاصة ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالماضي، حيث يجد الباحث فيها كل ما تحتاجه الدراسة من بيانات، والجدير بالملاحظة أنه على الباحث أن يتوخى الحذر من المعلومات التي يجمعها من السجلات والوثائق فقد تكون متحيزة"⁽³⁾.

وقد تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق والسجلات التي تحصلنا عليها من إدارة الموارد البشرية، حيث قمنا باستخراج كل ما يمكن أن يحتويه هذه الوثائق من بيانات ومعلومات تساعد على إثراء موضوع البحث وكان أهم هذه الوثائق:

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- الوظائف التي تقوم بها المؤسسة.
- إحصائيات حول توزيع العمال.

رابعاً: أسلوب معالجة البيانات.

يعتمد معظم الباحثون في مختلف الدراسات العلمية خصوصاً دراسة الظواهر الاجتماعية على نوعين من أساليب التحليل هما الأسلوب الكمي والكيفي، واستخدمنا في دراستنا الأسلوب الكيفي.

- **أسلوب التحليل الكيفي:** وقد اعتمدنا عليه في سرد الجانب النظري للدراسة وتحليل البيانات في ضوء الشواهد الواقعية و التعليق عليها في الجانب الميداني.

(1) - سعد سلمان المشهداني: منهجية البحث العلمي، ط1، دار أسامة، الأردن، عمان، 2019، ص157.

(2) - موريس أنجرس: مرجع سابق، ص106.

(3) - علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سرتا للنشر، قسنطينة، 2006، ص126.

خامسا: مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة يعبر عن جميع الأفراد العاملين في شركة موانئ دبي العالمية جن جنبولاية جيبل، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة حوالي 57 عامل حسب إحصائيات إدارة الموارد البشرية.

1- عينة الدراسة:

يعتبر اختيار الباحث للعينة من الخطوات والمراحل الهامة للبحث ولا شك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه.

ويمكن تقديم تعريف للعينة على أنها: "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين"⁽¹⁾.

وفي تعريف آخر تعرف على أنها: "جزء من مجتمع البحث تمثله تمثيلا مناسباً وهي فئة جزئية من وحدات المجتمع لها نفس خواص المجتمع الأصلي"⁽²⁾.

2- نوع العينة:

وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة القصدية ، وتعد هذه العينة مناسب جداً لأغراض البحث وقد بلغ حجم أفراد العينة في دراستنا 22 فرداً تم اختيارها من مجتمع الدراسة كما يلي:

➤ الاطارات: 06 أفراد.

➤ أعوان التحكم: فردين.

➤ أعوان التنفيذ: 14 فرد.

3- خصائص العينة:

الجدول رقم(01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة %	التكرار	الفئات
\	\	[أقل من 20 سنة]
22.72	05	[من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة]
77.28	17	[من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة]
\	\	[من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة]
100	22	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة.

(1)- موريس أنجرس: مرجع سابق، ص 301.

(2)- لحسن عبد الله باشيو: البحث العلمي- مفاهيم أساليب تطبيقات-، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 258.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثين تتراوح أعمارهم بين الفئة العمرية [من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة] بنسبة 77.28%، وتليها مباشرة الفئة [من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة] بنسبة 22.72 %، أما الفئة من [أقل من 20 سنة] و [من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة] لا يوجد عمال أي أن هذه الفئة تنعدم تماما في المؤسسة .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا أنه من [سن 30 إلى 40 سنة] هم الفئة العمرية الأكثر إقبالا على العمل في شركة موانئ دبي العالمية، وهم العمال الذين بدؤوا العمل مع إنشاء الشركة، وهي الفئة المتوسطة في العمر.

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع الأفراد حسب الحالة العائلية.

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
50	11	أعزب
50	11	متزوج
\	\	مطلق
\	\	أرمل
100	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

من خلال الجدول يتضح أن نسب الحالة العائلية للعمال متساوية بين الأعزب والمتزوج بنسبة 50% ، وفي المقابل انعدام المطلقون والأرامل. من خلال القراءة الإحصائية في الجدول نجد أن نسبي العمال المتزوجون والعزاب نفسها وهذا لأن الشركة توفر للعمال ضمانات وفوائد.

الجدول رقم(03): يوضح توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
\	\	الابتدائي
18.19	04	متوسط
22.72	05	ثانوي
59.09	13	جامعي
100	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) الخاص بالمستوى التعليمي لأفراد العينة أن نسبة 59.09 % هي الفئة الأكثر وهي الفئة الجامعية، أما الفئة الثانوية بنسبة 22.72% وبعدها المتوسط بنسبة 18.19%. من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن فئة المستوى الجامعي هي الفئة التي تعمل بشكل كبير في الشركة، وذلك لأن الشركة توظف العمال الذين يملكون كفاءات عالية أي حاملين الشهادات، لأن العمل يتطلب مؤهلات علمية عالية لاستعمال أدوات وأجهزة لابد أن يكون العامل مختص.

الجدول رقم(04): يوضح توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة.

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
77.28	17	أقل من 05 سنوات
22.72	05	من 05 سنوات إلى 10 سنوات
\	\	من 10 سنوات إلى 15 سنة
\	\	من 15 سنة إلى 20 سنة
100	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

توضح معطيات الجدول رقم (04): الخاص بسنوات الخبرة لأفراد العينة أن غالبية العاملين في الشركة ليست لديهم خبرة فيها ، حيث بلغت نسبة العمال الذين لم تتجاوز مدة عملهم 5 سنوات 77.28% ، ثم تليها نسبة 22.27% من العمال الذين لديهم خبرة مابين 05سنوات إلى 10سنوات ولا يوجد عمال ذوي خبرة من 10سنوات إلى 20سنة.

إن مايمكن ملاحظته فيما يخص سنوات الخبرة للعمال أنها مرتبطة بعامل السن وحسب دراستنا في شركة موانئ دبي العالمية ليست لديهم خبرة باعتبار أن متغير السن تتراوح نسبته الأكبر [من30سنة إلى أقل من 40سنة]، وسنوات الخبرة تكون أقل من 05 سنوات، وهذا الأمر لا يكون أمر سلبي إذ أن الشركة تحاول أن تكون أكثر شبابية وتوفر مناصب الشغل لشباب.

الجدول رقم(05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب التأهيل.

النسبة%	التكرار	مستوى التأهيل
27.28	06	إطار
9.09	02	عون تحكم
63.63	14	عامل تنفيذ
100	22	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة.

من خلال الجدول رقم (05) الخاص بالمستوى التأهيلي لأفراد العينة أن نسبة عمال التنفيذ مرتفعة بنسبة 63.63% ،وبعدها مباشرة تأتي نسبة الإطارات التي تسهر على السير الحسن للمؤسسة بنسبة 27.28% ،وبعدها فئة أعوان التحكم بنسبة 9.09%.

هذه الدراسة الإحصائية وضحت لنا نسبة العمال وتقسيم الإدارة للوظائف من خلال وضع هيكل تنظيمي يقوم بتنظيم الشركة، ووضع كل عامل في الوظيفة المناسبة.

الجدول رقم(06): يوضح توزيع الأفراد حسب الوضعية المهنية.

النسبة%	التكرار	الوضعية المهنية
86.37	19	مؤقت
13.63	03	دائم

100	22	المجموع
-----	----	---------

المصدر: من إعداد الطالبة.

يتضمن خلال الجدول رقم(06) الخاص بالوضعية المهنية لأفراد العينة أن فئة العمال ذو عقود العمل المؤقتة يمثلون أعلى نسبة 86.37% ، تليها فئة العمال ذو المناصب الدائمة بنسبة 13.63% .

الجدول رقم(07): يوضح توزيع الأفراد حسب الأصل الجغرافي.

النسبة %	التكرار	الأصل الجغرافي
27.28	06	حضري
54.54	12	شبه حضري
18.19	04	ريف
100	22	المجموع

المصدر : إعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(07) الخاص بالأصل الجغرافي لأفراد العينة أن أعلى نسبة سجلت في شبه الحضري بنسبة 54.54%، وبعدها الحضري بنسبة 27.28% ثم تليها الريف بنسبة 18.19% .

خلاصة الفصل:

يعد هذا الفصل هام في الدراسات البحثية العلمية إذ يساعد على تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة وإعطاء الصيغة العلمية لها، بناء على أسس منهجية بطريقة موضوعية دقيقة.

الفصل السادس:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة.

- تمهيد.
- أولاً: عرض وتحليل معطيات الدراسة.
- ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأهداف والنظريات والدراسات السابقة.
- ثالثاً: النتائج العامة للدراسة.
- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

بعد اعتمادنا على مجموعة من الأدوات المنهجية التي ساعدتنا في الحصول على معلومات تحيط بموضوع الدراسة، ننتقل الآن إلى مرحلة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها، وهي مرحلة مهمة من مراحل البحث السوسولوجي، يتم فيها التحقق من الأهداف المسطرة في الدراسة، وبعدها مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأهداف والدراسات السابقة.

أولاً: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

- تفسير وتحليل معطيات الهدف الأول:

📌 مساهمة النظم والإجراءات المتبعة في التقليل من حوادث العمل.

(1) تطبيق القوانين داخل المؤسسة:

من خلال المقابلة التي أجريناها مع بعض العمال لاحظنا أن :

➤ **18.19%** من أفراد العينة أقرروا أن القوانين ليست صارمة وهي قوانين عادية في أي مؤسسة جزائرية ولا تطبق على جميع العمال، مما يؤدي إلى وقوع الحوادث في بعض الأحيان، ويرجع هذا إلى طبيعة العمل التي يقوم بها العمال والعلاقة بين الإدارة والعمال.

➤ **81.81 %** من أفراد العينة أكدوا لنا أن القوانين التي تطبق وتنص عليها المؤسسة هي قوانين صارمة ومشددة وتطبق بشكل منظم يقي العمال من الوقوع في المخاطر أثناء قيامهم بعملهم ، وهي قوانين تطبق على الجميع.

ومعنى ذلك أن شركة موانئ دبي العالمية تقوم بتقديم وتطبيق قوانين صارمة ومشددة على عمالها، وعلى الشركة أن تعمل على توحيد الإجراءات والنظم داخلها من خلال الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين فيها لتقليل الوقوع في حوادث العمل، أي أن الشركة تقوم بتنميط العمل من خلال القوانين التي تفرضها على العمال، وهذا لتسهيل العمل وتفادي الوقوع في الحوادث (هذا ما نادى به نظرية الإدارة العلمية لتايلور)، وهذا أيضا ما توصلت إليه دراسة "سامي محمود عبيدة" أن الأنظمة والتعليمات المعمول بها في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة تؤدي إلى تسهيل إنجاز العمل. وعليه فإن إدارة شركة موانئ دبي العالمية تقوم بتطبيق قوانين صارمة ومشددة ومنظمة على جميع العمال تقريبا، من أجل تفادي وقوع العمال في الحوادث المهنية.

(2) إسهام إجراءات العمل في القيام بالمهام بكفاءة:

من خلال الإجابات التي تلقيناها من المبحوثين خلال المقابلة نجد أن:

➤ **36.37%** من أفراد العينة أكدوا أن إجراءات العمل المتعصب من القيام بالمهام وقد تتسبب في وقوع حوادث العمل، حيث أن التطبيق الصارم لهذه الإجراءات يؤثر بشكل سلبي على العمل .

➤ **63.63%** من أفراد العينة أقرروا أن هاته الإجراءات تساعدهم على فهم طريقة العمل وترتيب المهام ليكون العمل كفؤا، وأنها كلما كانت جيدة وواضحة كلما كان العمل أسهل، ومن جهة أخرى تساهم هذه الإجراءات في تفادي الوقوع في حوادث وإصابات العمل والقيام بالعمل بكفاءة، وهي تساعد بشكل

إيجابي على تأدية العمل في أحسن الظروف لتفادي الوقوع في حوادث العمل، وتسهيل القيام به من خلال التنسيق مع جماعات العمل أيضا.

معنى ذلك أن الإجراءات التي تعتمد عليها شركة موانئ دبي العالمية تساهم وبشكل إيجابي في القيام بالمهام بكفاءة عالية، وتطبيقها يقي من الوقوع في حوادث العمل وسهولة القيام بالعمل، ولكي يعمل التنظيم بنجاح لا بد من توحيد الإجراءات والنظم داخل المؤسسة (وهذا ما جاءت به نظرية الإدارة العلمية لنتيلور)، وهذا أيضا ما خلصت إليه دراسة "سامي محمود عبيدة" أنه تتوفر في كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة أنظمة رقابة فعالة من خلال الأنظمة والتعليمات المعمول بها.

وعليه فإن الإجراءات والتعليمات التي تضعها شركة موانئ دبي العالمية وتفرضها على العمال تساهم في أداء العمل بكفاءة وبشكل جيد ومن جهة أخرى تقي العمال من الحوادث والإصابات أثناء القيام بالمهام خاصة في الأماكن التي تكون فيها خطيرة.

(3) توفير السلامة المهنية والتمتع بالثقافة الأمنية:

من خلال الإجابات التي تلقيناها من المبحوثين خلال إجرائنا للمقابلة نلاحظ أن :

➤ **9.09%** من أفراد العينة أقرروا بعدم توفير المؤسسة السلامة المهنية للعمال أثناء العمل، أي غياب وسائل الوقاية والأمان.

➤ **20.90%** من أفراد العينة أكدوا على أن السلامة المهنية والوسائل الوقائية متوفرة في الشركة لدى جميع العمال والمسؤولون يحرصون على توفيرها بشكل مشدد وصارم، وهناك أوامر وتعليمات بهذا الخصوص فمن يخالفها يتعرض للعقوبة .

➤ **100%** من أفراد العينة أكدوا على أن جميعهم يملكون فكرة حول الثقافة الأمنية ، إذ أكدوا على أن المؤسسة قبل توظيفهم تقوم بتقديم دورات تدريبية لهم ، وكذلك التعليمات والأوامر التي يتلقونها تزيد من ثقافتهم الأمنية، وهذا ما استحسنته جميع العمال لأن هذا حسبهم يقيهم من الوقوع في المخاطر و الحوادث.

معنى هذا أن شركة موانئ دبي العالمية توفر السلامة المهنية والوسائل الوقائية من خوذة والملابس الوقائية لجميع العمال، وتقوم بتطبيق إجراءات صارمة للعمال من أجل إتباع التعليمات اللازمة، وكذلك تقوم الشركة وقبل توظيف العمال بدورات تدريبية لكل عامل من أجل السلامة المهنية وتدريبهم على الوقاية أو تجنب الوقوع في الحوادث أثناء قيامهم بالمهام الموكلة إليهم من طرف المسؤولين ، وهذا يزيد من الوعي الأمني لدى العمال داخل المؤسسة ويعمل على وقاية العامل وشعوره بالرضا والأمن (وهذا حسب نظرية العاملين) حيث توصلت دراسة "سلامة أمينة" إلى أنه كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة كلما قلت حوادث العمل، كما توصلت إلى أن السلامة المهنية تقلل من حوادث العمل، ومن جهة

أخرى توصلت لدراسة "إبراهيم مقحم المقحم" إلى أن قلة الاهتمام بقواعد السلامة المهنية من أهم وأكثر الأسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل.

وعليه فإن إدارة شركة موانئ دبي العالمية تقوم بتشديد قواعد السلامة المهنية وتطبيق إجراءات صارمة فيما يخص استعمال الوسائل الوقائية، وأيضاً الدورات التدريبية التي تجريها مع العمال وكل هذا من أجل السير الحسن للعمل وتفادي الوقوع في حوادث العمل.

- تحليل وتفسير معطيات الهدف الثاني:

🇲🇦 مساهمة البيئة الفيزيائية في زيادة حوادث العمل.

(1) مناسبة بيئة أو محيط العمل بالقيام بالمهام الموكلة للعمال:

من خلال الإجابات التي تلقيناها من المبحوثين عند إجراء المقابلة لاحظنا أن:

➤ **31.81%** من أفراد العينة أكدوا أن محيط العمل مهيء بشكل جيد وملائم للقيام بالعمل على أكمل وجه، ودون أية مخاطر تحدد بالعمال.

➤ **68.18%** من أفراد العينة أقرروا أن المحيط الذي يعملون به غير مهيء ويصعب العمل فيه، إضافة إلى وجود بعض المخاطر عند القيام بالعمل، كما أكدوا على أن المحيط متعب من حيث العمل الذي يقومون به، حيث يزيد من الضغوطات مما يؤدي إلى ضعف الأداء وعدم القيام بالعمل على أكمل وجه، ومنه الوقوع في الحوادث والأخطاء.

معنى هذا أن محيط وبيئة العمل في شركة موانئ دبي العالمية يؤدي إلى وقوع حوادث العمل، لذلك لا بد من تهيئة المحيط للقيام بالعمل على أكمل وجه، إذ كلما كان المحيط مهيباً كلما كان القيام بالعمل مرناً وسهلاً، حيث أن بيئة العمل تعد عامل محدد لوقوع الحوادث (وهذا حسب نظرية الضبط والتكيف)، كما أن على العامل الإحساس بالراحة في المحيط الذي يعمل فيه دون أي ضغط (وهذا ما ذهبت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية).

ومنه فإن الشركة لا تولي أهمية كبيرة لتهيئة المحيط للعمال للقيام بمهامهم على أكمل وجه، وتفادي الوقوع في حوادث العمل.

(2) مناسبة ظروف العمل أثناء تأدية المهام (حرارة، تهوية، رطوبة، ضوضاء، إضاءة):

لاحظنا من خلال المقابلة التي أجريناها مع أفراد العينة أن:

➤ **04.54%** من أفراد العينة أقرروا أن الظروف التي يعملون فيها ملائمة لتأدية العمل وهم يستحسنونها، حيث لا توجد أي مشاكل أو ضغوطات تواجههم أثناء تأدية المهام.

- **95.45%** من أفراد العينة أكدوا أن ظروف العمل صعبة بعض الشيء وهي تعرقل القيام بالمهام حيث أكدوا أن:
- **الحرارة:** تكون مرتفعة جدا خاصة في فصل الصيف، و الملابس التي يرتدونها تزيد من الإحساس بالحر ما يشعرهم بالإرهاق والتعب أثناء العمل، والعمل يكون بالخارج فالعمال الذين يعملون نهارا يعانون من الحرارة أكثر من العمال الذين يناوبون ليلا، ما يفقدهم التركيز والانتباه والوقوع في الحوادث.
 - **الإضاءة:** تكون جيد نهارا ولا تؤثر على العمل لأن العمل يكون في الخارج أما المناوبون ليلا يجدون صعوبات لنقص الإضاءة، فمكان العمل لا يتوفر على كاشفات ضوء كافية تنير مكان العمل بأكمله . ما يؤدي إلى ضعف البصر لدى العمال ومنه الوقوع في الحوادث.
 - **التهوية:** بما أن العمل يكون في الخارج أي ليس في مكان مغلق فإن التهوية تكون جيدة خاصة وأن العمل يكون في البحر، لكن هذا يؤثر بالسلب في فصل الصيف لشدة البرودة التي تعرض العمال إلى الإصابة بأمراض وعليه التأثير على أداء المهام وقد يقع في مخاطر.
 - **الرطوبة:** أكد العمال على أن المكان يتسم برطوبة عالية في فصل الصيف وهذا بسبب البحر، وهذا الأمر يعيق العمل ويرهق العمال كثيرا .
 - **الضوضاء:** أكد لنا العمال على أن الضوضاء ليست كثيرة بل مكان العمل يتميز بالهدوء، ولكن عند دخول السفن إلى الميناء تعم الضوضاء الخارجة من محركات السفن والأجهزة والأدوات التي يتم استعمالها لنقل الحاويات من السفن ما يؤثر على العمال، مما قد يؤدي إلى ضعف السمع والذي يعد سبب في الوقوع في الحوادث.
- معنى هذا أن شركة موانئ دبي العالمية تقدم ما لديها لتوفير مناخ وظروف عمل جيد للعمال للقيام بالمهام في ظروف حسنة ودون أي مخاطر أو حوادث ، ومن جهة أخرى لكي يشعر العامل بالارتياح والاطمئنان أثناء القيام بالعمل، لأن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون عرضة للوقوع في الحوادث (**نظرية الضبط والتكيف**) وهذا ما توصلت إليه دراسة "**سامي محمود عبيدة**" أن إدارات كليات المجتمع المتوسط في قطاع غزة تجتهد في توفير كافة التسهيلات للعاملين من أجل إنجاز أعمالهم، كما أنهم يشعرون بالارتياح اتجاه ظروف العمل التي يمارسون عملهم فيها.
- ومنه فإن شركة موانئ دبي العالمية تحاول توفير أفضل الظروف المناسبة من أجل تفادي الوقوع في الحوادث، لأن المناخ الغير مهيء يؤدي حتما إلى الوقوع في الحوادث وبشكل كبير، أي أن سوء الظروف التي يجرى فيها العمل تؤدي للوقوع في الحوادث.

- تحليل الهدف الثالث:

📌 مساهمة البيئة الخارجية في زيادة حوادث العمل:

(1) تأثير الحياة اليومية على أداء المهام:

من خلال الإجابات لاحظنا أن:

➤ **22.72%** من أفراد العينة أكدوا أنهم يوازنون بين الحياة اليومية والعمل، وهم لا يجدون أي صعوبات أو مشاكل في التوفيق بينهم.

➤ **77.28%** من أفراد العينة أكدوا لنا أنهم يعانون صعوبات في الموازنة بين العمل والحياة اليومية وخاصة فئة العمال المتزوجون، وهي الفئة التي تعاني من ضغوطات ومشاكل داخل الأسرة والتي تزيد من التعب النفسي والإرهاق الذي يعود بالسلب على العمل، وقد يشكل خطر على العامل في حد ذاته، إذ هناك من أفراد العينة الذين أكدوا لنا أن كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقهم والضغوطات الاجتماعية مع ضغوطات العمل تؤثر عليهم، حيث يؤدي العمل في شروء لعدم الإرتياح من الناحية النفسية، حيث أقر لنا العمال بأن أحدهم تعرض لحادث أثناء العمل لأنه كان يعاني من مشاكل أسرية فلم يكن مركزا في العمل بل يفكر في المشكل الذي يعاني منه.

ومعنى ذلك أن الحياة اليومية للعمال تؤثر بشكل سلبي عليهم، وذلك من كثرة الضغوطات التي يعانون منها، وأن توفير الظروف السيكولوجية والاقتصادية والاجتماعية الجيدة يقلل من الضغط على العمال ويشجعهم على اليقظة والانتباه وتفادي حوادث العمل، وهذا ما أشارت إليه نظرية "الحرية والأهداف واليقظة".

(2) تناسب الأجر المتقاضى مع الجهد المبذول من طرف العامل:

من خلال المقابلة التي أجريناها مع المبحوثين لاحظنا من إجاباتهم أن :

➤ **100%** من أفراد العينة أكدوا لنا عن عدم رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه لأنه أجر ضئيل جدا مقارنة بالجهد الكبير والمتعب الذي يبذلونه، كما أقرروا أن الأجر لا يكفي لتلبية الحاجيات اليومية خاصة فئة العمال المتزوجين، ومن جهته أكد لنا أحد العمال وهو متزوج أن الأجر الذي يتقاضاه لا يكفيه لأن المسؤوليات كثيرة من مصاريف الأسرة والكرء وغيرها من المصاريف الأخرى، وهذا الأمر يزيد من الضغط النفسي الذي يعود بالسلب على عمله، لأن العامل في معظم الوقت يكون شارد الذهن وغير مركز ولا منتبه للعمل الذي يقوم به ما يعرض حياته للخطر.

ومعنى هذا معانات العامل من الضغوطات وعدم الرضا عن الأجر في العمل قد يساهم في الوقوع في الحوادث، أما إذا شعر العامل بأن لديه قيمة في العمل زاده ذلك تركيزا انتباها وتفادي الوقوع

فيالحوادث ، وهذا ما نادى به "نظرية الحرية والأهداف واليقظة" ، كما أنه لا بد من تقديم التحفيز المادي للعمال أثناء قيامهم بالعمل للزيادة في الإنتاجية من جهة ومن جهة أخرى تركيز العامل في العمل وعليه تفادي الوقوع في الحوادث.

وعليه يمكن القول أن العمال في الشركة غير راضون عن الأجر الذي يتقاضونه وأنه لا يتناسب مع الجهد المبذول أي العمل، وهم غير راضون ومنه الوقوع في الحوادث.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الأهداف.

استناداً لما توصلنا إليه من خلال الدراسة الميدانية حول المناخ التنظيمي وحوادث العمل وتحليل وتفسير المقابلات التي قمنا بها توصلنا إلى:

مناقشة نتائج الهدف الأول:

من خلال تحليلنا للمعطيات الخاصة بالهدف الأول حول النظم والإجراءات ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوردتها كالتالي:

1) تطبيق القوانين داخل المؤسسة:

➤ **81.81 %** من أفراد العينة أكدوا لنا أن القوانين والتعليمات التي وضعتها المؤسسة و التي تسير عليها تطبق بشكل صارم ومشدد من طرف الإدارة عامة والمسؤولين خاصة، وهي تطبق على الجميع دون أي استثناء حيث لا بد من تطبيق القوانين والتعليمات والقواعد على كافة النشاطات، لكن بشرط أن تطبق بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب، وهذا ما نادى إليه "نظرية الإدارة العلمية لتايلور"، ومن جهة أخرى يرى "ماكس فيبر" في "نظريته البيروقراطية" أن هاته القوانين أو القواعد تتعلق بحوادث العمل من حيث أن تطبيقها وإتباعها داخل المؤسسة يقلل من حوادث العمل، والعكس صحيح فإن لم تتبع هاته الخصائص أو القواعد والتعليمات أدى هذا إلى وقوع حوادث العمل، وهذا ما يعكس ضرورة الصرامة في تطبيق القوانين والتعليمات، وإجبار العمال على الخضوع لها لتفادي الوقوع في حوادث العمل.

2) إسهام إجراءات العمل في القيام بالمهام بكفاءة:

➤ **63.63 %** من أفراد العينة أكدوا أن هاته الإجراءات والتعليمات تساعد على فهم طريقة العمل وترتيب المهام، وأن وضوح هذه الإجراءات والتعليمات وإتباعها يسهل أداء المهام والعمل في أحسن وأفضل الظروف، وتساهم في تفادي الوقوع في حوادث العمل، كما أن توفير المناخ الملائم للعمل يكون من خلال تطبيق الإجراءات والنظم والتعليمات وهذا حسب ما قدمته "النظرية البيروقراطية".

وحسب ما يرى "إلتون مايو" فإن إشراك العمال في اتخاذ القرارات مع المسؤولين يزيد نوع من الوعي والتحلي بالإجراءات التي تفرضها المؤسسة، أي أنه يشعر بالارتياح أثناء العمل ويكون مركز في عمله، وعليه تفادي الوقوع في الحوادث أو الأخطاء أثناء العمل.

➤ **90.90%** من أفراد العينة أكدوا على أن الشركة توفر لهم السلامة المهنية والوسائل الوقائية وإجبارية استعمال الوسائل الوقائية أثناء الدخول إلى مكان العمل، حيث أن هناك أوامر وإجراءات تنص عليها المؤسسة حول السلامة المهنية واستعمال الوسائل الوقائية، إذ تقوم التوعية والتحسيس حول استعمالها وضرورة الالتزام بها وكل هذا من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل، لأن مكان العمل خطير لا يمكن العمل فيه دون أن تكون هناك احتياطات، فمحيط العمل يتكون من بحر، سفن، آلات وحوايات وغيرها من الأشياء والأدوات التي تشكل خطورة على حياة العامل إن لم يقي نفسه.

ومن جهة يؤكد فيبر على أن الأمن الوظيفي يرتبط بحوادث العمل فهو يعني السلامة المهنية، أي أن يكون الفرد مؤمّن على نفسه داخل المؤسسة من جميع الأخطار أو المخاطر التي تحيط به، ولا بد على المؤسسة أن توفر للعامل عوامل وقائية لكي يؤمن على نفسه من الوقوع في الحوادث ويكون راضي عن عمله.

➤ **100%** من أفراد العينة أكدوا على أنهم جميعهم يملكون ثقافة أمنية لأن المؤسسة وقبل توظيفهم تقوم بإجراء دورات تدريبية حول حوادث العمل، وكذلك برامج توعوية وتحسيسية لكل العمال من حين إلى آخر. فالمؤسسة تحرص على توعية العمال من المخاطر التي تحدث بهم أثناء القيام بالأعمال الموكلة إليهم، وقيام الشركة على برمجة النشاطات التحسيسية مثل الحملات التوعوية، وكذلك وضع ملصقات في أماكن العمل وهناك برنامج تطبّقه يعرف بـ (talk box talks) من حين لآخر لتذكير العمال بالمخاطر التي قد يتعرضون لها.

بناءً على النتائج المتحصل عليها من البحث الميداني يمكننا القول أن الهدف الذي سطرناه في دراستنا تحقق، حيث أن الإجراءات والنظم المتبعة في المؤسسة الاقتصادية تساهم في التقليل من حوادث العمل، فإن عدم تتبع وتطبيق الإجراءات والقوانين وقواعد السلامة المهنية يؤدي إلى وقوع حوادث العمل.

مناقشة نتائج الهدف الثاني:

عند تحليلنا للمعطيات المتعلقة بالهدف الثاني المتعلق بالبيئة الفيزيائية السائدة وزيادتها لحوادث العمل داخل المؤسسة خلصنا إلى مجموعة من النتائج، نبرزها كما يلي:

1) مساهمة بيئة العمل أو محيط العمل للقيام بالعمل:

➤ **68.18%** من أفراد العينة أكدوا أن المحيط الذي يعملون فيه غير مهيء وغير مناسب للعمل، فهو يشكل خطورة على حياتهم، وقد يعرضهم للوقوع في الحوادث، إذ أن عدم توفير بيئة عمل مكتملة من حيث الأجهزة والأدوات والأرضية المناسبة والملائمة يعرض العمال للوقوع في الحوادث، هذا حسب نظرية "الضبط والتكيف"، حيث توفير محيط عمل ملائم يعني وجود مناخ تنظيمي جيد يساعد ويشجع

على القيام بالعمل بأريحية وفي ظروف جيدة دون الوقوع في الحوادث والمخاطر والعكس صحيح ، أن عدم ملائمة المناخ والمحيط الذي يعمل فيه العمال يشكل لديهم نوع من الخوف وعدم الارتياح أثناء القيام بالعمل لأنهم غير مطمئنين عند تأدية المهام بسبب الخوف من الوقوع في حوادث العمل.

(2) مساهمة ظروف العمل في القيام بالمهام والعمل من (الحرارة، رطوبة، تهوية، إضاءة، ضوضاء):

➤ **95.45%** من أفراد العينة أكدوا أن ظروف العمل تؤثر على قيامهم بالعمل وهي غير مناسبة، وفي بعض الأحيان تؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل وهذه الظروف هي ظروف طبيعية أكثر منها إنسانية، أي أن المسؤولين لا يستطيعون التحكم فيها نوعا ما ، حيث أن درجة الحرارة ترتفع في فصل الصيف بالخصوص، وأيضا الرطوبة عالية لأن العمل يكون في البحر وهذا الأمر يعود بالسلب على العمال، وقد يؤدي إلى الإرهاق والتعب ومنه انعدام التركيز والوقوع في الحوادث، أما فيما يخص التهوية فهي جيدة بما أن العمل يكون بجانب البحر، وأكد العمال أن الضوضاء تعتبر قليلة فهي لا تكون إلا في أوقات دخول السفن إلى الميناء حيث تستعمل معدات تصدر أصوات عالية تفقد العمال التركيز في العمل، والإنارة في النهار تكون جيدة، أما ليلا فهي سيئة بعض الشيء لعدم توفير الإنارة اللازمة للعمال الذين يقومون بالمناوبة الليلية، حيث يرى "هورزبرغ" أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفير ظروف عمل جيدة ومنه إمكانية وقوع حوادث العمل، وحسب "نظرية Z" فإن وجود ظروف عمل سيئة يؤثر على تعزيز مشاعر الاحترام والثقة والمودة وسط العمال وعليه الوقوع في الحوادث.

بناء على المعطيات المتحصل عليها ميدانيا والنتائج المتوصل إليها يمكننا القول بأننا توصلنا إلى تحقيق الهدف الذي سطرناه وهو أن البيئة الفيزيائية السائدة تزيد من الوقوع في الحوادث أثناء العمل لأنها غير ملائمة.

➤ مناقشة نتائج الهدف الثالث:

من خلال المعطيات الخاصة بالهدف حول البيئة الفيزيائية وحوادث العمل توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوردتها كالتالي:

(1) تأثير الحياة اليومية على القيام بالعمل:

➤ **77.28%** من أفراد العينة أكدوا أن الحياة اليومية تؤثر على عملهم خاصة العمال المتزوجين، لأن المشاكل الأسرية تزيد عليهم الضغوطات والتوتر أثناء القيام بالعمل لأن المسؤوليات تزيد على عاتقهم مما يزيدهم إرهاق وتعب ، وقد يؤدي ذلك إلى مشاكل نفسية تؤدي إلى وقوع حوادث العمل، فالعوامل الشخصية المتعلقة بالعامل من خلال حياته اليومية تعود بالسلب على أداءه، وقد يؤدي في بعض الأحيان إلى وقوع حوادث قد تصيب العامل أو المؤسسة بأضرار وتؤدي إلى خسائر.

(2) تناسب الأجر المتقاضى مع الجهد المبذول من طرف العمال:

➤ **100%** من أفراد العينة أكدوا لنا على أن الجهد الذي يبذلونه في القيام بالعمل هو جهد كبير أما الأجر المتقاضى فلا يتلائم معه لأنه أجر ضئيل جدا خاصة العمال المتزوجون، فهم يعانون من مشاكل أسرية إذ أن الأجر لا يكفي لتلبية كل الاحتياجات الأسرية وهذا يرهق العامل ولا يكون مرتاحا عند أداءه لعمله مما قد يسبب الوقوع في الحوادث والمخاطر حتى وإن قام باتباع الإجراءات التي تضعها المؤسسة بما أن انتباهه مشتت، أي أن هناك علاقة بين الأجر الذي يأخذه العامل والحوادث التي تحدث أثناء القيام بالعمل فالمناخ الذي يسود المؤسسة مسؤولة عليه عوامل داخلية وخارجية أيضا .

وعليه وبناءا على النتائج المحصل عليها من البحث الميداني يمكننا القول أن الهدف الذي وضعناه للدراسة محقق، إذ أن العوامل الخارجية تزيد من حوادث العمل، و يمكن القول أنها من أهم الأسباب التي تؤدي للوقوع في الحوادث أثناء العمل.

ثالثا: النتيجة العامة لدراسة.

سمحت لنا النتائج التي تم التحصل عليها من ميدان الدراسة بعد معالجتها وتحليلها إلى الوصول إلى النتيجة التي ترتبط بالهدف العام لدراسة:

الهدف العام للدراسة:

حيث أن المناخ التنظيمي له علاقة بحوادث العمل، فإذا كلما كان المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة جيد وملائم كلما قلّة حوادث العمل، بينما إذا كان المناخ غير ملائم ولا يوفر الجو المناسب للعمال للقيام بالعمل أدى هذا إلى وقوع حوادث العمل، والتي قد تعود بالخسائر على الفرد وعلى المؤسسة أيضا.

الأهداف الفرعية:

- أن البيئة الفيزيائية السائدة داخل المؤسسة إذا ما كانت سيئة وغير مناسبة أدى إلى وقوع وزيادة حوادث العمل والعكس صحيح، فلا بد إذا من توفير البيئة المناسبة والجيدة للعمل بأريحية وطمأنينة.
- أن النظم والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة تساهم وبشكل كبير في التقليل من حوادث العمل فهي تلعب دور المحفز على توعية العمال وإرشادهم إلى استعمال الوسائل الوقائية، وحثهم على الثقافة الأمنية وكذلك السلامة المهنية .
- أن البيئة الخارجية أو الظروف الخارجية لها علاقة كبيرة في وقوع حوادث العمل، فالمشاكل الاجتماعية والأسرية تؤثر بشكل سلبي على أداء العمال، مما يؤدي إلى الوقوع في الحوادث.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بعرض وتحليل وتفسير المعطيات التي تحصلنا عليها ميدانيا والتأكد من صدق الأهداف التي وضعناها، ثم مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصل إلى النتيجة العامة التي مفادها أن للمناخ التنظيمي علاقة بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية.

خاتمة

خاتمة:

تناولنا في هذه الدراسة موضوع علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية ، والذي يعد من الموضوعات الهامة لدراسة لأن المناخ التنظيمي يعد من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المؤسسة إذ يعبر عن مجموعة من الخصائص للبيئة الداخلية بدرجة كبيرة من الإستقرار أو الثبات النسبي، فسلوك العمال ودافعيتهم للعمل والانجاز مرتبطة بدرجة ملائمة المناخ التنظيمي منظماتهم من خلال تناسب التعليمات المطبقة بالمؤسسة، وكذا ملائمة الظروف وبيئة العمل.

ومن الأسباب الرئيسية للاهتمام بالمناخ التنظيمي ذلك الحرص على إيجاد العلاقة بينه وبين حوادث العمل ، فالمؤسسة التي يسودها مناخ تنظيمي غير إيجابي وغير ملائم للإنجاز يكون أكثر عرضت للحوادث داخل المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه دراستنا حيث أن عدم إتباع وتطبيق التعليمات التي تسير عليها المؤسسة يؤدي إلى الوقوع في الحوادث كما أن العوامل الخارجية أيضا لها علاقة في وقوع الحوادث . كما أن الظروف السيئة للعمل تعرقل سيره وتشتت الإنتباه ما ينجم عنه إصابات في العمل.

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع بعنوان " علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية" التي أجريت بشركة موانئ دبي العالمية جن- جن، ولاية جيجل حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانبين الجانب النظري الذي تضمن أربعة فصول، الجانب الميداني من فصلين ، حيث انطلقت الدراسة من دف أساسي هو:

علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية. إنبثقة منه ثلاثة أهداف فرعية:

1. مساهمة النظم والإجراءات المتبعة في التقليل من حوادث العمل.
 2. مساهمة البيئة الفيزيائية السائدة في زيادة حوادث العمل.
 3. مساهمة البيئة الخارجية المتبعة في زيادة حوادث العمل.
- وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم جمع المعطيات الميدانية بواسطة المقابلة كأداة بحث رئيسية ، أما عينة الدراسة فتكونت من 22 فردا تم اختيارها بطريقة قصدية أي الاعتماد على العينة القصدية ، كما اعتمدنا على أدوات البحث العلمي : الملاحظة و المقابلة والوثائق والسجلات، من أجل تحليل وتفسير النتائج ، إضافة إلى الأسلوب الكيفي، حيث توصلنا إلى النتائج التالية:
- أن للمناخ التنظيمي علاقة بحوادث العمل حيث إذا توفر مناخ جيد قلّة الحوادث والعكس صحيح.
 - أن النظم والإجراءات المتبعة داخل المؤسسة تساهم وبشكل كبير في التقليل من حوادث العمل فهي تلعب دور المحفز على توعية العمال وإرشادهم إلى استعمال الوسائل الوقائية ، وحثهم على الثقافة الأمنية وكذلك توفير السلامة المهنية.
 - أن البيئة الفيزيائية السائدة داخل المؤسسة كلما كانت سيئة وغير مناسبة أدى إلى وقوع وزيادة حوادث العمل، فلا بد من توفير البيئة المناسبة والجيدة للعمل بأريحية وطمأنينة.
 - أن البيئة الخارجية أو الظروف الخارجية لها علاقة كبيرة في وقوع حوادث العمل فالمشاكل الاجتماعية والأسرية تؤثر بشكل سلبي على أداء العمال مما يؤدي إلى وقوع الحوادث.

Study summery :

The current study was entited « the relashinship of the regulartory climate to work accidents within the economic institution », which was carried out by DP world Djen-djen ,Jijel state. The study was divided into two aspect of the theoretical aspect ,which included four chapters, and the field aspect consisting of two chapters and tha study was launched from the main objective :the relationship of the organizational climate to work accidents within the economic institution.

The sub-objectives emerged :

1. The contribution of the systems and procedures used in reducing work accidents.
2. The contribution of the prevailing physical environment to the increasebin work accidents.
3. The contribution of the external environment to the increase in work accidents.

The study was based on the descriptive approach, and the field data were collected by the interview as a major research tool ,while the sample of the study consisted of 22 individuals selected in a deliberate way ,i.e.based on the sample of intent, and we relied on scientific research tools :observation,documents, records and interviews for the analysis and interpretation of the results, in addition to the qualitative method, where we reached the following conclusions :

-The regulatory climate has to do with work accidents where if there is a good climate, accidents are reducedand vice versa.

-The physical environment prevailing within the institution whenever it is bad inappropriate, leads to the the occurrence and increase in work accidents , it is necessary to provide the appropriate and good environment for working comfortably and peacefully.

-The Systems and procedures followed within the institution contribute significantly to the reduction of work accidents, they play the role of catalyst to educate workers and guide them to the use of oreventive means and urge them to the security culture as well as provide professional safety.

-The external environment or external conditions are very relevant in the occurrence of work accidents, social and family problems have a negative impact on the performance of workers, leading to accidents.

المراجع

أولاً: قواميس وموسوعات.

1. ابن منظور الإفريقي المصري: لسان العرب، ط¹، المجلد²، دار صادر، بيروت، 1992.
2. ابن منظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1986.
3. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط³، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
4. حسن الفكهاني: موسوعة الأمن الصناعي، الجزء²، الدار العربية لنشر والتوزيع، القاهرة، 1972.
5. صالح الصقور: موسوعة الخدمات الجامعية المعاصرة، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
6. فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم اجتماع، دار مدني، الجزائر.
7. محمد الصيرفي: الموسوعة العلمية لسلوك التنظيمي- التحليل على مستوى المنظمة-، ط⁴، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009.
8. منجد الطالب، دار الشروق، بيروت، 2006.
9. يوسف محمد البقاعي: قاموس الطلاب، دار الفكر المغرب، 2002.

ثانياً: الكتب.

10. ابراهيم محمد المحانة: إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، ط¹، دار الجدير للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
11. أحمد زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، دار الفكر العربي، بيروت، 1965.
12. أحمد عزت راجع: علم النفس المواءمة المهنية- الهندسة البشرية و العلاقات الإنسانية-، الدار القومية، مصر، 1995.
13. أحمد ماهر: السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات-، ط¹، الدار الجامعية، القاهرة، 2000.
14. أحمد محرز: التأمين في إصابة العمل، دار الهناء للطباعة، الإسكندرية، 1974.
15. أحمد محمد عوض نبي: الإحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدرس، ط¹، دار حامد، عمان، 2007.
16. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط³، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
17. أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي- أسسه وتطبيقاته-، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.
18. بديع محمود القاسم: علم النفس المهني بين النظري والتطبيق، ط¹، مؤسسة الوراق، عمان، 2001.
19. بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الريان، الأردن، 2009.
20. بشير الخضراء وآخرون: السلوك التنظيمي، ط¹، جامعة القدس المفتوحة، عمان، 1995.
21. بلقاسم سلاطينة وحسان الجيلاني: المناهج الأساسية في البحوث الاجتماعية، ط¹، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
22. توفيق محمد محسن وآخرون: إدارة المنشأة المتخصصة، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

23. التوهامي إبراهيم وآخرون: **سوسيولوجيا المنظمات**، ط₁، دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
24. جلال محمد النعيمي: **دراسة العمل في إطار الإنتاج والعمليات**، دار الإطراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
25. جمال محمد أبو شنب: **قواعد البحث العلمي والاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، الأزاريبية، مصر، 2010.
26. الجيلاني حسان: **التنظيم والجماعات**، ط₁، دار الفرج للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
27. حمدان محمد حسن: **السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**، ط₁، دار الوفاء، الإسكندرية، 2004.
28. حمدي ياسين وآخرون: **علم النفس الصناعي والتنظيمي- بين النظرية والتطبيق-**، ط₁، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 1999.
29. خليل محمد حسن الشماخ وخضير كاظم محمود: **نظرية المنظمة**، ط₁، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2000.
30. خليل موسى: **الإدارة المعاصرة- المبادئ، الوظائف، الممارسة-**، ط₁، المؤسسة الجامعية لدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2004.
31. خيضر كاضم حمود وموسى اللوزي وآخرون: **السلوك التنظيمي- مفاهيم معاصرة-**، ط₁، دار إثراء الشارقة، الأردن، 2009.
32. راوية محمد حسن: **إدارة الموارد البشرية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
33. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم: **أساليب البحث العلمي**، ط₂، دار الهناء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
34. ربحي مصطفى عليان: **أسس الإدارة المعاصرة**، ط₁، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
35. رسمي محمد: **السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية**، ط₁، دار الوفاء، الإسكندرية، 2004.
36. رشيد زرواتي: **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، ط₃، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2006.
37. رشيد زرواطي: **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية**، دار الكتاب الحديث، 2004.
38. رشيد واضح: **المؤسسة بين النظري والتطبيقي**، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2002.
39. رعد حسن المرن: **نظريات الإدارة والأعمال**، دار الرياض للنشر والتوزيع، سوريا، 2004.
40. رفيقة حروش: **اقتصاد وتسيير المؤسسة**، ط₁، دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
41. زاهد محمد ديري: **السلوك التنظيمي**، ط₁، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، 2011.
42. زكي مكي إسماعيل: **أصول الإدارة والتنظيم**، ط₂، شركة السودان للعملة المحدودة، السودان، 2002.
43. سعد سلمان المشهداني: **منهجية البحث العلمي**، ط₁، دار أسامة، الأردن، عمان، 2019.
44. الشميمري أحمد بن عبد الرحمن: **مبادئ إدارة الأعمال**، ط₁₀، مكتبة العبيكان، الرياض، 2014.
45. صالح محمد فالح: **إدارة الموارد البشرية**، ط₁، دار حامد، عمان، 2004.
46. طارق كمال: **علم النفس المهني والصناعي**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
47. طرطار أحمد: **تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2002.

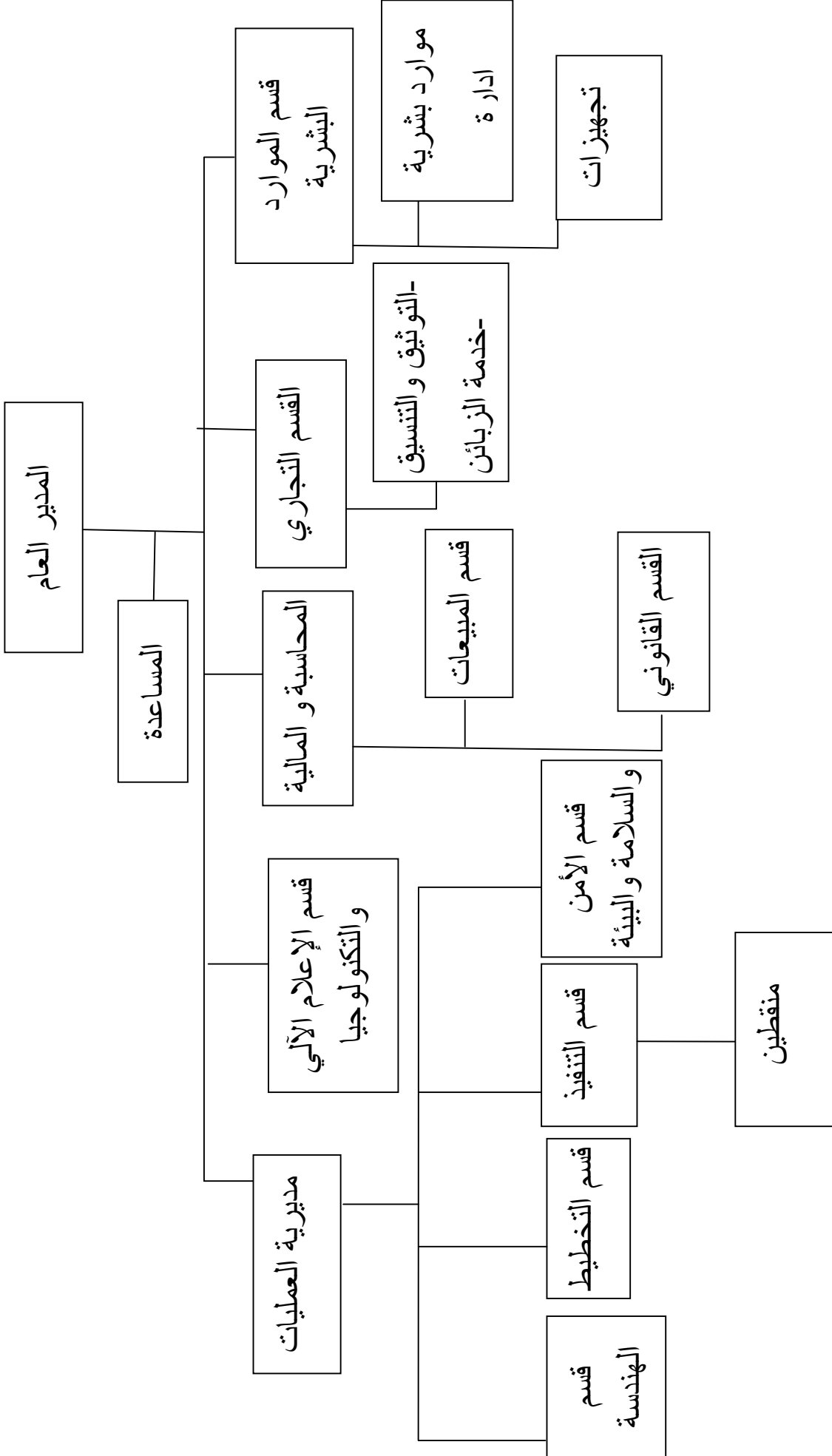
48. طلعت إبراهيم لطفي: علم إجتماع التنظيم، ط₁، دار غريب لطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ، 2007 .
49. طلعت إبراهيم لطفي: مدخل علو إجتماع التنظيم، ط₁، مكتبة غريب، مصر، 2000.
50. عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط₁، عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2002.
51. عادل رزق :إدارة الأزمات المالية العالمية، ط₁، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2010.
52. عامر الكيسي: التطور التنظيمي وقضايا معاصرة، ط₁، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا، 2006.
53. عباس محمد عوض: سيكولوجية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971.
54. عبد الرحمان العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1997.
55. عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس والإنتاج، الجزء 2، دار المعرفة الجامعية، مصر ، 2003 .
56. عبد الرحمان محمد عيسوي: دراسات في علم النفس الإجتماعي ، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1990.
57. عبد الله محمد عبد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
58. عبد المتولي محمد: علما لإجتماع في ميدان الصناعة، ط₂، دار الغربية، طرابلس، 1984.
59. عثمان فريد رشدي: الصحة والسلامة المهنية، ط₁، دار الراية، عمان، الأردن، 2014.
60. على السلمي: تطور الفكر التنظيمي، ط₂، مكتبة غريب، القاهرة، 2002.
61. علي عبد الرزاق الجيلي: علم إجتماع التنظيم- مدخل للثرات والمشكلات والموضوع والمنهج-، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999.
62. علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتا للنشر، قسنطينة، 2006.
63. عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط₁، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2003.
64. عمر وصفي عقيلي: إدارة القوى العاملة، دار زهران، عمان، 1995.
65. عمر وصفي عقيلي: الإدارة المعاصرة- أصول ، أسس، مفاهيم-، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
66. غربي علي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ط₁، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007.
67. فاروق عبده الفيله، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط₁، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
68. فاطمة سعدي: مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة، ط₁، kutubltd، لندن، 2019.
69. فرج عبد القادر طه علي: علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط₆، دار المعارف، القاهرة، 1998.
70. فريد فهمي زياد: وظائف الإدارة، ط₁، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
71. القريوتي محمد قاسم: السلوك الانساني الفردي و الجماعي في منظمات الأعمال، ط₆، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2012.
72. كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم مفاهيم معاصرة، ط₁، دار إثراء الشارقة ، الأردن، 2009.
73. كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.
74. كعباش رابع: علم إجتماع التنظيم، ط₁، دار مخبر علم الاجتماع اتصال للبحوث والترجمة، قسنطينة، 2006.

75. لحسن عبد الله باشيوة: **البحث العلمي – مفاهيم أساليب تطبيقات-**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
76. لوكيا الهاشمي: **نظريات المنظمة**، دار الهدى لطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
77. ماجدة العطية: **سلوك المنظمة – سلوك الفرد والجماعة -**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2002.
78. محمد الصيرفي: **السلوك التنظيمي**، ط₁، دار حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004.
79. محمد حافظ حجازي: **إدارة الموارد البشرية**، ط₁، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.
80. محمد حسن رسمي: **أساسيات الإدارة التربوية**، ط₁، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2004.
81. محمد سلمان العميان: **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، ط₃، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
82. محمد شحاتة ربيع: **علم النفس الصناعي والمهني**، دار مسيرة ، الأردن، 2010.
83. محمد عبيدات وآخرون: **منهجية البحث العلمي**، ط₁، دار وائل ، عمان، 1999.
84. محمد قاسم القريوتي: **السلوك التنظيمي- دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة-**، ط₁، دار الشروق لنشر والتوزيع، عمان، 2003.
85. محمد قاسم القريوتي: **السلوك التنظيمي- دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، ط₅، دار وائل ، الأردن، 2009.
86. محمود السيد أبو النيل: **علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا**، الفكر العربي، مصر، 2005.
87. المغربي عبد الفتاح عبد الحكيم: **المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، ط₁، المكتبة العصرية، مصر، 2008.
88. المغربي عبد الفتاح عبد الحميد: **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، ط₁، المكتبة العصرية، مصر، 2009.
89. مهدي زويلف علي العضايلة: **إدارة المنظمة- النظريات والسلوك-**، ط₁، دار مجدلاوي، 1996.
90. موريس أنجرس: **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، ط₂، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبه لنشر، الجزائر، 2006.
91. موسى قاسم القريوتي وعلي خضر مبارك: **أساسيات الإدارة الحديثة**، ط₃، دار تسنيم، عمان، 2006.
92. المومني واصل جميل: **المناخ التنظيمي وقيادة الصراع في المؤسسات التربوية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2006.
93. مؤيد سعيد السالم: **نظريات المنظمة الهيكل والتصميم**، ط₁، دار وائل ، عمان، 2000.
94. هشام مصطفى الجمل: **دور الموارد البشرية في التنمية**، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2007.
95. ياغي محمد عبد : **مبادئ الإدارة العامة**، ط₂، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

96. إبراهيم بوالفل: **التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدمائية الجزائرية**، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، 2009.
97. أثير حسو إسحاق: **دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية**، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 20، 2012.
98. بلقاسم سلاطنية: **العلاقات الإنسانية في المؤسسة**، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 5، الجزائر، 2004.
99. رمضان عموض وآخرون: **حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها**، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة عمار تلجي، الأغواط، الجزائر.
100. سلالى يحيوية: **دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية مع دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بالرويبة CVI**، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر.
101. عميار علي: **فعالية الملتقى الدولي الثاني حول تطبيق الأرغوميا بالدول السائرة في النمو**، الجزء الثاني 28-29 ماي 2014، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر.
102. قيقوب عيسى: **المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، المجلد 7، العدد 27، الجزائر، 2018.
- رابعاً: مذكرات.**
103. إبراهيم بوالفل: **الجماعات غير الرسمية في المؤسسات الاقتصادية**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2001.
104. إيهاب محمود عايش الطيب: **أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي**، دراسة حالة في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
105. حمد البدر إبراهيم: **المناخ التنظيمي وعلاقته بضغوط العمل**، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2008.
106. دويخ قويدر: **دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية**، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009.
107. سلامة أمينة: **الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع الإدارة والأعمال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.
108. سيساوي فضيلة: **التنظيم الحديث للمؤسسة**، محاضرات لطلبة السنة الأولى ماستر، علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2014.
109. صليحة شامي: **المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين**، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، الجزائر، 2010.
110. الفهيدى عبد الله عبده محمد: **أنماط السلوك القيادي لدى مديري إدارة التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من جهة نظر رؤساء العاملين معهم**، رسالة ماجستير، قسم الإدارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط لدراسات العليا، عمان، الأردن، 2009.

111. ليليان بن صويلح: **مدخل لعلم الإجتماع التنظيم والعمل**، مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016.
112. مصلح حمدان النقي: **المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي**، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض، السعودية، 2006.
113. منير بن دريدري: **إستراتيجية إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة العمومية الجزائرية التدريب- التحفيز**، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لنقل الكهرباء، عنابة، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2010.
114. هشام بوكفوس : **أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية**، دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريكفوجيو، رسالة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2006.
- خامسا: المراسيم.**
115. **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: حوادث العمل والأمراض المهنية**، القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1989، العدد 28، الجزائر في 05\07\1983.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع.

علاقة المناخ التنظيمي بحوادث العمل داخل المؤسسة
الاقتصادية

- دراسة ميدانية بشركة موانئ دبي العالمية - أشواط -
- جيجل -

دليل المقابلة مع مسؤولة الموارد البشرية:

❖ هل تقع حوادث العمل بشكل كثير داخل المؤسسة؟
❖ ما طبيعة القوانين والإجراءات التنظيمية التي تتبعها المؤسسة؟ وهل تطبق على الجميع؟

❖ هل هناك تواصل بين الإدارة وعمال التنفيذ؟
❖ هل يستجيب العمال للإجراءات والنظم التي تضعها الإدارة؟
❖ هل ظروف العمل مناسبة للقيام بالمهام؟ وهل توجد سلامة مهنية؟

دليل المقابلة مع أحد أعوان التحكم:

❖ كيف هو جو العمل داخل المؤسسة؟
❖ كيف تجنبون العمال الوقوع في الحوادث؟
❖ هل توفر الوسائل الوقائية للعمال؟ وهل العمال يتمتعون بالثقافة الأمنية الكافية؟
❖ هل محيط العمل مهياً بشكل جيد؟
❖ هل تتبعون الأوامر والإجراءات التي تصل من الإدارة؟ وهل تطبق بصرامة؟

دليل المقابلة مع عمال التنفيذ:

❖ كيف تطبق القوانين داخل المؤسسة؟ وهل تطبق على الجميع؟
❖ هل تساهم إجراءات العمل بالقيام بالمهام بكفاءة؟
❖ هل تتوفر السلامة المهنية؟ وهل يتمتع العمال بالثقافة الأمنية؟

- ❖ هل محيط العمل أو بيئة العمل مناسبة للقيام بالمهام؟
- ❖ كيف هي ظروف العمل بالنسبة لك من حرارة ، ضوء، تهوية، رطوبة، إضاءة.
- ❖ هل تجد صعوبة في الموازنة بين الحياة اليومية والعمل؟
- ❖ هل الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول في العمل؟

الملاحق

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: 2020/02/23
إلى السيدة (م. / م. بن مينا. م. بن من -
أنشواط - جيجل -

الموضوع: طلب تصديقات

بشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم طالبين منكم تقديم ما أمكن من تسهيلات و عون للطلبة الآتية
أسمائهم، و هذا قصد إجراء تريضات ميدانية في إطار إعداد بحوث جامعية في علم الاجتماع:
(ليسانس) تخصص : علم الاجتماع (ماستر) تخصص : علم الاجتماع والتنظيم والعقل

علاقة المناخ التنظيري بحوادث العمل
داخل المؤسسة الاقتصادية .

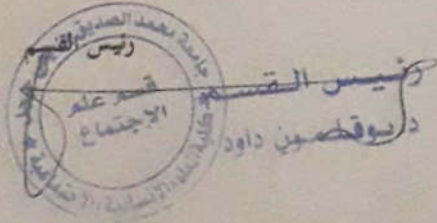
أسماء الطلبة:

- 01- عبد الحليم بن بترية
- 02-
- 03-
- 04-

في الأخير تقبلوا منا سيادتكم فائق التقدير و الاحترام

اسم ولقب الأستاذ(ة) المشرف: أ. د. د. عبد الحليم بن بترية

إمضاء الأستاذ(ة):



Demanda Accordé
A compter du 23.02.2020

DP WORLD
Djen Djen
Réf : 037/RH/DPW-DjenDjen/2020

Port de Djén-Djen - 75 000 t - 15
03 43 43 89 00 (4)
03 43 43 22 44
03 43 43 22 44
www.dpworld.com

DjenDjen le 25 février 2020

A/ Messieurs ;
Le PFSO ;
La BPFM
Port de DjenDjen

Objet : Autorisation d'accès au port.

Messieurs :

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir autoriser l'accès au port
Deux (02) Mois de :

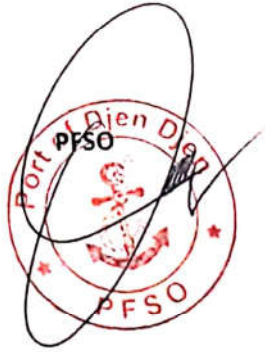
1- Mlle Boubetra Abir né le 18 Juillet 1994 à Taher.

Motif : Stagiaire à DP WORLD Djen Djen.

Pièces jointes : Copie Pièce d'identité.

Veuillez agréer, Messieurs le PFSO, le Chef de la BPFM, notre profond respect.

DP World DjenDjen



الملاحق



