

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID - ELTARF

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم و عمل

بعنوان:

حوادث العمل و تأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة
- دراسة ميدانية بمصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب الطارف -

الأستاذ المشرف:

د. سبرطعي مراد

إعداد الطالبتين:

- شارف شيماء

- العيادي هزار

لجنة المناقشة

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	إسم و لقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	أستاذ تعليم عالي	عماد بن طروش
مشرفا و مقررا	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	أستاذ محاضر أ	سبرطعي مراد
عضوا ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	أستاذ محاضر	العابد عبد اللطيف

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر و عرفان

بكل فخر و امتنان نتقدم بخالص شكرنا و تقديرنا الى استاذنا المشرف الفاضل (سبرطعي مراد)

استاذ بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة الطارف على اشرافه الكريم لنا .

لقد كان لتوجيهاته العلمية و الدقيقة و ملاحظاته القيمة و دعمه المتواصل الدور الاساسي في انجاز

هذا العمل كما ان صبره و تفانيه و روحه الايجابية كانت لها الاثر البالغ في تحفيزنا على مواصلة

البحث و الاجتهاد....

ندعو الله عز وجل ان يوفقه و يجزيه خير الجزاء و ان يديم عليه الصحة و العافية و يحقق له المزيد

من النجاحو التقدم في مسيرته العلمية و المهنية .

وشكر خاص للمؤسسة و عمال مصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب لمساعدتنا ولم يقصروا ولو

بالكلمة الطيبة .

الاهداء

ل يطيب الليل الا بشكره ولا يطيب النهار الا بطاعته ولا تطيب اللحظات الا بذكره عز وجل فاللهم لك الحمد

قبل ان ترضى و لك الحمد اذا رضيت و لك الحمد بعد الرضى

انتهت الرحلة و مضت بجلوها ومرها وها انا بعوض الله تعالى اتم هذا العمل اهدي تخرجي

الى الذي علمني ام الدنيا كفاح و سلاحها العلم و المعرفة الى من ختم اسمي به و من احلم اسمه بكل فخر حبيبي و داعمي بلا

حدود و قوتي بعد الله ابي الكريم (حسن العيادي).

الى الانسانة العظيمة معنى الحياة و سر الوجود و قدوتي الاولى الى من علمتني الاخلاق قبل الحروف الى الجسر

الصاعد بي الى الجنة الدائمة الاولى و الابدية امي الغالية (ليلى حمادي) ممتنة لان الله اصطفاك لي من البشر اما يا خير

سند و عوض دمتي لي فخرا.

الى من قيل فيهم (سنشد عضدك باخيك) الى مصدر قوتي الداعمين و و الساندين الى خيرة ايامي و صفوتها ضلعي

الثابت و امان ايامي اخواني الغاليين و اخواتي الغاليين كل باسمه (اصالة. لطفي. رفيف)

الى الانسانة العظيمة فقيدتي جدتي' (فطيمة عبدلي) فرحتي ينقصها وجودك و نجاحي ينقصه فخرك بي .

الى صديقة الرحلة و النجاح شريكة الدرب (شيماء شارف)

الحمد لله الذي اتم لي اول ثمراته راجية من الله تعالى ان ينفعني بما علمني وان يعلمني ما احمل و يجعله حجة لي لا علي.

هزار العيادي

الاهداء

" و اخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين "

" الحمد لله عند البدء وعند الختام "

من قال انا لها نالها

لقد كانت طريقا طويلة مليئة بالاخفاقات و النجاحات فخورين بكفاحنا لتحقيق احلامنا
لحظة لطلما انتظرتها و حلمت بها في حكاية اكتملت فصولها لم تكن الرحلة قصيرة ولم تكن سهلة و محمات فستضي
بجلوها ومرها

اهدي عملي هذا الى من علمني العطاء بدون انتظار الى من احمل اسمه بكل فخر طاب بك العمر يا سيد الرجال و
طبت لي عمرا.... ابي (مداني) حفظه الله.

الى حبيبتي قرة عيني الى القلب النابض الى من كانت دعواتها الصادقة و سهلت لي الشدائد بدعائها التي رافقتني و
ارشدتني كل مشاوير حياتي.... ابي الغالية (كريمة) حفظها الله

الى اخوتي الغاليين و السند في الحياة وكل اصدقائي بدون استثناء

الى من كانت رفيقة دربي و شريكة النجاح (هزار العيادي).

والى استاذنا الفاضل الذي قدم لنا يد العون و مساعدتنا في هذا العمل د.سبرطي .

الى من كان في جانبي ولم اذكر اسمه و ساندني بكلمة او دعاء او ابتسامة

اهدي ثمرة جهدي و تعب سنين هذه اليكم عرفانا و امتنانا وفقني الله و اياكم الى الخير

والحمد لله على حسن التمام و الختام .

شياء شارف .

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	- شكروعرفان
/	- إهداء
(vi)	- فهرس المحتويات
(vii)	- قائمة الأشكال
(١)	- مقدمة
02	الفصل الأول: الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة
(02)	تمهيد
(03)	أولاً: إشكالية
(04)	ثانياً: تساؤلات الدراسة
(05)	ثالثاً: المفاهيم الأساسية
(12)	رابعاً: أسباب اختيار الموضوع
(14)	خامساً: أهداف الدراسة
(15)	سادساً: أهمية الدراسة
(16)	سابعاً: الدراسات السابقة
(23)	خلاصة الفصل
(25)	الفصل الثاني: حوادث العمل: قراءة سوسيولوجية للمعنويات الدلالية والمقاربات النظرية.
(25)	تمهيد
(26)	أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.
(29)	ثانياً: أسباب حوادث العمل.
(34)	ثالثاً: أنواع حوادث العمل.
(34)	رابعاً: تصنيف حوادث العمل.
(37)	خامساً: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.
(38)	سادساً: وسائل الوقاية من حوادث العمل.
(40)	خلاصة الفصل

(42)	الفصل الثالث: أداء المورد البشري
(42)	تمهيد
(43)	أولاً : مفهوم أداء المورد البشري
(44)	ثانياً : أهمية أداء المورد البشري
(44)	ثالثاً : خصائص أداء المورد البشري
(45)	رابعاً : العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري
(49)	خامساً: مبادئ و معايير تقييم المورد البشري
(52)	سادساً : أثر برامج الصيانة المهنية على أداء المورد البشري
(60)	خلاصة الفصل
(62)	الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة.
(62)	تمهيد
(63)	أولاً: مجالات الدراسة
(66)	ثانياً: المنهج المستخدم.
(67)	ثالثاً: أدوات جمع البيانات:
(69)	رابعاً: تفسير و تحليل النتائج.
(105)	خامساً: مناقشة النتائج على ضوء التساؤلات الفرعية.
(108)	سادساً: النتائج العامة.
(109)	خلاصة الفصل.
(111)	خاتمة
(114)	قائمة المراجع و المصادر
/	الملاحق
/	ملخص

قائمة الأشكال

الصفحة	إسم الشكل	الرقم
(33)	يوضح أسباب حوادث العمل	01
(36)	تصنيف الحوادث	02

مقدمة

يعيش العالم المعاصر فترة من التغيرات و التحولات في مجال الاقتصاد و الاجتماع و السياسية نتيجة العولمة وهذا جعل المؤسسات تواجه تحديات كبيرة في البقاء و الاستمرار في سوق العمل، من أجل ذلك تعمل المؤسسات بجد من أجل تطوير مواردها خاصة البشرية، لزيادة الإنتاجية و الجودة و تحقيق التميز و التفوق، و على الرغم من أن المؤسسات تهتم بالعنصر البشري و تنظر على أنه الركيزة الأساسية و أهم مواردها إلا انه معرض لعدة أخطرا أهمها حوادث العمل التي تتسبب في هدر الإمكانيات البشرية و المالية للمؤسسة و تؤثر بشكل ملموسا على أدائها و قدراتها.

فكثرة الحوادث داخل أوساط العمل تؤدي بالضرورة إلى عدم استقرار العامل في عمله نظرا لتعرضه لمشكل و ضغوطات نفسية عليه و على عمله بشكل سلبي، من خلال دخوله في دوامة الخوف المستمر من ارتكاب الحوادث، لما تخلف من خسائر إنسانية قد تؤدي إلى الوفاة أو على الأقل قد تخلق فردا عاجزا يصبح عالة على المجتمع، إضافة إلى ذلك فالحوادث تؤدي إلى تعطيل العامل عن عمله و توقيف و تعطيل الآلات و المعدات، كذلك تسبب تكاليف أخرى كضياع ساعات العمل والبحث عن عمال جدد بدل العمال المصابين، لذلك فإن دراسة " حوادث العمل و تأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة "، تحمل أهمية كبيرة للأفراد و المؤسسات و تتطرق هذه الدراسة إلى عدة جوانب نظرية و تطبيقية، يحتوي هذا البحث على جانبين، جانب نظري و آخر تطبيقي، و للبحث في هذا الموضوع اعتمدت على خطة بحث:

الجانب الأول يتعلق بالإطار النظري للفصل الأول و قد خصص ل طرح إشكالية الدراسة و تحديدها، تساؤلات الدراسة و توضح أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة و تحديدها، و توضح أهداف الدراسة و الدراسات السابقة، المفاهيم الأساسية.

الفصل الثاني اشتمل على نظريات مفسرة لحوادث العمل - أسباب حوادث العمل، أنواع حوادث العمل، تصنيف حوادث العمل، الآثار المترتبة على حوادث العمل ووسائل الوقاية من حوادث العمل.

بينما الفصل الثالث خصص في مفهوم أداء المورد البشري، أهمية المورد البشري، خصائص أداء المورد البشري، العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري، مبادئ و معايير المورد البشري، و أخيرا برامج الصيانة المهنية على أداء المورد البشري.

أما في ما يخص الفصل الرابع فقد حدد للدراسة الميدانية لمصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب المطروحة بالطارف كونه مؤسسة صناعية، وقد تناول هذا الفصل كل من المجال المكاني و الزماني للدراسة و كذا المجال البشري و منهج الدراسة و الأدوات المستخدمة في الدراسة، و كذا قراءة و تحليل النتائج، والخاتمة وقائمة المراجع و المصادر.

الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي الدراسي

تمهيد:

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: تساؤلات الدراسة.

ثالثاً: المفاهيم الأساسية.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: أهمية الدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقد تم طرح العديد من العناصر المهمة في هذا الفصل، والتي تعتبر أهم العناصر والأسس والركيزة لموضوع الدراسة، والتي تقودنا في تسيير الموضوع ككل، فوضوح الإشكالية مع إبراز أسباب اختيار الموضوع، مع تحديدنا المصطلحات المفاهيمية، كل هذه العناصر وغيرها في الطرح يعتبر المحرك الأساسي للموضوع وهي تقودنا بدورها إلى الطرح النظري لمتغيرات الدراسة، لمعرفة الأسباب الواقعية المؤدية إلى حوادث العمل وكيفية تأثيرها على مورد بشري.

أولاً: الإشكالية:

تسببت الأزمات في العقود الماضية في خسائر كبيرة وأضرار اقتصادية جسيمة، مما أثر على حياة مئات من المنظمات في جميع أنحاء العالم، وتعد هذه الأزمات بلا شك عقبات رئيسية في طريق تنمية هذه المنظمات وتطويرها، إذ يعتبر المورد البشري من العناصر المهمة والمحور الأساسي للإنتاج في المؤسسات ككل حيث أن المؤسسة بلا عقل بشري تعتبر غير مفيدة مهما بلغت درجة تطورها وأجهزتها المختلفة، إذ تعد حماية العنصر البشري من حوادث العمل حماية للاقتصاد الوطني والمجتمع، حيث نجد معظم الأشخاص يفقدون حياتهم بسبب حوادث العمل، مما ينتج عنها حالات العجز الكلي أو الجزئي أو الوفاة و آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فالأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً فمن الناحية الإنسانية البحتة تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العالمين وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها، وعلى هذا الأساس يعد موضوع حوادث العمل من أهم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المورد البشري في مختلف بيئات عمله فإن معظم العمال الذين يتعرضون لهذه الحوادث بغية تلبية حاجياتهم باعتبارهم يتأثرون بعدة ظروف داخلية أو خارجية وعليه تعد حوادث العمل من العوامل التي تتعكس على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة وتؤدي هذه الحوادث إلى كلفة اقتصادية عالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب الإصابات أو تعطيل الآلات إضافة إلى التعويضات التي تدفعها المؤسسة للمصاب أو لأسرته، وهي في ارتفاع متزايد وحسب الإحصاءات أشارت معطيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء إلى انخفاض عدد حوادث العمل من 47,555 حادثاً في عام 2018، إلى 42,946 حادثاً في عام 2022 هذا ما يشير إليه التقرير وكالة الأنباء الجزائرية الرسمية سنة 1961، مما يمثل انخفاضاً بنسبة تقارب 10%، كما انخفضت الحالات المصرح بها للأمراض المهنية من 410 حالة في عام 2018

إلى غاية 216 حالة عام 2022 أما بالنسبة للإحصاءات عام 2023 تم تسجيل 544،1 حالة عمل تتراوح بين الخطيرة والمميتة و سجلت 150 حالة مرض مهني وبالتالي بلغ مجموع حوادث العمل والأمراض المهنية 694،1 حالة، ومن المتضح والمسلم به اليوم أن الفرد هو المورد الحقيقي ورأس المال الفعلي الذي يجب أن توفر له كل الظروف الملائمة وعوامل الراحة، وهذا ما يندرج تحت إطار الصحة والسلامة المهنية التي تهدف إلى حماية العامل من المخاطر والإصابات والحوادث التي يتعرض لها بسبب أدائه أو أثناء تواجده في العمل أو بسبب تقصيره في عدم تطبيق القوانين الوقائية وقواعد السلامة المهنية، وسيتم من خلال هذه الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل التالي: ما مدى تأثير الحوادث المهنية على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة؟

ثانيا: تساؤلات الدراسة:

✓ السؤال المركزي: ما مدى تأثير الحوادث المهنية على إستقرار المورد البشري داخل المؤسسة؟

✓ التساؤلات الفرعية:

1. ماهي العوامل المسببة للوقوع في حادث العمل؟
2. كيف تؤثر حوادث العمل على الأداء البشري؟
3. ماهي الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة للتقليل من الحوادث والحد منها؟

ثالثا: المفاهيم الأساسية:

1- مفهوم المؤسسة:

1-1 لغة:

كلمة مؤسسة في اللغة العربية مشتقة من فعل أسس وهو يدل بناء حدود الشيء وإقامته ورفع قواعده.

2-1 مفهوم المؤسسة اصطلاحا:

- تعتبر الوحدة الأساسية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.
- يعرف Drago كل مؤسسة عمومية هي مؤسسة تمتلك الدولة أو جماعات عمومية أخرى كل رأس مالها أو أغلبيته ويرجع ذلك لطبيعة نشاطها الصناعي أو التجاري، وتخضع كلية القانون الخاص أو القانون التجاري كالمؤسسة الخاصة ولطبيعتها العمومية تخضع لعلاقات ومراقبة السلطات العمومية.
- المؤسسة من الناحية الاقتصادية: هي عبارة عن تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج و تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصادية آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزماني الذي يوجد فيه وتبعا لحجم ونوع نشاطه¹.

¹ ناصر داري عدوان: إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1: 1998. ص 10.

- أما من الناحية الأنتروبولوجية: يتحدد مفهوم المؤسسة في أنها جماعة اجتماعية تنتج القواعد والقيم التي تسمح لأعضائها بامتلاك هوية جماعية، والملفت للانتباه في هذا التعريف أن هذا التصور يركز على محاولة فهم السلوك التنظيمي وما يوجد الجماعة¹.
- تعريف آخر من الناحية الاجتماعية: فعلماء الاجتماع يعرفون المؤسسة على أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفا، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، وهي نظام اجتماعي، تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- ويعرفها (بارسونز): بأنها وحدات تقوم وفقا نموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة، وبهذا تعتبر المؤسسة كل وحدا اجتماعية ترتبط أعضاؤها في ما بينها خلال شبكة من العلاقات تنظمه مجموعة محدودة من القيم الاجتماعية والمعايير.
- ويعرفها سيستر برنارد أيضا فيقول: بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا أو أنها أقوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس الشعوري².
- التعريف الإجرائي للمؤسسة: هي ميدان الدراسة تتكون من مجموعة الأنساق الفرعية عبارة عن مكاتب ومصالح تتفاعل فيما بينها داخل وحدات معينة لتحقيق أهداف محددة.

¹ بلقاسم سلطانية. اسماعيل قيرة. التنظيم الحديث للمؤسسة (المفهوم والتطور) دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر. ط2. 2008. ص 23.

² مراد زعمي: مؤسسة التنشئة الاجتماعية. منشورات برج مختار. عنابة. الجزائر. ص 12.

2- مفهوم الاستقرار:

1-2: الاستقرار لغة:

الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دوم واستقر بالمكان أي (أقام به) والاستقرار هو الثبوت والإقامة.

2-2: اصطلاحا:

▪ يعرفه محمد على محمد: على أن الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار¹.

من خلال هذا التعريف يعتبر الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى ما دام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه.

▪ يعرفه أحمد عبد الواسع على أنه " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحريره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمان أمنه الصناعي وترقيته.

¹ أحمد مختار. معجم اللغة العربية المعاصرة. المجلد 1. دار عالم الكتب القاهرة. ط 2. 2008. ص 1433.

- الاستقرار يعبر أيضا على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة والمهام بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم، وإضطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيةهم في وظيفتهم من خلال التعريف التالي:

الاستقرار هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم¹.

- التعريف الإجرائي للاستقرار: هو بقاء موظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته وإشعاره الدائم بالأمن والحماية وضمان إستقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل المؤسسة.

3- مفهوم العامل:

3-1 العامل لغة:

- العامل جمع عمال وعاملون وعمله، كل من يعمل بيده، من يتولى أمور رجل في ماله وملكه وهو الذي يأخذ الزكاة من أربابها².
- ويقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه.

¹ المنجد في اللغة والإعلام. دار الشروق. بيروت. لبنان. ط 4. 2003. ص 531.

² المعجم الوسيط. القاهرة. مكتبة الشروق الدولية ط 4. 2005. ص 627.

2-3 اصطلاحا:

- العامل هو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل.
- ويعرفه الجوهري على أنه: " موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسم في رتبة السلم التدريجي لإدارة المؤسسة"¹.
- أما (هشام هاشم) رفعت فيعرف العامل على أنه: "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه"².
- التعريف الإجرائي للعامل:
- هو كل شخص يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل مرتب في إطار التنظيم.

4- مفهوم الحادث:

- الحادث هو ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث ينجم عنه ضرر أو أضرار قد تصيب الفرد والآخرين³.
- محمد فاتح دويدار: الواقعة الغير مرغوب فيها تحدث دون توقع فهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج متشابهة، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة⁴.

¹ عمر حسين. المؤسسة الإقتصادية. القاهرة. دار الفكر العربي للنشر والتوزيع. ط4. ص 65.

² الشويكي سمير. المعجم الإداري. الأردن. دار أسامة للنشر والتوزيع. ط1. 2006. ص65.

³ الخلف محمد الطاهر. الصحة والسلامة المهنية و أثرها في الروح المعنوية والإنتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الإقتصاد ص 71.

⁴ عبد الرحمان العيسوي. علم النفس الانتاج. مؤسسة شباب الجامعة. مصر. 1965. ص 71.

- عبد الرحمان العيسوي: إنه كل سلوك خاطئ لم يؤدي إلى خسائر ذلك لأن السلوك الخاطئ إذ لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية¹.
- محمد الشكرجي: حادث ينشأ مباشرة من العمل ووضعيته والأجهزة والمعدات والآلات، ومن العامل نفسه لسوء أدائه وسوء استعداده أو نتيجة لإضطراب نفسي أو سوء توافق يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصية سواء كان هذا الإحساس ناتج عن مؤثر داخلي يفقد العامل توازنه أو مؤثر خارجي يعيق تكيفه².
- يعرفه بيسر Bisser: حادث مضر بصحة العاملين يقع فجأة نتيجة مسببات خارجية ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر وقد يكون متبوعا بعجز أو وفاة³.
- يعرفها عبد المولى: بأنها واقعة تسبب مساسا بالجسم البشري وتكون ذات أصل خارجي، قد تؤدي إلى كسر أو جرح أو تشويه⁴.
- أضاف كذلك شارس: أن الحادث بأنه خطر مصحوب بعواقب أليمة.
- نجد أيضا كل من أديوس وكريش: يشيران بأن الحادث: " حادث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها
- أما كل من جينرل و براون: " يعرفان الحادثة بأنها " كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه مما ينجم ويترتب عنه ضرر للناس⁵.

¹ بيسر وآخرون. الوقاية من حوادث العمل. مؤسسة الأهرام للتأليف والنشر. مصر. د.ط. ص 54.

² عبد المولى محمود. علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي. الدار العربية الكبرى. القاهرة. 1984. ص 12.

³ محمد الشكرجي. إدارة المشاريع الصناعية. دار الكتاب. مصر. ص 19.

⁴ دويدار. عبد الفاتح محمد. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت. لبنان.

1995. ص 251.

⁵ عيسى بهار: مذكرة تخرج لنسب شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، حوادث العمل ومدى تأثيرها على

الإندماج، السوسيو المهني للعمال المتعرضون لحادث، دراسة ميدانية من عمال مؤسسة جزائرية لصناعة الأنابيب بغرداية،

7&20، 2018، ص28.

- حسب التشريع الجزائري: بموجب القانون 13/38 المؤرخ في 1983 /712 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 1996 /07/06 تم تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسرى على العمال مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه¹.

حيث حددت المادة 06 من القانون 13 /83 حادث العمل بأنه يعتبر كحادث العمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية عن سبب مفاجئ أو خارجي في إطار علاقة العمل²، ويعتبر كذلك كحادث حسب المادة 07 من نفس القانون الحدث الذي يطرأ أو الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو داخله طبقا لتقييمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- التعريف الإجرائي للحادث: هو سلوك خاطئ ينجم عنه ضرر أو مجموعة من الأضرار بالجسم البشري

5- تعريف حوادث العمل:

- يعرف حادث العمل على أنه أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها³.
- إن ظاهرة حوادث العمل لها تعريف محددة وكثيرة حيث يعرفها كل من:

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمال والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 111.

² المادة 6 من القانون 13/83 المؤرخ 21 رمضان 1403هـ، لـ 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 28 بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 20.

³ سلامة أمينة: أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور 3 (ل م د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، " الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الناعية، بسكرة، 2017 /2018، ص 35.

- عباس محمد عوض: " بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تتجم عن إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء"¹.
- نجد أيضا محمد شحاتة ربيع: والذي يرى: " أن الحادثة كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الأفراد"².
- ويعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل: " بأنه كل إصابة أو خلل يصيب العامل كان لحسابه أو لحساب غيره، كذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو الخروج منه"
- كما عرفه مجدي محمد عبد الله: "حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصا ما أو مؤسسة في تلف الآلات والمواد والمعدات، أو أن يكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج"³.
- العريف الإجرائي لحوادث العمل: يشير إلى تلك الحوادث التي تحدث أثناء أداء العامل لمهامه أو في أثناء ظروف العمل.

رابعا: أسباب اختيار الموضوع:

- ❖ ترجع إلى الخطورة التي تشكلها الحوادث المهنية على العمال وسلامة العنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره الوسيلة والمصدر الأساسي لزيادة الكفاية الإنتاجية.
- ❖ قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع والرغبة في إختياره محاولة الوصول لنتائج من شأنها أن تساهم في وضع حلول لهذه الظاهرة [حوادث العمل].

¹ عباس محمد عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، ص25.

² محمد شحاتة ربيع: أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للنشر والطباعة، ط 3، القاهرة، 2007، ص 272.

³ سلامة أمينة: مرجع سابق، ص 35.

- ❖ الكشف عن تأثير حوادث العمل على استقرار العامل بالمؤسسة وكذا اعتبار موضوع الحوادث المهنية ومدى تأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة موضوع لا يقل أهمية من حيث المضمون عن باقي الموضوعات المقترحة للدراسة في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل.
- ❖ التعرف على المشاكل التي تعيق المسار الوظيفي للعمال.

خامسا: أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف علمي أو أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها، وفي دراسة حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل بالمؤسسة تهدف الدراسة:

- ❖ توعية رؤساء المؤسسات بخطورة حوادث العمل وظروف العمل الغير مناسبة.
- ❖ إبراز مختلف الانعكاسات السلبية على العامل وعلى المؤسسة نتيجة حوادث العمل.
- ❖ تهدف إلى توعية العمال ونشر ثقافة السلوكيات الوقائية في الوسط المهني.
- ❖ محاولة إبراز أهمية برامج الوقاية الإنسانية في التقليل من الحوادث.
- ❖ تهدف الدراسة إلى توضيح خطر التعرض لحوادث العمل ومحاولة التقليل منها.
- ❖ محاولة إبراز درجة خطورة الحوادث المهنية على المورد البشري.

سادسا: أهمية الدراسة:

- ❖ تتوقف أهمية دراسة كل بحث على قيمتها العلمية والعملية ومدى اهتمامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى، وتكسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساسا داخل المؤسسة وتأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة.
- ❖ حماية العنصر البشري من مخاطر الأمراض المهنية ومعرفة كيفية الحفاظ عليها من خلال إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- ❖ التعرف على واقع أداء المورد البشري في المؤسسة قيد الدراسة وإبراز العوامل المؤثرة فيه والمحددة له.
- ❖ إثراء الرصيد العلمي في هذا المجال.
- ❖ جعل هذا الموضوع دافعا إلى معرفة الخطر الذي يحيط بالعامل في بيئة عمله.
- ❖ نظرا لما يكتسبه موضوع البحث من أهمية بالغة في مجال علم الاجتماع بحيث ركزت على المورد البشري باعتباره الركيزة الأساسية في المؤسسة الصناعية وعنصرا مستهدفا لكثير من المخاطر كالحوادث التي تعد مشكلة من المشاكل الاجتماعية التي تؤثر سلبا على مساره الوظيفي والتقني.

سابعاً: الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة ضرورية بالنسبة للبحوث والدراسات التي تم الباحت بالمعطيات وتوضح له المفاهيم وتمنه من اختيار الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة وكذلك تساعده في اختيار المنهج والأدوات المستعملة في البحث.

ونظرا لأهمية الدراسات السابقة في توجيه وإثراء موضوع الدراسة فقد تم الإطلاع عدد معين من الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع دراستنا ألا هو " الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة " وفي ما يلي سيتم عرض الدراسات الشبيهة بموضوعنا:

1. الدراسة الأولى:

دراسة من إعداد الطالبة " أميمة صقر المغي " ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بعنوان: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت، قطاع الصناعة التحويلية في قطاع غزة بالجامعة الإسلامية، فلسطين، 2007.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه المنشآت قطاع الصناعات التحويلية في غزة، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

تمحور سؤال الإشكالية حول: ما مدى فاعلية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟¹.

¹ " أميمة صقر المغي: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت، قطاع الصناعات التحويلية في غزة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير قسم إدارة الأعمال،: الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2007، ص138.

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية¹.

2. الدراسة الثانية:

من إعداد الطالبتين " قردوح سكيبة وفتور عزيزة " مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان تأثير حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بأولاد صالح بالطاهر، جيجل، 2015 م.

+ حيث تناولت الدراسة:

✓ التساؤل المركزي: كيف تؤثر حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة

الصناعية ؟

✓ التساؤلات الفرعية:

- هل ظروف العمل تؤثر على الروح المعنوية للعاملين داخل المؤسسة ؟

- هل الاستفادة من برامج الأمن الصناعي يساعد العمال على الأداء الوظيفي الجيد؟

+ المنهج: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

+ عينة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على العينة القصدية لـ 24 عاملا.

+ أدوات جمع البيانات: تطرقت الدراسة إلى الملاحظة، المقابلة، استمارة ووثائق وسجلات كأداة جمع

البيانات.

¹أميمة صقر المغني: مرجع نفسه، ص 04

✚ النتائج المتوصل لها: من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- أن حوادث العمل تؤثر على الأداء الوظيفي للعمال بالشركة الإفريقية للزجاج، وهذا ما يؤثر على نفسية العمال وصعوبة أدائهم لمهامهم ووظائفهم وإنجاز الأعمال الموكلة إليهم¹.

¹ قردوح سكيينة وفتور عزيزة: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بعنوان: تأثير حوادث العمل على الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بأولاد صالح بالطاهير، جيجل، 2015، ص 138.

3. الدراسة الثالثة:

من إعداد الطالبتين " مولاي خديجة و سرقمة جمعة " بعنوان: الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بشركة التوزيع الكهرباء والغاز، وكالة أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل،

✚ تناولت هذه الدراسة:

✓ التساؤل المركزي:

- كيف تؤثر الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة ؟

✓ التساؤلات الفرعية:

- هل للعوامل الفيزيائية [الإنارة، الضجيج، درجة الحرارة، التهوية.....] لها تأثير على استقرار

العامل على المؤسسة؟

- ما طبيعة الخسائر الناتجة عن الحوادث المهنية [نفسية وجسدية].

- ماهي الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة للتقليل من حوادث وتحسين ظروف العمل ؟

✚ اعتمدت هذه الدراسة على: الملاحظة، الاستمارة، الاستبيان كأدوات جمع البيانات.

✚ العينة: نوع العينة التي اعتمدت عليها الدراسة هي 60 عينة بطريقة عشوائية بسيطة.

✚ المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي لكونه أكثر المناهج تلاؤماً مع طبيعة الموضوع المدروس¹.

✚ النتائج المتوصل إليها: من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يتعرض العامل أثناء العمل إلى حوادث ينجم عنها خسائر تؤثر على الاستقرار في العمل

من خلال الإجراءات اللازمة لإثبات الصحة الفرضية والنزول بها واقعيًا للتحقق منها¹.

¹ مولاي خديجة، سرقمة جمعة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، بعنوان: الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، أدرار، 2017.

- تعمل المؤسسة على وضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث من خلال استجابات مبحوثين حول توفير معدات الأمن والسلامة و وضع إجراءات وقائية لحماية عناصر الإنتاج في المؤسسة².

4. الدراسة الرابعة:

من إعداد الطالبتين: "صفاء لكصاسي و كنزة بن التهامي" بعنوان حوادث العمل وتأثيرها على أداء العاملين، بمقاطعة استغلال الكهرباء والغاز، وكالة تجارية أولف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، [2020 /2019]

تهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على حوادث العمل على أداء العاملين بأبعاده المختلفة في مجمع شركة المقاطعة استغلال الكهرباء والغاز، وكالة تجارية أولف، أدرار.

تناولت هذه الدراسة تساؤلات:

- ماهي العوامل المسببة لحوادث العمل ؟

- ماهي العلاقة بين حوادث العمل وأداء العاملين ؟.

اعتمدت هذه الدراسة على الاستمارة كأداة جمع البيانات وعلى عينة لـ 32 عامل باستخدام المسح

الشامل، أما في ما يخص المنهج اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي و التحليلي من أجل

الحصول على نتائج علمية.

النتائج المتوصل إليها: من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- أغلبية العمال لا يشاركون في دورات تدريبية وذلك من أجل تحسين قدراتهم وزيادة خبرتهم

للقاية من الحوادث.

¹ مولاي خديجة، سرقة جمعة: مرجع نفسه.

- تؤثر حوادث العمل بشكل سلبي على أداء العاملين وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة.
- حوادث العمل كبيرة جدا وهذا راجع إلى قلة النظافة وترتيب مكان العمل¹.

➤ تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع حوادث العمل لاحظنا وجود تفاوتات أهمها:

1. أولا: من حيث الهدف:

هدفت بعض الدراسات السابقة إلى معرفة أثر الحوادث المهنية على أداء العمال في المؤسسة الصناعية وبعض الدراسات إلى معالجة مشكلة حوادث العمل للوصول إلى بعض الاقتراحات، حيث تهدف دراستنا إلى توضيح خطر التعرض إلى حوادث العمل ومحاولة التقليل والحد منها.

2. ثانيا: من حيث المنهج:

معظم الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والبعض الآخر على المنهج المسح الشامل، أما دراستنا الحالية اعتمدنا على المنهج الوصفي.

3. ثالثا: من حيث أدوات الدراسة:

هناك بعض الدراسات اعتمدت على الأدوات التالية:

✓ الملاحظة.

✓ الاستمارة.

✓ المقابلة.

¹ صفاء لكصاسي، كنزة بن التهامي: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان: حوادث العمل وتأثيرها على أداء العاملين، بمقاطعة استغلال الكهرباء والغاز، وكالة تجارية أولف، أدرار، 2019-2020، ص 68.

أما دراستنا فهي تتفق مع أغلب الأدوات التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة:

✓ الملاحظة.

✓ المقابلة.

خلاصة الفصل:

لقد اتضح من خلال هذا الفصل الدور الذي تلعبه هذه العناصر المهمة في تدعيم الدراسة حول تأثير حوادث العمل على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة بحيث تعتبر من أهم المنطلقات والأسس والركائز الأساسية للموضوع، والتي تعطي للباحث لمحة حول موضوع الدراسة ذلك من خلال إعطاء تفسيرات لفهم الظاهرة بطريقة علمية واضحة وصحيحة وهي بدورها تقودنا إلى الإطار النظري لحوادث العمل واستقرار المورد البشري داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: حوادث العمل: قراءة سوسيولوجية للمعنويات الدلالية والمقاربات النظرية.

تمهيد.

أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.

ثانياً: أسباب حوادث العمل.

ثالثاً: أنواع حوادث العمل.

رابعاً: تصنيف حوادث العمل .

خامساً: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.

سادساً: وسائل الوقاية من حوادث العمل.

خلاصة.

تمهيد:

تعد ظاهرة حوادث العمل من أبرز المواضيع التي تحظى بإهتمام المؤسسات المجتمع، وبالنظر إلى الآثار والنتائج التي تتركها على أداء العاملين لابد من إيجاد سبل للوقاية من هذه الظاهرة، وعليه سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث ومعرفة أنواع الحوادث التي تؤدي بالعامل في الوقوع في هذه الإخطار المهنية، والآثار الناحية عن هذه الحوادث بهدف التقليل من حوادث العمل حفاظا على العنصر البشري.

أولاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.

حاول العديد من المختصين وضع نظريات تساعد على تفسير الحوادث المهنية ومسبباتها بهدف تجنب الخسائر المادية والبشرية، ومن بين هذه النظريات نذكر:

1- النظريات الكلاسيكية:

أ- مدرسة التنظيم العلمي للعمل: تعود مدة النظرية إلى صاحبها "فريدريك تايلور" حيث ترى هذه النظرية أن إنجاز العمال لأعمالهم التي يتم وفق قوانين وقواعد موضوعية وصارمة بمعزل عن ذواتهم، بحيث تصبح حادثة عمل في إطار نظرية التنظيم العلمي للعمل، بمثابة خرق لقواعد هذا التنظيم العلمي المحكم، ويظهر أن هذه نظرية قد أخذت صفة العلمية، لأنها تتعامل مع العامل على أنه أداة تعمل على زيادة الإنتاجية بحيث وجردهت من إنسانيته وحولته إلى مجرد أداة منفذة، الذي يعمل على تهبيط معنوياته، وبالتالي يجعله أكثر عرضة للحوادث، متجاهلة كذلك بأنه كائن إجتماعي يتفاعل مع زملائه ومحيطه الذي يعمل فيه، بحيث يؤثر ويتأثر بهم.¹

ب- مدرسة العلاقات الإنسانية: التي تبناها "إلتون مايو" فتعتبر حوادث العمل بمثابة خلل بين ما يحدث في تركيب الذات الإنسانية ووظائفها، عندما تتدهور معنويات العامل، وبالتالي يكون عرضة لحوادث العمل، ومن ثم

¹ رضا صاحب: وظائف المنظمة المعاصرة، نظرية باتورامية عامة، مؤسسة الوزارة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص

التأثير في وقوع حوادث العمل، وبعبارة أخرى فإن الجانب الإنساني فقط وتجاهلت الجانب المادي ومدى تأثيره بالظاهرة وهذا ما يجعلها نظرية غير ملمة بجميع الجوانب.¹

ج- النظرية الماركسية: التي ترى بأن الظروف المادية هي التي تضع وعي الإنسان وبأن حادث العمل يكون نتيجة لشعور العامل بأنه مستقل من طرف البرجوازية، أي أن حوادث العمل هي متغير تابع لملكية وسائل الإنتاج، والأطروحة المفترضة وهي أنه عند يستولي العمال على ملكية وسائل الإنتاج فإن الحوادث سوف تنعدم أو يقل حدوثها، لأن العمال عند ذلك يتكون لديهم وعي جديد.

ومنه مدة النظرية أرجعت أسباب الحوادث إلى الظروف المادية، الأمر الذي يجعل نظرتها لها قاصرة، حيث يمكن أن تكون هناك ظروف غير مادية تقف وراء الحادثة كعدم التركيز، التعب، نقص الخبرة وغيرها.²

2- النظريات الحديثة:

أ- نظرية الحرية والأهداف اليقظة: تنظر هذه النظرية للحادث كسلوك رديء ناتج بالأساس عن بعض السلوكات السيئة التي تحدث في بيئة سوسيولوجية غير مواتية، حيث لا يشعر العامل بالعدالة والرضا لعدم تلقي مكافآت تقابل المجهودات المبذولة من قبله في أداء عمله على أحسن وجه، فلذا كلما كان مناخ العمل يوفر فرض سوسيولوجية وإقتصادية، كلما كان سلوكه أكثر آمناً وخالياً من الحوادث، فتوفر مثل هذه الظروف المحفزة على العمل تجعل العامل أكثر يقظة وانتباهاً أثناء إنجاز مهامه.³

¹ عبد الرحمان الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1977، ص 135.

² عبد الرحمان الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1977، ص 105.

³ عبد الرحمان العسيوي: السيكولوجية للعمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، د.س، ص 108.

ب- **نظرية التحليل النفسي:** من أصحاب هذه النظرية "فرويد" ويرى أصحاب مده النظرية لأن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية تشبه الهفوات ويعتقد أنصار هذه النظرية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات.

ويعتبر "فرويد" معظم الحوادث تعبيراً عن صراعات عصبية، وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها بسببية الحوادث، وترى مدرسة تحليل النفسي أن السبب لمعظم الحوادث إنما هي الدافعية اللاشعورية، أي أن للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب خارجية، أي أن لكل حادث عمل هو تعبير عن الذات.¹

ج- **النظرية القدرية:** تقوم مدة النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر والحظ السيء، أي يرى أصحابها بأن الناس ينقسمون إلى صنفين: الأول سعيد الحظ يمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو في مأمن من الوقوع فيها .

في حين أن النصف الثاني غير محصن لهذا فهو أكثر قابلية للتعارض للحوادث، كما أنه يصاب بها بصفة مستمرة، غير أن هذه النظرية وفي تفسيرها هذا تناسب أثر الإنسان في وقوع الحوادث له، والذي يؤخذ عليها أيضاً أنه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها، وهذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها "جريتود" و"ماريس" وآخرون، والتي لاحظها "فيتلس" والتي أثبتت أن الحوادث تقع دائماً لبعض الأفراد ونادراً للآخرين كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف.²

¹ عباس محمود عوض: سيكولوجية الحوادث، دار المعرفة الجامعية، ط2، مصر، 1971، ص 31.

² عباس محمود عوض، مرجع سابق، ص 31.

د- النظرية الطبية: ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعانون

من أمراض جسمية أو عصبية وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوف في الحوادث والإصابات.¹

هـ- نظرية لإستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب

البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث بصفة متكررة يطلق عليها اسم

(مستمد في الحوادث) وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية فهم يقدمون

أنفسهم في سلوك الخطير .

ثانياً: أسباب حوادث العمل.

تقع حوادث العمل نتيجة تجمع عوامل عديدة منها داخلية شخصية ترجع إلى الفرد ذاته هو عوامل بيئية

خارجية تقع من ظروف العمل كالحرارة المرتفعة والضوضاء أو سوء وضع الآلات وكذلك التي تنشأ خارج العمل

كالضغوط النفسية والمشاكل العائلية.

1- الأسباب الشخصية:

- الذكاء: قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك إرتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث،

فالعمال الأقل ذكائهم أكثر إرتباط في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الإفتراضات ومع ذلك

فإن تدني نسبة الذكاء في حدود الضعف العقلي، قد يتسبب في وقوع الحوادث لأن ضعيف العقل يواجه

عام غير قادر على التبصر بالأخطاء، كذلك نسبة ذكاء الأفراد تؤثر بشكل كبير على أدائهم المهني

¹ سليم نعامة: مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار كرامة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا، ص 27.

والوظيفي وبالتالي وقوعهم في الحوادث من عدمه، فزيادة نسبة ذكاء الشخصي أو العامل فيه من الوقوع

في المخاطر وتجنبها وعكس ذلك كلما قلت نسبة ذكاء الشخص كلما كان أكثر عرضة لها.¹

- الخبرة: لا شك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث ويؤيد

هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم وكثير من الأبحاث العقلية فكلما قلت خبرة العامل زاد تورطه في حوادث

العمل ذلك لأن الخبرة تجعل العامل أكثر دراية بجل الآلات وبظروف العمل مما يجنبه أخطار حوادث

العمل.²

- السن: تؤكد دراسات علم النفس الصناعي "تيفين 1968" و"طه 1979" وغيرهما أن هناك إرتباط سلبي

بين الحوادث والسن ولا سيما في الفترة العمرية (25-60 سنة) فقيام العمال صغار السن بالأعمال

يمكن أن تعرضهم للحوادث نظرا لتمييزهم بالإهمال والتسرع واللامبالاة ويتقدم العمل يمكن ترقيتهم إلى

أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة.³

- التعب: أكدت الدراسات أن التعب والإجتهاد يزيد من حوادث العمل، فكلما زاد نشاط العامل زادت سرعته

في أداء العمل وبالتالي وقوع حادث ولكن من المؤكد أن التعب الشديد يؤثر على أداء العامل وسرعته

ويفقده التركيز وبالتالي يؤدي إلى إرتفاع نسبة الحوادث .

- حدة البصر: إن مدة حدة البصر وسلامته عامل يساهم في التعرض للحوادث أي أن حدة بشر العامل

ورؤيته تؤثر بشكل أو بآخر على مستوى أدائه العملي، فكلما كانت قوه النظر واحدة البصر سليمة كلما

¹ مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 97، العدد 27، جوان 2018، ص 221.

² كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1996، ص 220.

³ سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وإنعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد7، العدد

تجنب الحوادث والعكس صحيح كلما كانت حدة بصره قليلة كان عرضة للإصابة أكثر وبالتالي الوقوع في حوادث عمل.¹

2- أسباب بيئية وتنظيمية:

- الضوضاء: الضوضاء عامل تأثير سيئ على العامل وإنتاجه ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين هما: كون الضوضاء عاملاً مزعجاً (فتسبب بذلك الضيق وإستياء من جانب العمل) وكونها عاملاً مشتتاً للإنتباه والتركيز (فتصرف بذلك إنتباه العامل عن عمله وتقلل من تركيزه عليه فتقل تبعاً لذلك كفاءته فيه).²
- الإضاءة: تعتبر إضاءة مكان العمل أهم عامل فيزيقي في بيئة العمل، قد تبين لبعض العلماء من أثر دراسة الإضاءة أن الإنتاج يمكن أن يزداد كلما يقل التعب وزود المصنع بإضاءة مناسبة وكافية وللإضاءة الجيدة والملائمة أكثر من الفائدة فضلاً عن أنها تزيد من مقدار الإنتاج ودقته فهي تسهل الرقابة عن العمال وتكشف على الأماكن غير نظيفة، فتدفع إلى تنظيفها كما أنها تنقص من مقدار المواد التالفة وفيها وقاية من الحوادث.³

مما لا شك فيها أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية لها علاقة في إرتفاع وإنخفاض نسبة حوادث العمل في أماكن العمل، فكلما كان درجة الإضاءة عالية كلما كان العمل في أحسن وضعية للإنتاج أكثر وكلما نقصت درجة الإضاءة كان العامل أكثر عرضة للإصابة وبالتالي إنخفاض في مستوى الإنتاج، لذلك الإضاءة تلعب دور أساسي في عملية الإنتاج وفي وقاية العامل من الحوادث.

¹ عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، ص 148.

² عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 120.

³ كامل محمد عويضة، مرجع سابق، ص 114.

- درجة الحرارة: ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة الحرارة معتدلة سواء كان العمل ذهنيا أو عضليا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو إنخفضت عن المعدل المناسب، ذلك أن درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل سواء (ارتفاعا أو إنخفاضا) تسبب ضيقا لدى العامل كلما تؤثر تأثيرا من الناحية الفيزيولوجية للعامل مما يزيد إحساس بالضيق ويقل كفاءته بالعمل.¹
- التهوية: تؤثر التهوية بشكل كبير على سلامة وراحة العمال، ومن آثارها النعاس والخمول والتعب نتيجة لإرتفاع الحرارة والرطوبة وبالتالي يكون العامل أكثر عرضة للحوادث، يعد توفير التهوية المناسبة بشكل مستمر في بيئة العمل ومراعاة مستويات الحرارة والبرودة أمرا ضروريا من أجل سلامة العمال .
- طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج: تمثل حوادث العمل الناتجة عن إستخدام الآليات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة ذلك لأنها ليست مضمونة بحيث تكفل الأمن التام لكل الإستجابات التي تتعرض لها كالتصميم الغير مؤمن للآلات والأجهزة وإستعمال الأجهزة السريعة التآكل والتصدي.²

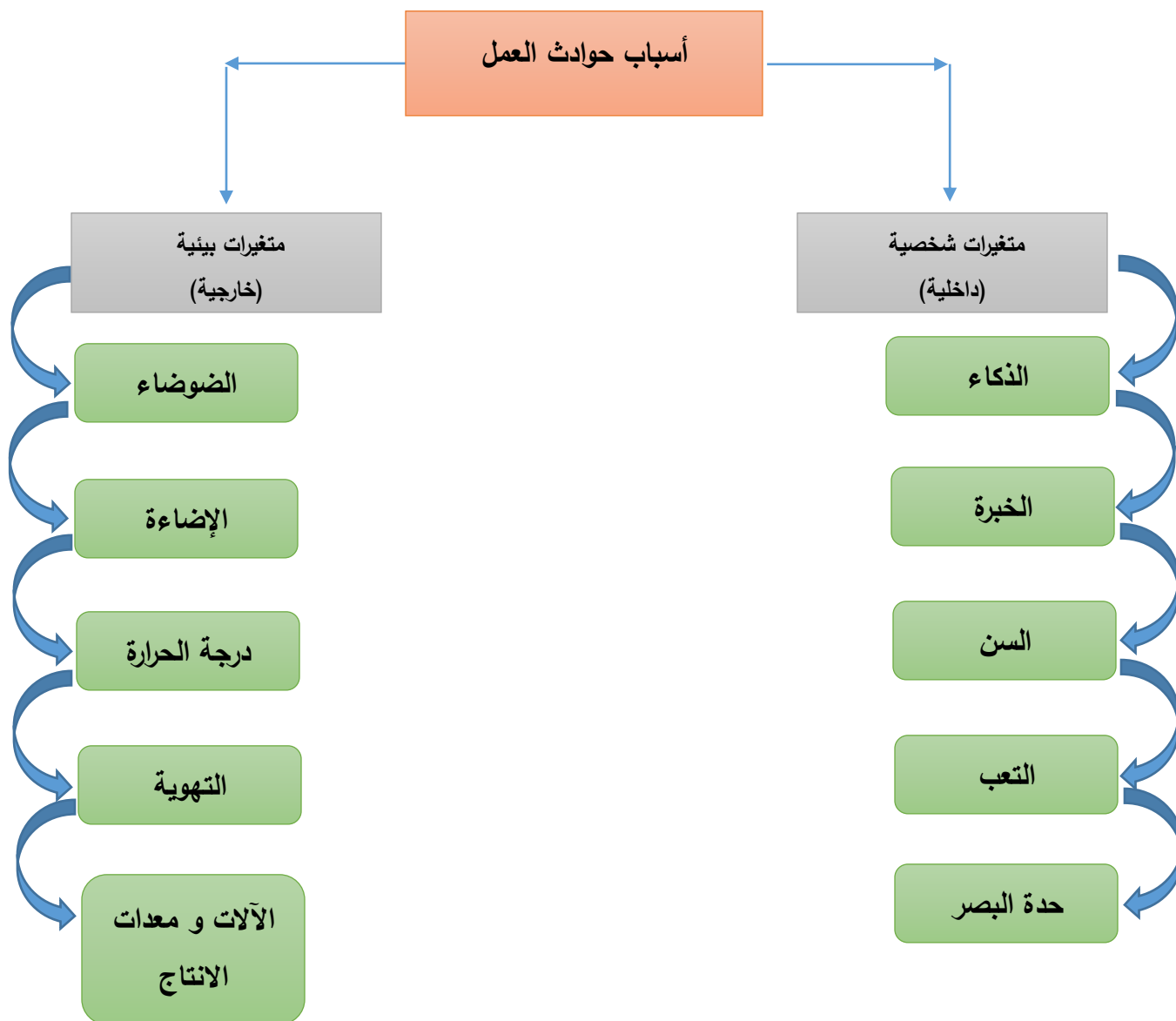
3- أسباب أخرى:

- عدم إختيار العامل المناسب للعمل المناسب الذي يتلاءم وقدراته العقلية .
- عدم توعية العامل بخطورة الآلة.
- سرعة العامل وعدم تطبيقه.
- لامبالاة العامل للقواعد الأمنية.
- عدم وضع برامج نوعية من قبل المؤسسة.
- العمل على معدات ووسائل الإنتاج دون تصريح أو إذن مسبق .

¹ عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 117.

² حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص 2003.

الشكل رقم (1): يوضح أسباب حوادث العمل



من إعداد الطلبة

ثالثاً: أنواع حوادث العمل

- حوادث الطريق: قد يتعرض العامل لحوادث أثناء قدومه أو عودته من العمل، كإصتدامه بمركبة أخرى، أو بحافلة الطريق، وذلك بسبب ظروف خارجة عن إرادته مثل: الجو العاصف، أو صيانة مركبة العمل.
- الإنزلاق والسقوط: يمكن أن تتسبب الكثير من العوامل في مكان العمل إلى حدوث الإنزلاق وسقوط مثل: الأرضيات المبللة، والأسطح الجليدية، الحبال، وأسطح المشي غير المستوية ويؤدي سقوط إلى إصابات خطيرة مثل: كسور العظام، إصابات الدماغ، وإصابات حبل الشوكي.
- السقوط من المرتفعات: يعتبر سقوط أحد المسببات الوفاة، خاصة في أعمال البناء، حيث يواجه العمال خطر السقوط من الأسطح والسلالم وغالبا ما يكون السقوط بسبب الهياكل السيئة ومعدات الأمان غير المناسبة.
- الصعق بالكهرباء: يمكن أن يعاني العمال من إصابات الصعق بالكهرباء عند عملهم حول الأسلاك أو بسبب الأسلاك المكشوفة، كما يمكن أن تحدث الإصابة عند الإصطدام بالكابلات الأرضية أثناء الحفر.
- العنف: يمكن أن تنشأ الإصابة عند حدوث الخلافات التي تنشأ بين العمال، أو من أشخاص تم التعامل معهم بموجب العمل كتعرض العمال الذين يعملون في خدمات التوصيل للعنف من قبل الزبائن¹.

رابعاً: تصنيف حوادث العمل

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة.

- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور أو حوادث مناجم أو حوادث طائرات...¹

¹ موقع إلكتروني: <https://Mamdoos3> ، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 02/09/2024، على الساعة 11.20.

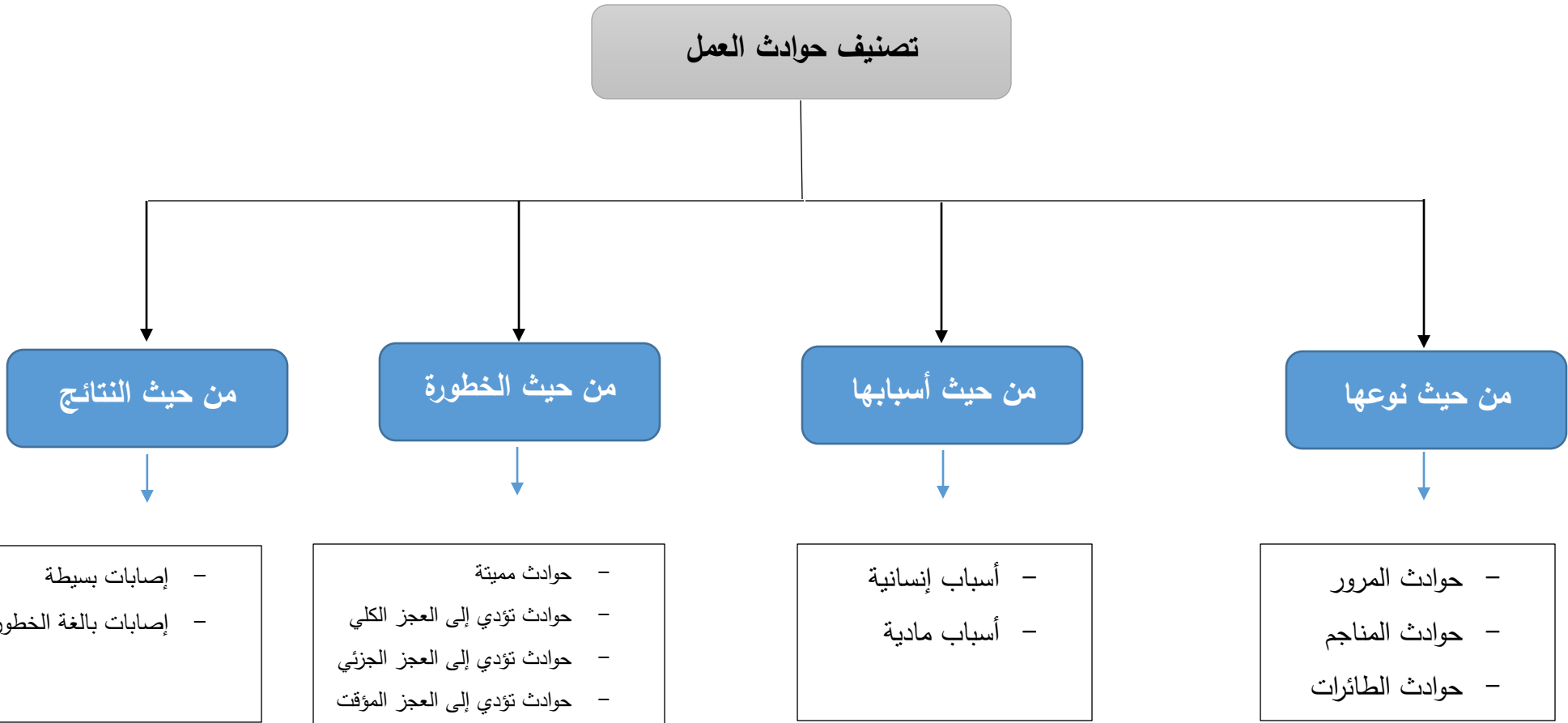
- من حيث أسبابها: إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كالإهمال العامل أو شرود ذهنيه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته وحوادث ترجع إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو إنفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات.²
- من حيث الخطورة: إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم أو فقد العين أو اليدين وآخر يؤدي إلى عجز دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.
- من حيث النتائج: يمكن أن لا تستقر الحوادث عن أي إصابات وتسمى في هذه الحالة بحوادث بريئة كسقوط مطرقة من يد العامل وهو في مكان عال، أو تلطيخ ملابسه وإصطدامه بألة ويمكن أن ينجز عنها إصابات بسيطة كونها لا تحتاج إلى إسعافات أولية، كجروح، أو تمزق بسيط في الجلد، حيث لا يشكل أي مضاعفات خطيرة ولا يحتاج الفرد خلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة ويعد هذا النوع من الإصابات أكثر إنتشارا في أماكن العمل.³

¹ كمال محمد عويضة، مرجع سابق، ص 138.

² عويد سلطان المشعان، مرجع سابق، ص 145.

³ أمينة سلامة، مرجع سابق، ص 50.

الشكل رقم (2): تصنيف الحوادث



من إعداد الطلبة

خامسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

أ- الآثار المتعلقة بالعامل: ينجز عن حوادث العمل آثار سلبية عن العامل وتختلف حسب نوعها وخطورتها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها وفاة العامل أو تعرضه إلى عجز كلي يعقده عن العمل أو قد تتسبب في عجز جزئي مما يعيقه ويمنعه في الإستمرار عن العمل وقد يضطره إلى تغيير العمل وبالتالي يؤثر على إستقرار حياته الإجتماعية ووضعه المادي بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها حادث.

ب- الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية: لحوادث العمل إنعكاسات سلبية عن المؤسسة تختلف حسب درجة خطورة الحادث¹:

- كثرة الحوادث في المؤسسة الصناعية يؤدي إلى توقف وإنخفاض الإنتاج والأداء.
- تؤدي الحوادث إلى تلف المعدات والآلات.
- تؤدي كثرة الحوادث إلى خسارة عامل كفي .
- تتحمل المؤسسة الصناعية تكاليف إصابات العمل كتعويض العامل وإصلاح معدات الإنتاج وتجديدها .
- تؤدي حوادث العمل إلى إهتزاز السمعة السوقية للمؤسسة وإنخفاض معدل المبيعات نفقات إصلاح الآلات أو تدميرها أو عطلها .
- ضياع المواد الخام المصنعة .
- تؤدي إصابات العمل إلى تأخير التسليم وبالتالي خسارة الصفقات وفقدان الأرباح .

¹ سارة عامر عبد العزيز، حوادث وإصابات العمل، كلية المستقبل الجامعة، قسم إدارة الأعمال، ص، ص 2، 3.

سادسا: وسائل الوقاية من الحوادث العمل

هناك مجموعة من الإجراءات للحد من الأخطار الناتجة عن حوادث العمل أهمها:

- 1- **معدات وقاية الرأس (الخوذة):** تستخدم لوقاية الرأس من عدة صدمات وحوادث، وتختلف في صنعها تبعا لظروف العمل، تستخدم أيضا للوقاية من أشعة الشمس والصدمات.
- 2- **معدات وقاية العين:** هي المعدات التي تحمي العين ويشترط فيها أن تؤمن الحماية المطلوبة والرؤية الواضحة، وتمنع وصول الغبار والمواد الضارة للعين، ويجب أن تكون من الزجاج أو البلاستيك الشفاف، وأن تكون مقاومة للصدمات.
- 3- **معدات وقاية الأذن:** تقوم بحماية الأذن وتخفيض درجة الضوضاء في مكان العمل إلى حد أقل من الحد المسموح التعرض له.
- 4- **معدات وقاية الجهاز التنفسي:** تستعمل أجهزة التنفس المختلفة لتمكين الشخص الذي يرتديها من العمل في الأماكن التي تكون نسبة الأكسجين فيها غير كافية لعملية التنفس، ويتم إختيار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بصد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون.
- 5- **حذاء الأمان:** تتعرض القدم في الصناعة إلى العديد من المخاطر كسقوط الأجسام على القدم أو الدهس على الأجسام الحادة والمواد الخارقة، لذلك يلزم على العاملون بحماية أقدامهم وذلك بإستعمال الأحذية مناسبة.¹

¹ مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ط1، مصر، 2016، ص، ص 85، 87.

6- واقيات الأيدي أو القفازات: تتعرض أيدي العاملين إلى العديد من المخاطر عند التعامل مع الآلات

المكشوفة أو درجة الحرارة عالية أو مواد كيميائية مثل المواد السامة، لذلك لابد من إستخدام القفازات

الخاصة معدة عمليا مثل:

- إستعمال القفازات الوقائية عند التعامل مع الآلات المكشوفة أو أجهزة متحركة .

- استعمال القفازات الوقاية عند التعامل مع درجة الحرارة عالية أو منخفضة.

- إستعمال القفازات المبطنه بالرصاص المقاومة للإشعاعات.

- إستعمال القفازات المعقمة عند التعامل مع الميكروبات وناقلات الأمراض .

7- أحزمة الأمان: تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها وكذا الأماكن العمل

المرتفعة مع مجموعة أدوات أو عدد أو أي شيء.¹

¹ مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص 87.

خلاصة

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل وإنطلاقاً من النظريات المفسرة لحوادث العمل وصولاً إلى وسائل الوقاية من حوادث العمل يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والإنتاج متواصل وبالتالي فعل الجهات المعنية والمسؤولة أن تدرك هذه الظاهرة وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها مما ينبغي على المنظمة أن توفر لعمالها أساليب الوقاية للحد من هذه الحوادث .

الفصل الثالث: أداء المورد البشري

تمهيد

أولاً : مفهوم أداء المورد البشري

ثانياً : أهمية أداء المورد البشري

ثالثاً : خصائص أداء المورد البشري

رابعاً : العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري

خامساً: مبادئ و معايير تقييم المورد البشري

سادساً : أثر برامج الصيانة المهنية على أداء المورد البشري

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر أداء المورد البشري من العوامل الأساسية التي تحدد نجاح المؤسسات و إستمراريتها، حيث يلعب دورا رئيسيا في تحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة الإنتاجية، يهدف هذا العمل إلى تقديم إطار نظري حول مفهوم أداء المورد البشري، أهميته، خصائصه، والعوامل المؤثرة فيه، ويختتم الفصل بتسليط الضوء على أثر برامج الصيانة على أداء المورد البشري، وكيف أن هذه البرامج تساهم في تعزيز القدرة الإنتاجية للموظفين.

أولاً : مفهوم أداء المورد البشري:

هو مدى قدرة الأفراد داخل المنظمة على تحقيق الأهداف المحددة باستخدام المهارات والمعرفة والقدرات المتاحة لهم، حيث يعد أحد العوامل الأساسية التي تحدد نجاح المنظمة، ويشمل كافة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الموظفون لتحقيق أهداف العمل المحددة.

• أما حسب (د- حسن سليم) يعرف أداء المورد البشري كقدرة الفرد على إتمام المهام المطلوبة منه بشكل فعال داخل المنظمة، يشمل كذلك جودة الأداء، الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة ومدى قدرة التزام الموظف بالمعايير و المواعيد النهائية.

• أما حسب (د- محمد الجمل) يشير أن أداء المورد البشري لا يقتصر على تنفيذ المهام فقط، بل يشمل أيضا على الابتكار، الإبداع، والمساهمة في تطوير بيئة العمل وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

• أما حسب (د- علي محمد علي) يعتبر أداء المورد البشري مؤشرا رئيسيا على فاعلية القيادة في المؤسسة، كما يعتقد أن التحفيز و الإدارة الجيدة تسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين.

وعليه يعتبر المورد البشري هو مجموعة من الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد في بيئة العمل لتحقيق

أهداف المنظمة وتحسين الإنتاجية.¹

¹ العطار أحمد: إدارة الموارد البشرية: أسس نظرية وتطبيقات عملية، دار الفكر العربي، 2015، ص80

ثانيا : أهمية أداء المورد البشري:

1. تحقيق الأهداف التنظيمية: يساعد أداء المورد البشري في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فاعلية، عندما يؤدي الموظفون مهامهم بكفاءة، فإن ذلك يساهم في تحقيق الإنتاجية وزيادة تحقيق الأهداف المقررة في وقت أقل.
2. تعزيز الإنتاجية و الكفاءة: يساعد أداء المورد البشري في رفع الإنتاجية العامة للمنظمة كما يساعد في تحسين الأداء في تقليل التكاليف، حيث يساهم الأفراد، والأداء المرتفع في تنفيذ الأعمال بأقل قدر من الأخطار والوقت.
3. زيادة الابتكار والتطور: يساعد في تطوير أساليب العمل وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات في السوق، حيث أن المورد البشري يبحث عن طرق جديدة لتحسين العمل وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المنظمة.
4. تحسين جودة المنتجات والخدمات: عندما يكون أداء المورد البشري في أعلى مستوياته، ينعكس ذلك مباشرة على جودة المنتجات والخدمات.
5. تحقيق استدامة المنظمة: عند تحسين أداء المورد البشري تتحقق استدامة المنظمة على المدى الطويل، الأداء الجيد يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات والتحديات في البيئة الاقتصادية والاجتماعية، مما يساعدها في الاستمرار والنمو على المدى الطويل.¹

ثالثا: خصائص أداء المورد البشري:

- الكفاءة والفعالية: قدرة المورد البشري على إتمام مهامه بسرعة وبدقة، والفعالية تشير إلى مدى قدرة المورد البشري على تحقيق أهداف العمل المحددة، وحسب (د- سليم) أن الكفاءة والفعالية من أبرز

¹ محمد الجمل: إدارة الموارد البشرية: الأسس والتطبيقات، 2002، ص10

الخصائص التي تحدد مستوى أداء المورد البشري وأدائه الجيد يساهم في رفع الإنتاجية داخل المنظمة.

- القدرة على تحقيق الأهداف: القدرة على تحقيق الأهداف الموضوعة له في الوقت المحدد وبجودة عالية.
- التحفيز الذاتي : يكون محفزاً ذاتياً يظهر أداءً عالياً دون الحاجة إلى إشراف مستمر.
- التعاون والعمل الجماعي : يعتبر التعاون بين الموظفين أحد الخصائص التي تساهم في تحسين الأداء.
- التفاعل الإيجابي مع البيئة التنظيمية : الموظف يتكيف مع التغيرات في بيئة العمل يظهر أداءً أكثر كفاءة.
- الإلتزام والولاء: العاملون الذين يظهرون التزاماً قوياً اتجاه أهداف المنظمة يعكسون أداءً مرتفعاً، وهذا ينعكس على زيادة مستوى الولاء التنظيمي¹.

رابعاً: العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري:

يجب أن يأخذ المسؤولون في اعتبارهم عند تقييم أداء منظمة ما تشغيل عدة عوامل قد تؤثر في الأداء ومن بينها ما يلي:

- وجود أو عدم وجود الأعمال المتأخرة قد يؤثر في معدل الإنتاج إذ أن القدر الضئيل من الأعمال الغير منجزة يعتبر بصفة عامة أمراً عادياً، بل يتطلب التأمين لتدفق العمل المستمر للعاملين في المنظمة ويختلف الحجم المرغوب من المتأخرات، إذ يتوقف عليه ثبات انسياب العمل وكمية ودرجة التقلبات فيه، ويسبب النقص في العمل المتاح وقت الانتظار لدى العاملين انخفاض في معدل

¹ حسن سليم: إدارة الموارد البشرية، ص ص 50-51

الإنتاج، على النقيض فإن كثرة العمل المتأخر عن المعتاد يمكن أن تسبب تعجلاً أو معدلاً أعلى للإنتاج، مثل هذا المعدل المتعجل قد لا يمكن تحقيقه دائماً، ويتولد عليه انخفاض في نوعية المنتج النهائي¹.

- التحسينات التنظيمية والإجرائية ذات أثر مباشر على الأداء: يتوقف معدل الإنتاج على عوامل عدة منها ملائمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، فالتعديل التنظيمي مثلاً الذي يغير من تدفق وتتابع العمل عادة ما يترتب عليه تغير في معدل الإنجاز وممكنة العمل اليدوية (حل الآلة محل الأعمال اليدوية)، ترتب ارتفاعاً واضحاً في معدل الإنتاج، وبالمثل فإن اختصار خطوات العمل في عملية ما يقلل من المواد المطلوبة لإنهاء وحدة العمل².

- الأداء في العمليات المتماثلة قد يتباين بحسب الموقع الجغرافي للوحدات من جراء الظروف المحلية، فقد تباين معدلات الإنتاج بسبب الظروف المحلية حتى ولو أدى نفس النشاط في مواطن مختلفة بنفس درجة الكفاءة من ذلك مثلاً: في عملية ما يستوجب حصر وتسجيل الأفراد الداخلية و المغادرين لدولة ما ، حيث هؤلاء الأفراد قابلون للعد، فقد يتباين معدل الحصر و التسجيل بحسب ما كان التسجيل يتم في الموانئ البحرية أو الجوية أو المرور على الحدود البرية فقط، فدرجة التفثيش

¹ رابح يخلف : نحو تقييم فعال للأداء المورد البشري للمؤسسة الاقتصادية (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - تخصص : تسيير منظمات - 2006-2007) ص 03 .

² عبد الرحمان نيومان : الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية : (رسالة ماجستير أكاديمية تأليف للعلوم - قسم العلوم الإدارية - الرياض - 2003) . ص 39 .

المطلوبة عند كل موقع من هذه المواقع و إنتظام حركة الدخول والمغادرة وإختلاف اللغات المستخدمة عند كل موقع¹ .

وعليه أن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية على رأسها الدراسة التي أجريت في هاوثورن التابعة لشركة وستن إلكتريك التي نبهت لأهمية الأداء الوظيفي و أكدت أن ثمة عوامل تختلف بالعمل تؤدي إلى إختلاف معدل الإنتاج وهذا ما دفع بالمهتمين إلى إتخاذ نظريات تخص العوامل المسببة و المكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى أداء العمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة، ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات:

1. العوامل المتعلقة بالعامل: هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية و الأقدمية خبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعمال بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها².

2. العوامل المتعلقة بالوظيفة: يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ. عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: تتمثل في التوسع الوظيفي ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعتها والسيطرة عليها والمشاركة في إتخاذ القرار و المستوى التنظيمي بها .

¹ فايز عبد الرحمان الفروخ : التعليم التنظيمي وأثره في تقييم الأداء الوظيفي (دار الجليس للنشر و التوزيع - الأردن - عمان- 2011) ص 45.

² نور الدين شنوفي : تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة عمومية إقتصادية (أطروحة دكتورته - جامعة الجزائر - 2004) ص 194 .

ب. عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة مهنية منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال القدرات والمهارات في العمل.

3. عوامل متعلقة بالمؤسسة: هي مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر وهو المؤسسة التي يعمل بها وهذه العوامل ترتبط بسياسات وإستراتيجيات المؤسسة ولها تأثير على أداء العاملين، ومن هذه العوامل مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل والاتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة، الإجراءات و القواعد القانونية و التنظيمية للعمل، كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء¹.

فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لاطلاق قوته الكامنة و الاحساس بفعاليته الذاتية كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء.

4. عوامل متعلقة بالبيئة: أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي المؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العمل في هذه المؤسسة وكذا للانتماء الديمغرافي والاختلاف في الجنسية بين العمال، إلى جانب البيئة الإجتماعية والثقافية والخارجية².

¹ البيراوي سامر محمد - بناء الشركة بالكفاءات - مقال من الأنترنيت في الموقع : www . iner . fr

² البيراوي سامر محمد - المرجع السابق .

خامسا: مبادئ و معايير تقييم المورد البشري:

لأداء المورد البشري العديد من معايير التقييم منها معايير سلوكية وهناك معايير موضوعية أو كمية، سيتم إستعراض كل من مبادئ ومعايير تقييم الأداء في النقاط التالية:

أولاً: مبادئ تقييم أداء العاملين:

يمكن تحديد المبادئ الأساسية التي ينبغي أن يقوم عليها النظام الفعال لتقييم أداء العاملين في مايلي¹:

- تحديد الغرض من التقييم: تتضمن الخطوة الأولى من تصميم نظام تقييم الأداء فالتحديد الواضح لأهداف التقييم يعزز من اهتمام المديرين ويزيد من دوافعهم لإجراء تقييم فعال.
- تحديد ما ينبغي تقييمه يجب تحديد جوانب عمل العامل التي ينبغي تقييمها ويتضمن ذلك تحديد أبعاد أو عوامل أداء محددة يتم تقييم العامل على أساسها والعوامل التي يتم تقييم العامل على أساسها تكون إما متعلقة بالصفات الشخصية للعامل أو بسلوك عمله أو بنتائج عمله ويتم تقييم أداء العامل بناء على هذه العوامل ويفضل أن يتم تحديد هذه العوامل من خلال إجراء عملية تحليل للوظائف .
- تحديد موعد التقييم وفترته: يجب أن يتم تقييم العامل بصورة دورية ومنتظمة وبالتالي فلا بد أن يتم تحديد متى يتم التقييم وعدد مرات التقييم خلال فترة معينة.
- إتاحة الفرصة للعامل للتنظيم: تقييم أداء العاملين يعتمد على الحكم الشخصي وبذلك فمن الممكن أن يكون هناك إختلالات لوجود أخطاء في التقييم ولذلك فمن العدالة إتاحة للعامل للتنظيم من قرار

¹ الصادق، محمد بهاء الدين عبد المنعم : رسالة ماجستير بعنوان تقييم أداء العاملين وأثره على سياسة الحوافز والترقية ، دراسة تطبيقية (كلية التجارة جامعة عين شمس ، مصر 2005) ص ص 32.33.

- تقييمه مما يساهم في موضوعية التقييم ويوفر الحماية اللازمة للعاملين من إحتمال تعسف الرؤساء، ويعزز ثقة العاملين بنظام التقييم وبالتالي لا بد السماح بالإطلاع عليها .
- إستخدام نتائج التقييم: يجب أن يكون هناك رابط واضح بين نتائج التقييم و القرارات الخاصة بالعاملين، فيجب أن يتم إستخدام نتائج التقييم في تحديد الإحتياجات التدريبية وتحديد المكافآت و العلاوات، والترقية وإجراءات التأديب و نقل العاملين والإستغناء عنهم.
- دعم الإدارة العليا: يجب أن يكون لدى الإدارة العليا وعي وإدراك تام لأهمية التقييم وقيام الإدارة العليا بتهيئة الأسباب التي تكفل نجاح عملية التقييم و الإستعداد لحشد الموارد المتاحة و الإمكانات اللازمة، ومواجهة عقبات عملية التقييم¹ .

ثانيا: معايير تقييم أداء العاملين:

وجود العديد من المعايير التي على أساسها تقييم أداء العاملين إلا أنه يمكن تصنيفها في معيارين أساسيين هما:

- معايير موضوعية أو كمية وتشمل حجم الإنتاج الذي قام العامل بإنتاجه خلال فترة معينة وجودة و درجة معرفته بتفاصيل العمل وإجراءاته.
- معايير سلوكية: وهي التي تعكس الصفات الشخصية للعامل ومنها التعامل مع الزملاء- المعرفة بالعمل والحرص على الأدوات المستخدمة في العمل- المحافظة على مواعيد

¹ سهيلة محمد عباس : إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي . [دار وائل للنشر . الأردن - عمان 2003] - ص ص 243-245.

العمل- عدد الساعات الفعلية المبذولة في الأداء من ساعات العمل الرسمية- السلوك

الشخصي للعامل داخل المؤسسة ومعاملاته مع الزملاء¹ .

¹ أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية (الدار الجامعية - الإسكندرية - مصر -2007) ص-ص 416-417 .

سادسا: أثر برامج الصيانة المهنية على أداء المورد البشري:

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العاملين، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيرها على حسب الخطط الموضوعية، وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين من عدة نواحي، بالإضافة على تأثيرها على حجم الإنتاج وتكلفته، وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكان العمل، ولذلك لجأت معظم الدول لوضع القوانين واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسة

1- دور برامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين:

إن توفير مناخ عملي صحي وبيئة عمل مناسبة للعاملين قد يحسن من أدائهم وذلك من خلال برامج تتجسد في كل من الظروف العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسات الصناعية (الإضاءة- الضوضاء- التهوية- درجة الحرارة والرطوبة- الغبار والأتربة)، هذه الظروف ذات انعكاسات وتأثير في سلامة وصحة العاملين في العمل وفعالية أدائهم¹.

ومن جانب آخر توجد ظروف العمل الإجتماعية والتي تشمل على الإدارة، جماعة العمل والعلاقات، أسلوب القيادة والإشراف، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المؤسسة، كما نجد ظروف العمل التنظيمية من ترتيب وتنظيم المكان، تنظيم وقت العمل، وهذه الجوانب تركز على كيفية تنظيم عمل العمال في الورشات الصناعية بمعنى كيف يؤدون مهامهم الإنتاجية وبأي طريقة وبأي حجم من المسؤولية وبأي قدر من الإشباع النفسي.

¹ عبد الجهاد الكبيسي : السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية) (مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارة ، د ج : 04 ، العدد : 07 المعهد الفني . الأنبار - العراق - 2011) ص ص 335-336 .

وعليه فإن توفير برنامج بيئة العمل ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك على الحد من الحوادث والأمراض المهنية، حيث كلما كانت بيئة العمل آمنة أدى إلى زيادة أداء العاملين والتحسين والعكس صحيح، وتتأكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالإنتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الإنتاج يعتمد على توفير بيئة العمل الآمنة، وذلك لتشجيع ودفع العاملين لبذل أقصى جهودهم في تقييم الإنتاج دون العناء ودون التعرض للحوادث والأمراض المهنية¹.

ويعتبر توفير برنامج بيئة العمل يهتم بالظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية وتحسينها، فإنه يكون بذلك قد ساهم في تحسين أداء العاملين بطريقة مباشرة وغير مباشرة، ويكون أيضا قد ساهم في إنجاح تسيير إدارتها، وبالتالي نلخص عناصر بيئة العمل الداخلية إذا كانت متوفرة ومتكاملة فإنها تساهم في جعل الإدارة قفي المؤسسة الصناعية تملك بيئة ملائمة تساعد على أداء وظائفها بشكل فعال وبالتالي الأداء الوظيفي للعاملين يكون فعال وسليم، بمعنى أن العمال سيؤدون مهامهم بشكل صحيح بحيث يجعل من أدائهم في المستوى المطلوب وبالتالي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الصناعية².

2. دور برامج تثقيف العاملين في تحسين أداءهم:

تلعب برامج تثقيف العاملين دورا مهما في نجاح أو فشل نظام السلامة المهنية للمؤسسة الصناعية، كما يسعى إلى تحديد مستوى أداء العاملين ورغبتهم في العمل ويركز هذا البرنامج على الإجراءات الصحية في العمل وإرشادات العاملين وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بأن الأمن المهني وللمشرف المباشر دورا كبيرا في توجيه العاملين وبصورة خاصة حول طبيعة العمل ودرجة المخاطرة وكيفية الرقابة من

¹ عبد الجهاد الكبيسي . المرجع السابق ص 337 .

² سهام بن رحمون : بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي للإداريين - دراسة ميدانية لكليات (جامعة باتنة - مجلة علوم الإنسان والإجتماع - العدد 08 - جامعة محمد خضيري - بسكرة - ديسمبر - 2013) ص 215 .

الحوادث والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية لتنمية الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية، ومن بين الوسائل التوعوية والوقائية منها ما يلي¹:

- اللوائح وملصقات الأمن:

عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الإحتراس منه، كما يحتوي على إرشادات موجهة للعمال للأخذ بعين الإعتبار، ولكي تكون هذه اللوائح والملصقات فعالة وناجحة لابد من أن تكون كبيرة وواضحة ومثبتة على الجدران ومن الاحسن بجانب مناصب العمل كما يجب ان تكون ذات أشكال ورسومات جذابة وعباراتها مكتوبة بخط كبير وسهلة كي يسهل على الجميع قرائتها.

- المطبوعات:

وتتضمن أداء وأفكار يود المختصون و التقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات وجراند أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا فيها و سجلات هامة للاجتماعات و الندوات و المؤتمرات و كمت تتضمن هذه المطبوعات مواضيع وإرشادات مختصرة حول الوقاية والأمن، كما يمكن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للإقتراحات تسجل فيها إقتراحات وأراء العمال التي يقدمونها في هذا المجال أو هذا الإطار².

¹ المفتشية العامة للعمال . الوقاية من الأخطار المهنية . طب العمل . ص ص 2-3 .

² Institut national d ygiene et de secinte . artiche N 9 . (statu général du travailleur et pevent des risque professionnel . algérien . 1985 . p 1 .

• المحاضرات:

يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءات وخبرة في ميدان الأمن المهني، ويقلونها على مجموعة من الأفراد المعنيين بها، بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعد على تجنب المخاطرة أثناء مزاولتهم أعمالهم¹.

• المناقشة:

تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال، والقائم على هذه المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

• اللجنة:

عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين اللجنة رئيسا وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط نشاط أو تقسيم برامج الأمن المهني و القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين.

• المؤتمر:

إجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث في موضوع الأمن المهني وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال، أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد لحظة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة².

¹ Ar fancoise . manuel d organisation . édition de l'organisation du travail (fenee – 1997)

p267 .

² Jakie boisslier et gerradboue . pratique de securite dans l'entreprise les éditions organisation(France .1997) p 24 .

• الإرشادات:

يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه من قبل، أو عند إستعمالهم مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها بالإضافة إلى وسائل توعية و تثقيف أخرى كالدوريات، الوسائل والتكوين، وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المؤسسات في هذا البرنامج، كما يمكن دعمها كذلك ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث والأمراض المهنية¹.

كما يشير هذا البرنامج كذلك إلى أهمية إشراك العاملين في برنامج الأمن المهني حيث تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد على أهمية إشراك العاملين في إثارة اهتماماتهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين إذا شجعنا العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن المهني لوظائفهم فإنهم سوف يضيفون القواعد ويقبلونها ويحترمونها و ينفذونها².

3. دور برامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين:

يعتبر برنامج الدعم والمتابعة أحد المقومات الأساسية لبرنامج الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، وذلك يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية بتهيئة الظروف الصحية والمؤمنة في موقع العمل، ثم إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية، يعتبر كذلك هدف أول لهذا البرنامج، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها، ومن خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سلبية ومأمونة تحول دون وقوع حوادث مهنية تصيب العمال في المؤسسة ، حيث

¹ العايب راجح :مدخل الى علم النفس العمل و التنظيم العمل، منشورات جامعة منتوري - قسنطينة - 2004-2005 ص - 118-119.

² عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية الجديدة للنشر ، الإسكندرية - مصر ، 200 ص 630 .

إذ كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم والمتابعة فإن ذلك ينعكس على أدائه ويساهم كذلك في رفع الكفاءة الإنتاجية بشكل فعال.

ويهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

❖ حماية ووقاية العمال من أخطار الحوادث المهنية.

❖ تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

❖ التقييم الدوري لمستوى صحة العاملين¹.

وعموماً يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المهام يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة وهي كالتالي:

✓ الفحص: حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها وخاصة العمال الجدد والتصريح بجميع الحالات المرضية.

✓ المراقبة: حيث يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف المسببات للحوادث والأمراض المهنية وهو مطالب بالبحث عن الأخطار مقدماً النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومهندس السلامة و مسئول المؤسسة.

✓ الاستشارة: يكون طبيب العمل كمستشار لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال ومشرفين وحتى ملاك المؤسسة².

¹ عبد الغفار خنيفي : المرجع السابق ، ص 631 .

² عبد الفار حنيفي :المرجع السابق ص 631.

حيث يساهم في كافة مسائل التنظيم العامة للأمن المهني كما يدل بملاحظاته بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج وإبداء إقتراحاته في كيفية تحسين الظروف الصحية العامة بالمؤسسة بالإضافة إلى ذلك تقديم إستشارة في ما يخص شراء المواد والأجهزة الجديدة وتعيين عمال جدد¹.

ومن خلال ما سبق نجد أنه إذا تم تنفيذ واحترام القوانين المتعلقة ببرامج الدعم والمتابعة، فنتيجة ذلك التقليل من المخاطر ومختلف الأمراض المهنية كذلك يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة وذلك من خلال توفير له الحماية الصحية، مما يسمح له برفع وتحسين أدائه في العمل².

ثانيا: أثر برامج السلامة المهنية على أداء العمال:

ما يهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معيقات تمنع تقديم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية، وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العمل من عدة نواحي، بالإضافة على أثرها على حجم الإنتاج وتكلفته وتعتبر الإدارة مسؤولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العمال وسلامتهم داخل أماكن العمل، ولذلك لجأت معظم الدول لوضع القوانين وإتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث.

وبما أن الإنتاجية تمثل أداة لقياس الأداء فإنه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال، فإن الإهتمام يكون منصب على إنتاجية العمال، حيث تتمثل الإنتاجية لأي مشروع في عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها في ساعات عمل معينة ومعرفة النتائج لكل ساعة عمل و تأثير ناتج العامل برقمين :

¹ مشعلي بلال : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص إقتصاد وتسيير مؤسسات ص-ص 115- 116 .

² مشعلي بلال : المرجع السابق ، ص ص 115- 116 .

➤ حجم الناتج (البسيط).

➤ عدد ساعات العمل (المقام) .

وتتغير الإنتاجية بالزيادة أو النقص كلما طرأ أي تغيير على البسط أو المقام أو كليهما معا، ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر للحوادث المهنية وتتوقف عدد الساعات التي يتوقفها يتوقف العمال على العمل حسب نوعية الإصابة¹.

بالإضافة إلى ذلك توقف العمال الآخرين (الزملاء) والقريبين من مكان الحادث لمعرفة ما حدث ، وقد يقوم البعض منهم بمساعدة العامل المصاب يتم إسعافه تاركين العمل، مما يترتب عن ذلك فقدان المؤسسة لجزء من الساعات المخصصة للعمل، وهذا بالإضافة إلى تكرار وقوع الحوادث داخل الأقسام وما يترتب عليها من إصابات تؤثر على الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس أثره على الإنتاج لأن العامل في هذه الحالة يشعر بأنه ينتج دون أن يجد أي الإهتمام من جانب الإدارة الحفاظ على سلامته من أخطار العمل مما يدفعه في النهاية إلى ترك منصب العمل

أضف إلى ذلك تسببه الحوادث من كوارث قد تؤدي بحياة البعض من العمال وأيضا ما ترتب على هذه الحوادث إصابة بعض العمال، فإذا حللنا آخرين فلن يكون بنفس مستوى الأداء، و أيضا فإن العاملين بعد عودتهم إلى عملهم بعد عودتهم على عملهم بعد شفاءهم لن يكونوا بنفس مستوى المهارة، وأيضا إذا ترتب عن بعض الحوادث عجز جزئ أو كلي فسيترتب على ذلك نقل هؤلاء العمال إلى العمل إلى أعمال تناسبهم وتناسب قدراتهم².

¹ مشعلي بلال : المرجع السابق ص 116.

² مشعلي بلال : المرجع السابق ص 116 .

خلاصة:

يتضح مما سبق بأن الأداء ذو أهمية بالغة في تثبيت العاملين في وظائفهم، كما يتضح أنه الركيزة الأساسية في المؤسسة أو المصنع الذي يعمل فيه العاملين ويكشف فعالية الأفراد في العمل لذا فإنه من الضروري عند تعيين العاملين لا بد من التأكد من مدى قيامهم بأعمالهم الموكلة إليهم على وجه المطلوب من خلال تقييم أدائهم قبل كل شيء و ذلك بالإستعانة بمختلف الطرق والمؤشرات التي تطرقنا إليها للكشف على مستوى أداء العاملين من جهة وتحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إليها من جهة أخرى .

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة.

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني.
2. المجال الزمني.
3. المجال البشري.

ثانياً: المنهج المستخدم.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

1. الملاحظة
2. المقابلة

رابعاً: تفسير و تحليل النتائج.

خامساً: مناقشة النتائج على ضوء التساؤلات الفرعية.

سادساً: النتائج العامة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

وبغرض تنسيق و تكامل خطوات الدراسة نتقلنا من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي الميداني، حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة جد هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جمع المعلومات، و ذلك من خلال النزول إلى الواقع الاجتماعي أو أرض الميدان، و عليه يتناول هذا الفصل كل من توضيح مجالات الدراسة (المكاني و الزمني و البشري)، وكذلك الأدوات المستخدمة للدراسة و منهجها و عرض و تحليل نتائج الدراسة، ثم بعدا خاتمة، و قائمة المراجع و المصادر.

أولاً: مجالات الدراسة:

إن مجالات الدراسة من أهم النقاط الأساسية في البحث العلمي، و ذلك لكونها لها أهمية كبيرة في الدراسات الميدانية، و لقد اتفق الباحثون أن لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية تتمثل في:

1- المجال المكاني: ونقصد به المكان الذي تمت به الدراسة حيث أجريت الدراسة في مصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب بمنطقة النشاطات التجارية في المطروحة، الذي يقع على بعد سبعة كيلو جنوب ولاية الطارف، تم تدشينه من طرف والي الولاية السيد حرقوش بن عرعار، بمناسبة مظاهرات 11 ديسمبر 1962م، يحده من اليمين مصنع المشروبات الغازية و من اليسار المراقبة التقنية للسيارات و مصنع الياجور، و خلفه هناك تجمعات سكنية و أحياء و هو محاذ للطرقات.

- عدد ورشاته: 6 ورشات: المنشار - التلميع - التغليف - الترطيب، رحي الحطب توليد الطاقة.

يعد هذا المصنع " بانو الجزائر " المتخصص في تحويل الخشب MDF أكبر من نوعه على المستوى الوطني و العربي و الثاني إفريقيا، حيث يتربع على مساحة ثلاثة هكتارات و تقدر التكلفة المالية بأزيد من 650 مليار سنتم، حيث أن المهندسين كانوا على أيادي أجنبية متخصصة برعاية الشركة لتمكنهم من تشغيل مختلف الماكينات الألمانية المستخدمة في المصنع الذي يشغل أيادي جزائرية مائة بالمائة، حيث تلقت إدارة المصنع طلبات من عدة دول خاصة: تونس - ليبيا - مصر - إسبانيا - في بدايتها تصدير أولى الشحنات تحويلات شمال إفريقيا¹.

- ومن أهم النشاطات الرئيسية للمصنع:

¹ معلومات من المؤسسة بتاريخ 19/03 /2025 على الساعة 11:30.

- ينتج الخشب MDF متوسط كثافة مضغوطة، الذي يكثر عليه في العديد من الاستعمالات: كإنتاج الأثاث المنزلي، و مكتبي و وقاية الجدران و العزل ضد الرطوبة، وغيرها من الاستعمالات الصناعية و التجارية.....
- يساهم في دعم الاقتصاد المحلي.
- يوفر فرص العمل في المنطقة.

2- المجال الزمني: يتمثل في المدة الزمنية المستغرقة في البحث عن الموضوع الذي نحن بصدد

الدراسة، تم في سنة 2024-2025، تبعا للخطوات التالية:

- المرحلة الأولى: في هذه المرحلة من البحث تم اختيار موضوع البحث بمساعدة الدكتور المشرف كما تم أيضا تحديد الإشكالية و الأهداف بالإضافة التردد على العديد من المكتبات منها: المكتبة العمومية بالطارف، مكتبة الجامعة بالطارف، مكتبة دار الشباب ببيرحان.....

فتم البحث و الإطلاع على المعلومات المتعلقة بالموضوع كما تم التعمق في المعلومات الخاصة بحوادث العمل، فتم خلالها صياغة القسم النظري بكل ما يحتويه.

- المرحلة الثانية: وهي مرحلة الدراسة الميدانية، حيث قمنا بزيارة استطلاعية للتعرف من خلالها على المصنع و بعض اللقاءات مع رئيس المصلحة و بعض الأعوان.

الزيارة الثانية: من أجل الحصول على الموافقة لتسهيل عملية جمع المعلومات اللازمة للدراسة بهدف استخدامها و الاستفادة منها.

ثم بدأنا التريص من 2025/03/13 إلى غاية 2025/03/23 ، و كان حضورنا في شكل زيارة استكشافية حول المصنع دامت لمدة 10 أيام، و هذا حسب طلب إذن رئيس المصلحة، حيث استطعنا في هذه الفترة

القصيرة بزيارات متكررة:-

- حيث في يوم 2025/03/19 على الساعة 10:15 قمنا بمقابلة مع رئيس المصلحة و حسن استضافتنا و استقبلنا.
 - و في يوم 2025/03/20 على الساعة 13:00 قمنا بمقابلة مع عون أمن صناعي، حيث تمت خرجة ميدانية بالتعريف بالمصنع و إعطائنا معلومات خاصة بالمصنع.
 - وفي يوم 2025/03/22 قمنا بمقابلة مع بعض أعوان آخرين حيث تم التعرف على كل أنواع الماكينات التي يستخدمونها أثناء أدائهم للعمل و بعض احصائيات العمال المتعرضين للحوادث.
 - و في 2025/03/23 قمنا بتطبيق المقابلة مع العمال المتعرضين لحوادث العمل و طرح بعض الأسئلة و تم الاجابة عليها.
 - المرحلة الثالثة: قمنا في هذه المرحلة بتنظيم المعلومات التي تم التحصل عليها و تحليلها.
- 3- المجال البشري: و هو يمثل مجتمع البحث و المتمثل في مجموع العمال بمصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب " المطروحة " بولاية الطارف، و بعد القيام بلقاءات مع المسؤولين أمدنا بعض العمال والذي بلغ عددهم 280 عاملا و بعض المهندسين و المخبريين و الإداريين و عمال النظافة.

ثانياً: المنهج المستخدم:

حتى تكون الدراسة علمية لا بد أن نستخدم منهج علمي معين تبنى عليه و تسير وفقه هذه الدراسة أو البحث، و نوع المنهج يتحدد وفقاً لنوع الدراسة أو المشكلة أو الظاهرة المراد دراستها، فالمنهج هو " الأسلوب أو الطريقة التي يعتمدها الباحث قصد الوصول إلى المعلومات و الحصول عليها و كذلك بطريقة علمية موضوعية مناسبة¹.

من خلال موضوعنا و الذي هو " حوادث العمل و تأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة الصناعية " ووفق ما تقضيه دراستنا و قد استعملنا " المنهج الوصفي " لأن مثل هذه المواضيع تحتاج إلى الوصف و التحليل قصد التحقق من إثبات أو نفي مشكلة.

و يعرف المنهج الوصفي بأنه " الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق و البيانات وتصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلاً كافياً و دقيقاً لاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل البحث " ².

¹ محجوب عطية القاندي: طرق البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة عمر المختار ليبيا، ط1، 1994، ص 23.

² ريجي مصطفى عليان: عثمان محمد غنيم: مناهج و أساليب البحث العلمي للنظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر و الاوزيع، عمان، ط1، 2000، ص 102.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات و الأساليب لاكتشاف لفهم الدوافع و الوقائع و النتائج، إلا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة، و أما بالنسبة للدراسة هذه تم اللجوء إلى استخدام " الملاحظة و المقابلة.

1. الملاحظة: تعرف الملاحظة على أنه " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة و تعتمد على حواس الباحث و قدرته الفائقة على ترجمة ملاحظة، وتلمسه إلى عبارات و معاني و دلالات، تتبثق منها ومع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجريب و تستخدم هذه الأداة كثير من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية و الاستكشافية¹.

و لقد اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة المنظمة و التي ساعدتنا على التعرف على بيئة العمل بمصنع تحويل الخشب و أهم الملاحظات التي سجلناها التي تقدم دراستنا (أنظر الملحق رقم 1).

2. المقابلة: هي محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين، يسعى الباحث التعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

فالمقابلة تلعب دورا رئيسيا في نجاح الدراسات الإمبريقية بحيث تعتبر من الأدوات الأساسية في هذه الدراسات، و كذلك لما توفره من بيانات حول موضوع الدراسة.

وفي دراستنا قمنا بإجراء ثلاثة مقابلات و ذلك:

🇳🇵 يوم 20 /03 /2025 على الساعة 13:00 و كان ذلك في قاعة الاستقبال.

¹ محجوب عطية القاندي، مرجع سابق، ص 44.

✚ مقابلة مع عون أمن صناعي يوم 23/03 /2025 و مقابلة مع العمال المتعرضين لحوادث العمل 9 ذكور و أنثى واحدة و طرح عليهم بعض الأسئلة و الإجابة عليها بكل شفافية، تدور الأسئلة حول كيفية تعرضهم للحدث و أسباب الوقوع فيه.

✚ اعتمدنا على المقابلة (المقتنة) التي تضم ثلاثة محاور و يندرج تحتها كل من المحور الأول على ستة أسئلة، أما المحور الثاني احتوى على خمسة أسئلة و المحور الثالث على سبعة أسئلة، حيث أن معظم المستجوبين إجاباتهم كانت متشابهة¹.

¹ موريس إنجرس: ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دراسات علمية، دار القصب لل نشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2006، ص 204.

رابعاً: تفسير و تحليل النتائج

1- المحور الأول: العوامل المسببة لحوادث العمل.

■ سؤال 01: هل تؤدي ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة - التهوية - المعدات) إلى زيادة مخاطر لحوادث ؟

- م ج 1: " بالتأكيد لها تأثير كبير لأن أحد العمال اللي تعرض لحدث العمل سببه الإضاءة، كنت في ساعات العمل الليلية و كانت الإنارة خفيفة بسب احتراق أحد المصابيح مما أدى إلى تضليل الرؤية أثناء قطع الخشب، و هذا ما أدى إلى إصابة في الإصبع الأوسط لليد اليسرى ."

- م ج 2: " كانت الإصابة تعي على مستوى الرأس و الخطأ راجع إلى عدم ربط الحطب جيداً مما أدى إلى إتلافه، وكنت أنا في الواجهة، و بالنسبة ليا نعم الظروف الفيزيائية لها دور كبير في زيادة مخاطر الحوادث ."

- م ج 3: " نعم لها تأثير كبير و تزيد في الخطورة أنا تعرضت لحدث كبير على مستوى الكتف و توقفت عن العمل لمدة أربعة أشهر و حتى كي رجعت بقات الإصابة و لم تشفى جيداً، و كان السبب وزن المنشار و النقل الهائل اللي خلاني نفقد السيطرة أثناء تشغيله و قطع الخشب ."

- م ج 4: " الإنارة - التهوية - المعدات، كلها لها دور في الحوادث و تزيد من خطر الإصابة، إن إصابتي كانت على مستوى الرأس و الذراع و الكتف ."

- م ج 5: " لا ليست لها دور في وقوع الحوادث لأن ظروف العمل جيدة و كل شيء متوفر "

- م ج 6: " كانت في حالة نفسية حرجة حيث لم تستطع مقابلتنا لأنها تعرضت لحدث قطع إصبعها، حيث ساعدنا أحد العاملين لقطاع الأمن الصناعي لوصف الحادث "

- م ج 7: كي تكون التهوية ناقصة و الحرارة طالعة الواحد يتقلق و ميقدرش يركز، و ساهل يطيح في خطأ سبب حادث ."
- م ج 8: " أنا عامل يومي بسيط و الظروف جيدة و لا دخل لها في حوادث العمل ."
- م ج 9: " نعم بطبيعة الحال تأثر و إذا اختل واحد من عناصر الإنارة و إلا التهوية و إلا المعدات رح يوقع الحادث بطبيعة الحال ."
- م ج 10: " تعرضت لحادث ولات عندي أمراض في الجهاز التنفسي، يعني حتى و لو مظهرش الخطر الآن مع مرور الزمن رح تتأثر الصحة ."

التحليل:

من خلال ما تم الإدلاء به من طرف العمال المستجوبين حول أسئلة المقابلة غذ أن أغليبتهم أجابوا بنعم حول السؤال المطروح هل تؤدي ظروف العمل الفيزيكية (كالإضاءة - و المعدات) إلى زيادة مخاطر الحوادث ؟ وإن الظروف الفيزيكية للعمل هل من العوامل الأساسية التي تؤثر على درجة السلامة المهنية داخل المؤسسة، إذ أن ضعف الإضاءة و سوء التهوية و استعمال معدات غير ملائمة أو متهالكة من شأنه أن يساهم في ارتفاع احتمالات وقوع الحوادث فالإضاءة الغير كافية تؤثر سلبا على قدرة العامل في التركيز و الانتباه بينما تؤدي التهوية إلى أمراض مزمنة أما المعدات الآمنة فتمثل مصدرا مباشر للخطر.

أما بالنسبة للفئة التي لم تربط بين الظروف الفيزيكية و مخاطر الحوادث فقد يكون تصورهما ناتج عن بيئة اعتبارها بيئة العمل أو عدم تعرضها المباشر لمشكلات ناتجة عن هذه الظروف.

هذا ما تم ملاحظته في دليل الملاحظة يوم 22 /03 /2025 على الساعة 09:10 في ورشة رحي الخطب.

- سؤال 02: هل تلعب العوامل الشخصية مثل قلة التركيز و الإهمال دورا كبيرا في وقوع حوادث العمل ؟
- م ج 1: " نعم خاصة التركيز، أنا الحادث لتعرضتلكو كان إصابة في الإصبع الأوسط لليد اليسرى و كنت بديت نتعب و فقدت التركيز أثناء قطع الحطب بالآلة "
- م ج 2: " إصابتي كانت على مستوى الرأس و ليس للعوامل الشخصية دخل كانت قضاء و قدر "
- م ج 3: " الإصابة كانت على مستوى الكتف لكنها لم تكن بسبب الإهمال و لا التركيز و لا أي من العوامل الشخصية و لكن منكرش تأثيرها في بعض الأحيان ."
- م ج 4: " نعم لها دور لأنني تعرض لكسرة على مستوى الأضلاع و الصدر و خدوش على مستوى الرأس و الذراع و الرجل و لا تزال الآثار على جسمي إلى اليوم وكان السبب إهمال حتى أثناء أداء العمل ."
- م ج 5: "نعم تؤثر العوامل الخسية أنا تسببتلي قلة التركيز في قطع إصبعي "
- م ج 6: "العمل في الليل يزيد من نسبة الإهمال لأن الجسم تعب ومخك ميخدمش تنقص الكفاءة و هنا أي تهاوين يقدر يسبب حادث "
- م ج 7: " العوامل الشخصية مهمة جدا لكن مش العامل هو السبب الوحيد ساعات يكون ضغط العمل كبير ميخليش العامل يركز مليح لكن الإهمال الشخصي يبقى عامل أساسي ."
- م ج 8: " تقود الرافعة داخل المصنع و الإهمال و السرعة الزائدة ممكن تسبب حادث لأي واحد لهذا لازم التركيز يكون عالي ماشي لعب "
- م ج 9: " نعم بالتأكيد عندها دور كبير و نعرف أن التركيز مهم جدا لأنني في بعض الأحيان عندما أكون مشغول ومتعب أخطأ في وضع الأشياء في مكانها و هذا ما يسبب مشكلة في عملية الشحن ."
- م ج 10: " أنا نشوف المشاكل عندما يكون العامل في وضع نفسي غير جيد و إذا كان مشتت الذهن بسبب أمور خارجة عن العمل والإهمال بسبب الضغط النفسي ممكن يؤدي لحوادث "

التحليل:

من خلال هذه المقابلة التي أجريت مع مجموعة العمال من مختلف الأقسام و التخصصات داخل المؤسسة لاحظت إجمالاً واضحاً على أن العوامل الشخصية على رأسها الإهمال و التركيز تغلب دوراً مباشراً في وقوع حوادث العمل كان ذلك يوم 20/03/2025، على العاشرة صباحاً، أغلب المبحوثين أشاروا إلى أن غياب التركيز و لو للحظات أو الإهمال قد يؤدي إلى نتائج خطيرة تتراوح بين إصابات طفيفة و حوادث جسمية، و قد تنوعت أسباب هذا الغياب في التركيز بين الإرهاق الجسدي و الضغط النفسي و التسرع وحتى الظروف العائلية أو الاجتماعية التي توافق العامل داخل بيئة عمله.

في المقابل قلة من المبحوثين لم يكرروا العوامل الشخصية رأوا أنها ليست السبب الوحيد في وقوع الحادث وأرجعوه جزءاً من المسؤولية إلى ظروف العمل الصعبة مثل ضغط العمل، كذلك من خلال ما قمنا بملاحظته سجلت آراء مهمة لمشرفين و مسئولين داخل المصنع و الذين أكدوا أن البيئة الأكبر من الحوادث تم تسجيلها بسبب سلوكيات فردية خاطئة من العمال مثل تجاهلهم استخدام معدات أو عدم احترام التوجيهات يتضح لنا من خلال ما لاحظنا أن العوامل الشخصية لا سيما التركيز و الإهمال هي من الركائز الأساسية لفهم أسباب حوادث العمل داخل المؤسسة.

- سؤال 03: ماهو السبب وراء اعرض العامل للحادث المهني ؟
- م ج 1: " كنت في ساعات العمل الليلية و الإنارة خفيفة باعتبار أحد المصاييح تالفة، كنت أشعر بالتعب و الإرهاق الشديد أثناء قطع الخشب بالآلة قمت بالإصابة إصبعي الأوسط لليد اليسرى ".
 - م ج 02: " أنا تعرضت لحادث كبير على مستوى الأضلاع و جروح في الساق و الرجل و الرأس و الأثار واضحة لحد الآن وكان الخطأ مني لأنني كنت في لحظة غفلة في دقيقة بلا منشعر كان لإهمال مني ".
 - م ج 3: " الحادث لصرالي كان سببه إهمالي لبعض قواعد السلامة في الوقت لي صرالي مع إني كنت لا لابس القفازات كان استهتار مني وضعت إصبعي في آلة اللوح".
 - م ج 4:" الحادث لتعرضتلكو كان سبب المواد الكيميائية التي يستعملوها في التلميع مكانوش موفرين لينا أقنعة واقية للتهوية كانت قليلة بعد فترة حسيت بالدوخة و فقدت الوعي داخل الورشة ".
 - م ج 5: خدمت ساعات طويلة في تلك الفترة وكان هناك طلبية لازم نكملوها في وقت وجيز ومكانش وقت للراحة و في لحظة تعب مركزنش ويدي جات قريبة من الأداة الحادة ".
 - م ج 6: " تعرضت لحادث بسيط و السبب كان إهمالي لبعض قواعد السلامة ما كنتش لابس القفازات مع أنها متوفرة ولكن كنت نحس بالحرارة مقدرتش نخدم بيهم مما أدى إلى قطعة خشب طارت و أصابت في إصبعي ".
 - م ج 7: " الحادث كان سبب الإنارة الضعيفة في الورشة وكنت نخزن في الخشب في الورشة و مشفتش قطعة خشب طويلة على الأرض تعثرت وطحت على ركبتى بقوة "
 - م ج 8: " أنا نشوف المناوبة الليلية هي الأخطر و هي أكثر وقت تكثر في الحوادث المهنية ".
 - م ج 9: " ضغط العمل الكبير و ضغط المشرفين فيه أكثر فنحن مجربين حتى لو تعرضت للخطر آدا كل باه نحافظوا على العمل "

- م ج 10: " تعرضت لحادث تزلعت رجلي أثناء تنظيف بقايا نجارة الخشب مما سبب لي في كسر على مستوى الرجل ".

التحليل:

من خلال ما تم التصريح به أثناء إجراء المقابلة مع مجموعة العمال قصد الوقوف على الأسباب الحقيقية الكاملة وراء الحوادث المهنية التي يتعرضون لها داخل المؤسسة وقد لاحظت من خلال ما أظهرته الإجابات المقدمة أن الحوادث المهنية ترتبط بالعديد من الأسباب و ليست فقط بخطأ فردي ظاو تقني بل بعد نتيجة لجملة من العوامل المرتبطة مثل الضغط الكبير في العمل الإهمال في تطبيق إجراءات السلامة كما عبر العديد من العمال عن شعورهم بالإرهاق و الخوف من الإدارة في التأخر كما لاحظنا شهادات كثيرة كشفت أن ضغط الوقت و الإنتاجية هو السبب المباشر في الحوادث حيث يحيز العامل على العمل بسرعة و بدون راحة إضافة إلى بعض العمال الذين لم يلتزموا بقواعد السلامة أما عن جهل أو عن وعي و آخرون أشاروا على أن الإنارة ضعيفة و عليه الحوادث الناتجة عن هذه الظروف لا تعود لسلوك العامل الفردي فحسب بل هي نتيجة اختلالات هيكلية في العمل.

تبين أن من خلال هذه المقابلة أن الحادث المهني لا يجب أن يقرأ كمجرد واقعية فردية أو خطأ شخصي بل هو نتاج ظروف اجتماعية و مهنية، و كان هذا بناء على تم ملاحظته يوم 23/03 /2025، على الساعة 9:00 صباحا لمدة ساعتين حسب ما يوضحه دليل الملاحظة.

- سؤال 4: هل وقوعك في حادث عمل يقلل من أداء العمل ؟
- م ج 1: " بالتأكيد بعد الحادث أصبحت عنده صعوبة في الحركة و هذا ما خلاني أبطأ في تأدية بعض المهام و حتى التركيز نقص شوي بسبب الألم المستمر "
- م ج 2: " بعد الإصابة خلانتي نفقد الثقة في نفسي أصبحت نخاف نغلط أو نعيد نفس الحادث، وهذا ما أثر سلبا على مردودي "
- م ج 3: " بصراحة في البداية كنت متأثر نفسيا و منكرش أن الأداء تراجع خاصة أنني كنت مضطر نرتاح فترة و بعد الرجوع الخدمة كانت متراكمة ."
- م ج 4: " بصراحة مكنتش نتوقع أنو الحادث يطول لكن حتى و بعد شفاء اليد مرجعتش نخدم كيما قبل و الإصابة آثارها واضحة و الآلام مرافقة لي لحد الساعة لهذا الأداء نقص "
- م ج 5: " الحماس قل بعد الحادث حتى بعدما رجعت نخدم دائما متردد "
- م ج 6: " أثر الحادث مكانش كبير جسديا لكن نفسيا خصوصا أن المؤسسة مقدمتش الدعم الكافي "
- م ج 7: " متأثرش عليا بعد ما تعرضت للحادث رجعت نخدم عادي، صحيح إذا أن الألم في الرأس مصاحبني لكن نقول أنه قدر الله وما شاء فعل "
- م ج 8: بعد الحادث أصبحت أتعامل بحذر مفرط و هذا ببطأ الخدمة نخاف نغلط أو نعاود الإصابة حتى في المهام البسيطة "
- م ج 9: " أكيد وقع نقص في الأداء لأنني فقدت جزء من الحركة و منقدرش ننجز كلش "
- م ج 10: " لا رجعت نخدم بنفس القوة يمكن لأن الحادث كان بسيط متأثرتش "

التحليل:

من خلال تحليل إجابات بعض العمال حول السؤال هل وقوعك في حادث عملك يقلل من أدائك في عملك؟ يمكن ملاحظة أن أغلبهم بالقبول أكدوا وجود تأثير سلبي مباشر للحادث على الأداء.

أغلب من أقرروا بتراجع أدائهم بعد الحادث أشاروا إلى أسباب متنوعة تراوحت بين الآثار الجسدية طويلة مثل الألم - تشوهات - فقدان القدرة البدنية و الانعكاسات النفسية لفقدان الثقة في النفس أو الخوف من تكرار الإصابة مما جعلنا نلاحظ أن الجانب النفسي له تأثير واضح على الأداء خاصة إذ لم توفر المؤسسة الدعم الكافي للعامل بعد الحادث، في المقابل صرح بعض العمال أن الحادث لا يؤثر على مردودهم مبررين ذلك ما يكون إصابة ضعيفة على قدرتهم البدنية أو النفسية في أداء العمل.

- سؤال 5: هل نقص التدريب من مسببات حوادث العمل ؟
- م ج 1: " بطبيعة الحال لي ميعرفش كيفاش يتعامل مع الآلات ممكن يغلط و يتسبب في حادث، لازم تكوين قبل ما تبدأ تخدم مش تتعلم وحدك ".
- م ج 2: " نشوف في زملاء يخدموا و هم ميعرفوش في التعليمات الأساسية خاصة الجدد ساعات يتصرفوا بطريقة خطيرة لأنهم ملقاوش تدريبات ".
- م ج 3: " نحنا نخدموا ب مواد كيميائية لي ميعرفش يستعملها ولا يلبس واقى ممكن يمرض ويبضر روحو، التدريب ضروري قبل كل شيء "
- م ج 4: " كي يجي عامل جديد و يخدم من غير تدريب هذا خطر كبير، شفت مرة واحد كان يرفع حمولة ثقيلة بطريقة خاطئة وكادت توقع كارثة ".
- م ج 5: " التكوين يعلم مش برك باه تخدم بل كيف تحمي روحك ".
- م ج 6: " لي يدخل يخدم بلا ميعرف الإجراءات يتعرض للخطر ويتسبب في حوادث للآخرين "
- م ج 7: " في النجارة خطأ صغير فقط يكافك إصبعك أو يد، فالتكوين مش ترق بل ضرورة ".
- م ج 8: "المؤقتين ميعطوهمش تكوين كافي يخليوهم يخدموا كأنهم محترفين وهنا تصير أغلاط نعيشها كل يوم ".
- م ج 9: "أغلب الحوادث لي شفتها في المخزن صارت للناس لي معندهمش تكوين يسوقوا الرافعة و ميعرفوش المساحات و لا القوانين ".
- م ج 10: " بالتأكيد لي ميتكونش يعرض روحوا للخطر في كل دقيقة ".

التحليل:

من خلال تحليل إجابات العمال يتضح أن نقص التدريب يشكل عاملا رئيسيا و مباشرا في التسبب بحوادث العمل خاصة في المؤسسات الصناعية التي تعتمد على تقنيات و آلات صناعية أو مهام تتطلب دقة و انتباه.

وقد لاحظنا أن عدد العمال عبروا على أن التجارب التي عاشوها أو شهدوها لحوادث كانت مرتبطة بعدم تكوين العمال و إدماجه مباشرة في العمل دون إرشاد مسبق للعمل، و تكررت عبارات مثل " تسبب في حادث لأنه ميعرفش أو لوكان مكون ما صارش هك " مما يدل على وعي جماعي بخطورة الموضوع.

لذا لابد من إدماج برامج تدريب منتظمة ومستمرة في كل مؤسسة وخاصة عند إدخال عنصر جديد أو تغيير مهام.

- سؤال 6: هل تعتقد أن جودة وصيانة المعدات تؤثر على وقوع الحوادث ؟
- م ج 1: " لا لا لأن الآلات و المعدات تأثير سلبي على وقوع الحادث، إذ تعتبر الآلات المستخدمة هي حديثة و هي أمانية الصنع " .
- م ج 2: " لا لا لأنو لدينا صيانة دورية للآلات والآلات حديثة تم جلبها في 2019 " .
- م ج 3: " لا الحوادث تحدث رغم أنو الآلة جديدة و مصانة يعني السبب يكون بشري أكثر " .
- م ج 4: أحيانا صحيح أن المعدات تلعب دورا لكن مرات حتى المعدات الحديثة تقدر تسبب خطر إذا مكانش العامل مركز " .
- م ج 5 " لا لأنو نشوف أنو العامل هو المسئول في التعامل مع المعدات يعرف يتعامل مع الآلة بحذر ميتدش حادث حتى و لو كانت المعدات فتاكة " .
- م ج 6: " نعم ربما أنا شخصيا حدث و أن إنزلقت في زيت التشحيم " .
- م ج 7: " لا لأنو أغلب الحوادث لي شففتها كانت بسبب تصرفات خاطئة من العمال مش من الآلات " .
- م ج 8: " لا المشكل في بعض الزملاء لي ميحترموش العمل وهذا أكبر يسبب الحوادث حسب رأيي " .
- م ج 9: " لا لأنو كل آلة مهما كانت نوعيتها تحتاج لعامل مختص يعرف يخدم " .
- م ج 10: " لا في رأيي الحوادث مرتبطة بسلوك العامل أكثر من حالة العتاد " .

التحليل:

من خلال إجابات العمال التي يغلب عليها النقص لفكرة أن جودة و صيانة المعدات هو السبب الرئيسي على وقوع الحوادث، يمكن القول أن جزءا مهما من العمال يحمل المسؤولية بدرجة أكبر للسلوك البشري داخل بيئة العمل و ليس فقط للحالة التقنية للمعدات.

يرى هؤلاء العمال أن الوعي و الانتباه احترام تعليمات السلامة و التكوين الجيد يلعب دورا كبيرا على الوقاية من الحوادث من مجرد والاعتماد على جودة المعدات الحديثة مما يدل على أن العامل قد يكون الحلقة الأضعف في منظومة الأمان إذا غاب التركيز و التكوين.

كما لاحظنا أيضا تكرار إلى أن الصيانة لا تكفي إذ لم تكن مرفوقة بسلوك من طرف المستخدمين بتاريخ 22 /03 2025 نستنتج أن للوقاية من حادث العمل لا بد من مقارنة شاملة تتمثل في الجانب التقني (جودة و صيانة المعدات)، و لكن أيضا الجانب البشري (التكوين - الوعي - الرقابة).

المحور الثاني: حوادث العمل و تأثيرها على الأداء البشري:

- سؤال 07: هل تؤثر نظافة المكان في العمل ؟
- م ج 1: " بالتأكيد النظافة تساعد في العمل أنا شهدت حالات من الحوادث سببها كان الانزلاق إما في الزيت أو بقايا الخشب "
- م ج 2: " أكيد تأثر كي نلقى روعي في مكان نظيف نحس نفسي نافح للخدمة ومينتابنيش القلق ونكون مركز أكثر "
- م ج 3: " أكيد الوسخ يزيد من خطر الحوادث و نلقى روعي خايف في الخدمة طول الوقت من حصول مشكل أو حادث "
- م ج : " بطبيعة الحال خاصة في المخزن لازم كل شيء يكون في مكانه و النظافة تقلل من الأخطاء و تخليني نتحرك بحرية "
- م ج 5: بصراحة كي نكون في ورشة فيها الفوضى حتى الأفكار تتبعثر تحس روحك في جو ميساعدكش "
- م ج 6: " نخدم في ورشة لازم النظافة فيها خاطر الزيت و الوسخ يسببوا الحوادث "
- م ج 7: " كي نلقى مكان العمل تبغي نظيف نخدم و انا مطمئن و نشيط "
- م ج 8: " خدمت في أماكن فيهم فوضى و صدقني ما كنت نجم نركز النظافة تخلي الخدمة تمشي بسلاسة "
- م ج 9: " النظافة أساسية تأثر على حتى على النفسية كي يكون كل شيء نظيف نحس روعي نحب نكمل اليوم بحماس "
- م ج 10: " المستودع وبين نرجع لازم يكون نظيف حتى الشاحنة نحافظ عليها و وقت نحس أنو المكان نظيف نحس بالاحترام و نحلي نرد بالي أكثر "

التحليل:

من خلال المقابلة التي أجريت مع مجموعة العمال تبين أن نظافة مكان العمل تعتبر عاملاً مؤثراً و مباشراً في كل من الأداء المهني - الراحة النفسية - السلامة الجسدية للعاملين.

أولاً من الناحية الصحية و الوقائية عبر العديد من العمال عن خوفهم من وقوع حوادث مهنية في حال غياب النظافة يمكن أن يكون سبب مباشراً في بعض حوادث العمل.

ثانياً من الجانب النفسي والمعنوي أشارت أغلب الإجابات أن النظافة تعزز الراحة النفسية و تحفز العامل على العطاء، حيث ذكر العديد منهم أنهم يشعرون بالإحترام داخل بنية العمل عندما تكون نظيفة، وهذا ما يرفع من معنوياتهم و يزيد من التزاماتهم، و هذا ما لاحظناه أثناء زيارتنا المتكررة للمؤسسة من نظافة مكان العمل ما يعكس اهتمام المؤسسة بالعاملين و يعطي صورة إيجابية للزوار.

أما من منظور التنظيم و الإنتاجية عند بعض الموظفين أن النظافة و الترتيب يساهمان في تحسين التركيز و سرعة الإنجاز مما يدل على نظافة المحيط لها دور غير مباشر في رفع الكفاءة المهنية.

بناءً على ما جمعناه وعلى هذه الإفادات يمكن القول أن نظافة مكان العمل لا تعتبر مسألة جمالية فقط، بل هي شرط أساسي لضمان بيئة مهنية سليمة آمنة و بالتالي إلى مردودية المؤسسة ككل.

وهذا ما لاحظناه أثناء زيارتنا المتكررة للمؤسسة من نظافة مكان العمل ما يعكس إهتمام المؤسسة بالعاملين و يعطي صورة إيجابية للعمال.

- سؤال 8: كم مرة تعرضت لحادث عمل ؟
- م ج 1: " مرة واحدة فقط كانت سبب انزلاق في مكان العمل أثناء تنظيف بقايا الخشب."
- م ج 2: " مرتين - مرة وحدة خفيفة و وحدة خطيرة خلاتني نبعد عن العمل لمدة 04 أشهر "
- م ج 3: " مرة واحدة كان الحادث على مستوى رأسي منذ ذلك الوقت و انا حذر قدر المستطاع "
- م ج 4: مرة واحدة كانت كفيلة بتغيير حياتي و أثارها النفسية باقية لحد الساعة لأنني تعرضت لقطع على مستوى الإصبع ."
- م ج 5: "مرة واحد كانت بسبب نقص الإنارة في مكان العمل ."
- م ج 6: "مرتين و كانت إصابة خطيرة لكن الإدارة تدخلت بسرعة ووفرت الرعاية "
- م ج 7: " ثلاثة مرات في كل مرة يبدلوا المراقب بسبب ما ومتكونش رقابة مليحة و الحوادث تكثر ."
- م ج 8: "لا مرة نخدم هنا أكثر من 8 سنوات و ربما نراجع خطواتي خاصة في الورشات الليلية ."
- م ج 9: " مرة كانت الأرضية مبلولة بالزيت و صرا إنزلاق و ضربت رجلي ."
- م ج 10: " صرالي حادث خفيف خلاني نحذر "

التحليل:

من خلال إجابات العمال الممتدة من الواقع الميداني نلاحظ تفاوت عدد من المرات التعرض لحوادث العمل و هذا يعكس إختلاف ظروف العمل من عامل لآخر سواء من حيث طبيعة المهام لدرجة الالتزام بتعليمات السلامة.

لاحظنا من خلال شهادات أن بعض الحوادث كانت بسبب أخطاء بشرية مباشرة مثل عدم ارتداء معدات الحماية أو التسرع على أداء المهام، بينما حوادث أخرى كانت تتعدد لأسباب و تتنوع، فهذه الحوادث ليست وليدة سبب واحد فقط بل هي نتيجة تفاعل عدة عوامل منها العامل البشري التنظيمي التقني.

أما بالنسبة لبعض العمال الذين أكدوا أنهم لم يتعرضوا إلى أي حادث طوال سنوات عملهم هذا ما يدل على وجود وعي شخصي بأهمية الوقاية.

- سؤال 9: هل تلاحظ انخفاض الإنتاجية بعد تعرضك لحادث العمل ؟
- م ج 1: (عامل يدوي) " نعم كانا انخفاض في الإنتاجية لأنني تعرضت لكسر على مستوى أضلاع الصدر و خدوش على مستوى الرأس و الذراع و الرجل، و هنا ينقص عدد العمال و يؤثر على المصنع ككل ."
- م ج 2: " أكيد راح تنقص لأنو نحنا نخدموا ساعات العمل طويلة ياسر و تكون تحت ضغط كبير تع العمل و صرالي جرح في الإصبع الأوسط لليد اليسرى لأنني خدمت بالمنشار لازمها جهد عضلي ."
- م ج 3: " نعم ألاحظ انخفاض في الإنتاجية لأنني تعرضا لحادث على مستوى الكتف و توقفت عن الخدمة لمدة 4 أشهر و كي رجعت مبقيتش نخدم كيما قبل نقصت "
- م ج 4: " أكيد لأنو بعد الحادث مقدرتش نتحرك بنفس النشاط بسكو الضربة دانت في راسي هنا أثر على خدمتي بصح أي قاعد نحاول نخدم بقدر المستطاع و الإنتاجية نزلت خاصة مع التعب المستمر "
- م ج 5: " نعم راح تتخفف ياسر في الإنتاجية كي تعرضت لحادث و زلقت طلب مني الطبيب إني ندير ريو و كي رجعت للخدمة مزلت تعبانة ياسر و مرتحتش moralement ."
- م ج 6: " نعم باينة تتخفف الإنتاجية كي كنت نخدم بسرعة قبل الحادث و كي أصيب يدي خلنتي نخدم ببطء و نخاف يزيد يتكرر الحادث و يؤثر على تركيزي "
- م ج 7: " جاتني الضربة في كتافي وصرت أحتاج وقت أطول باه نكمل مهمتي لي كنت نكملها لهليه و هكذا يخليني أرتاح كثيرا و بالتالي الإنتاج قل " الله غالب " .
- م ج 8: " oui bien sur مبقتش عندي إنتاجية بسكو الضغط النفسي يلعب دور كبير أكثر من الإصابة و نحس روعي مبقاش عندي الحماس و énergie ."

- م ج 9: " صراحة منخفضة الإنتاجية لأنو إصابتي خفيفة ومش حاجة بصح لازمني نخدم و نجيب مصروف للدار، و كي نشوف ولادي ننسى التعب كل وبخليني إني لازم نحافظ على خدمتي "

- م ج 10: " عادي نورمال، حتى بعد الإصابة رجعت نخدم نورمال."

التحليل:

من خلال ما تم التصريح به من طرف المستجوبين و الإجابة على أسئلة المقابلة، حيث أن أغلبية العمال أجابوا بالقبول، و أن الإنتاجية تنخفض بعد تعرضهم لحادث عمل، و ليس نتيجة للكسل أو التقصير، بل هو نتيجة طبيعة لتغيرات متعددة يتعرض لها العمال و لا يعود الجانب الجسدي بل يمتد لتشمل أبعاد نفسية أيضا حيث أن معظمهم عبروا عن معاناتهم عن الألم الجسدي و من الصعب العودة إلى نفس وتيرة العمل السابقة، و هذا ما لاحظناه في المقابلة تمت يوم 23 / 03 / 2025 على الساعة 9: 30 حيث قام المستجوب رقم 3 بطلب منا من ملاحظة بعض آثار الإصابات على جسده، إضافة إلى الشعور بالخوف و القلق من تكرار الحادث وهذا ما يؤثر على نفسية العامل، كذلك ساعات العمل الطويلة دون راحة كافية تؤدي إلى التعب الذهني و الجسدي و هذا ما يشعر به العمال من إرهاق وضغط في العمل مما يجعلهم أقل حماسة مما أثر بشكل مباشر على تركيزهم و سرعتهم في العمل.

على استثناء المستجوبين رقم 9 - 10، لا أجابوا بالرفض أي أن إنتاجهم بعد تعرضهم لحادث العمل لم يؤثر عليهم بشكل كبير وهذا راجع إلى أن إصابتهم كانت بسيطة و خفيفة حيث أنها لم تؤثر فعليا على قدرته البدنية و النفسية في أداء العمل، كذلك الخوف من فقدان الوظيفة تجد العامل يخشى من أن يؤثر اعترافه بانخفاض الإنتاجية يؤثر على مركزه الوظيفي، فيميل إلى إظهار عكس ذلك إضافة إلى ذلك تجدهم يملكون حسا عاليا بالمسؤولية و الالتزام اتجاه عملهم فلا يسمحون للحادث بأن يؤثر على أدائهم.

- سؤال 10: ما مدى تأثير حوادث العمل على الإستقرار داخل المؤسسة ؟
- تأثير كبير
- تأثير متوسط
- تأثير ضعيف
- م ج 1: " عنها تأثير متوسط و ينقص العمل ".
 - م ج 2: " تؤثر حوادث العمل على الاستقرار داخل المؤسسة تأثير كبير و يؤثر علينا نحن كعمال و يؤثر على المصنع ككل ".
 - م ج 3: " لها تأثير كبير ولينا نخافوا على رواحنا و هذا يخلينا منركزوش في العمل ".
 - م ج 4: " بانية خلاه أدي، تأثر تأثير كبير ببسك خدمتا تع risque كبير ".
 - م ج 5: (femme de minage) " بالنسبة ليا أنا راح تأثر تأثير متوسط بسكو أنا لا علاقة بوش صاري في المصنع، نخدم خدمتي femme de minage ونروح معبالي بوالو ".
 - م ج 6: " نعم لها تأثير كبير أجواء المصنع كلها راح تتغير، يحدث نوع من الحذر الزايد و القلق بين العمال ككل ".
 - م ج 7: " راح تأثر تأثير كبير لأنه مثلا كي تكون تخدم خدمتك تولى تخدم خدمة العمال الآخرون، وهنا راح تأثر على المصنع ".
 - م ج 8: " تؤثر تأثير ضعيف، لأنو الإدارة قايمة بالواجب تاها و بالتدابير الوقائية ".
 - م ج 9: " حوادث العمل تؤثر علينا نفسيا، حيث نشعر بالقلق و الخوف من وقوع الحادث ".
 - م ج 10: " حوادث تحدث من وقت لآخر لا تؤثر بشكل كبير على إستقرار المصنع فكل عامل يدرك أن العمل في بيئة صناعية يكون محاطا ببعض الحوادث ".

التحليل:

سجلت في هذه المسألة أن كل المستجوبين أجابوا بأن حوادث العمل لها تأثير كبير على الاستقرار داخل المصنع، و نستدل في هذا السياق بالمستجوبين رقم 01 [عامل متضرر]: حوادث العمل تخلي العمال يفقدون الإحساس بالأمان داخل المؤسسة، تخلق حالة من الخوف و القلق بين العمال، مما يؤدي إلى تراجع الروح المعنوية و الإنتاجية، وقد يدفع بعضهم إلى مغادرة العمل بحثا عن بيئة أكثر أمانا، حيث أن العامل معرضا باستمرار للحوادث دون حماية قد تنعكس على نفسيته، و بالتالي تجعله غير مستقر في عمله، كذلك أن تكرار الحوادث قد تضرر بسمعة المؤسسة و يؤثر على علاقتها مع العملاء و المستثمرين، وأن تكاليف معالجة الحوادث الطبية و تعويضات الإصابات التي تؤدي إلى تحمل المؤسسة أعباء مالية إضافية، زيادة على ذلك يضطر العمال إلى التعقيب عن العمل لفترات طويلة بسبب الإصابات مما يخلق نقصا في القوى العاملة، و يؤثر على سير العمل.

بينما هناك من يقول أن حوادث العمل تؤثر تأثير متوسط على الاستقرار داخل المؤسسة من خلال أن الحوادث قد تكون مؤلمة إلا أنها لا تؤثر على الروح المعنوية بشكل دائم، مما تجد العمل يتكيفون و و يعودون للعمل بشكل طبيعي بعد فترة قصيرة.

أما العمل الآخرون (المستجوب رقم 08 و المستجوب رقم 10) ن يرونها أنها تؤثر تأثير ضعيفا على عدم الاستقرار و هذا راجع إلى الإصابات التي قد تكون خفيفة و بسيطة، لا يكون لها تأثير دائم على الاستقرار، كذلك إن الحوادث تحدث من وقت لآخر لا تؤثر على الاستقرار طول المدى، حيث أنهم أقروا ذلك أن الحوادث المهنية ليست هي بالضرورة العامل الرئيسي الذي يؤدي إلى عدم الاستقرار بل يمكن أن يكون جو العمل المشحوب وسوء الظروف المهنية بين العمال هي التي قد تؤثر تأثير أكثر على استقرار العامل.

- سؤال 11: هل ترى أن التسيير الإداري و الرقابة لها دور في الحد من حوادث العمل؟
- م ج 1: " نعم أكيد إذا كانت الإدارة تهتم بتنظيم العمل و تراقب تطبيق إجراءات السلامة فهذا يقلل مكن الحوادث ".
- م ج : " أنا نشوف انو التسيير اليد كل واحد يعرف العمل الخاص به ومع الرقابة الدورية ميبقاش مجال للإهمال و التسبب "
- م ج 3: الجيد إن كانت الإدارة متهمشش العامل يتهاون لكن كي تكون الإدارة حازمة و تعمل دورات تكوينية يمون الأمان أكثر ".
- م ج 4: " كايين دور كبير للرقابة خاصة في الورشات و بين الخطر كبير لازم يكون كل يوم تفقد ".
- م ج 5: لا لا نوفي بعض الحالات التي شهدت عليها الرقابة كايينة لكن تبقى شكلية وهي مقطعتش القوانين يعني الحوادث تبقى تصرا ".
- م ج 6: لا لأنو المشكل مش ديما في الإدارة، كايين عمال يرفضوا يطبقوا التعليمات حتى ولو كانت الرقابة موجودة ".
- م ج 7: " نعم، و بصراحة وقت لتكون الإدارة منظمة كلش يكون واضح و هذا ينقص من الحوادث ".
- م ج 8: " نعم الرقابة تخلي العامل يخاف من العقوبات و يحترم القوانين ".
- م ج 9: " التسيير الإداري و الرقابة عندهم دورية خاصة أي كي تكون الإدارة صارمة تفرض قوانين السلامة متخليش العامل يتهاون ".
- م ج 10: " الرقابة الصارمة تخلي العامل يخدم يحذر ".

التحليل:

من خلال تصريحات العمال نلاحظ أن غالبية الآراء تميل إلى التأكيد على أهمية التسيير الإداري و الرقابة في الحد من حوادث العمل، حيث أعتبر الكثير منهم أن التنظيم الإداري الجيد و الرقابة الدورية و تطبيق قوانين السلامة عوامل أساسية في الوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، و هذا يعكس وعيا متزايدا لدى العمال بأهمية وجود إدارة نشيطة ومتابعة حقيقية تضمن احترام إجراءات وقائية.

في المقابل عبر بعض العمال عن رأي مخالف مؤكداً أن الرقابة وحدها لا تكفي، أشاروا إلى عوامل أخرى تؤدي لوقوع الحوادث مثل: الإهمال الفردي و التعب و حتى الطابع الكلي للرقابة في بعض المؤسسات يدل على المسؤولية لا تقع فقط على عاتق الإدارة بل هي مسؤولية مشتركة بين الطرفين (الإدارة و العامل)، و بالتالي يمكن القول أن الحد من حوادث العمل يتطلب تسيير إداري فعالاً مقروناً برقابة صارمة و واعية، إضافة إلي تحسين العمال و تكوينهم بشكل دوري حول مخاطر العمل و طرق الوقاية لضمان ثقافة عمل قائمة على السلامة و الوقاية و الحماية.

المحور الثالث: الإجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل.

- سؤال 12: ماهي أبرز الإجراءات المطبقة في مؤسستك للحد من حوادث العمل ؟
- م ج 1: " الحمد لله موفرين لنا ملابس عمل الواقية والكاسك و أحذية خاصة، وهذا قلل من الإصابات خاصة في أماكن فيها مواد ثقيلة و حادة".
- م ج 2: " كإينة مراقبة مستمرة للمعدات و عمليات الصيانة دورية وهذا يخلي الماشينات تخدم بشكل آمن و يقلل من خطر وقوع أعطال مفاجئة بسبب الحوادث".
- م ج 3: " ربي يبارك من ناحية الإجراءات الوقائية، متوفر كلش من خلال وضع إشارات تحذيرية في الأماكن الخطيرة وهذا ما سهل علينا التنقل بدون ما نتعرض لأي خطر".

- م ج 4: " أعوان الأمن الصناعي ديما يراقبوننا و ديما يشدد علينا كل يوم على أهمية احترام تعليمات السلامة و ديما يتأكدوا إننا نطبقوها فعلا و لا لا ".
 - م ج 5: " كايين دفتر خاص بتسجيل الحوادث، وكل مرة يصرا حادث و لا إصابة لو كانت حتى بسيطة يتم التحقيق فيها و ناخذوا الإجراءات باش ما نعاودوش".
 - م ج 6: " بيئة العمل تاينا كيما راك تشوف تتعرض للعطلات ياسر وتتوسخ الأرضيات والغبرة في كل بلاصة تع اللوح بصح ديما كايين nettoyage وهذا يخلي المصنع تاينا نظيف و معقم في كل بلاصة ".
 - م ج 7: " ديما يوعونا كي نكونوا نخدموا باه متعرضوش لحادث ".
 - م ج 8: قفازات و الكاسك لازم يتلبسوا قبل ما ندخلوا نخدموا ".
 - م ج 9: الاجتماعات الصباحية قبل ما ندخلوا نخدموا ساعدتنا باش نتعرفوا على المخاطر اليومية و كيفاه نواجهوها ".
 - م ج 10: " الحمد الله يا رب عون أمن الصناعي تاينا مش مخلينا وكل دورة يجي يطل ".

التحليل:

من خلال ما تطرق إليه المستجوبون من الإجابة على بعض الأسئلة المقابلة أقرروا بأن أبرز الإجراءات الوقائية للحد من مخاطر العمل هي: التوعية المستمرة من طرف أعوان الأمن الصناعي و الالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة و صحية وكذلك من خلال التعرف على المخاطر المحتملة و تقييمها بشكل دوري، و يشمل ذلك ارتداء معدات الحماية الشخصية المناسبة مثل: (الخوذة - النظارات الواقية - القفازات....)، و هذا ما لاحظناه في المقابلة يوم 20/03/2025 على الساعة 13:00 من [قفازات - ألبسة وقائية يرتدوها العمال]، إضافة إلى ذلك فحص صيانة المعدات و الآلات بشكل منتظم لتجنب الأعطال المفاجئة و الإلتزام

بتطبيق القوانين و التشريعات المتعلقة بالسلامة المهنية، واستخدام لافتات التحذير و الإرشاد داخل العمل، و الإبلاغ عن أي خطر محتمل فورا (حالة طوارئ رقم....)، و توفير وسائل الاتصال الفعالة مثل استخدام الأجهزة البلاستيكية [هاتف مخصص للمهام الآمنة في حالة الوقوع في خطر ما] وهذا ما لاحظناه في المقابلة يوم.... على الساعة... و تستدل في هذا السياق عون أمن صناعي: " هذا الهاتف نستعملوه كي تصرا حاجة ولا أي حادث عمل يتم الاتصال بيا فورا ".

■ سؤال 13: هل أدوات الحماية الشخصية متوفرة بشكل كاف و فعال ؟

نعم

أحيانا

نادرا

- م ج 1: " نعم متوفرة أدوات الحماية الشخصية ".

- م ج 2: " الحمد لله كل ما نحتاجوا أدوات الحماية نلقو و يمدولنا ".

- م ج 3: " نعم بصراحة متوفرة لأنه التزام قوي من المسؤولين على التأكيد على أن كل عامل يلبس ألبسة

الوقاية قبل البدء في العمل ".

- م ج 4: " كلش كاين القفازات غير هما إطلبي برك يجيبولك في النهار قريب نبذل 5 خطرات ".

- م ج 5: " وي متوفرة بشكل كاف من جيلي و كاسكات و قفازات و كلش كاين ".

- م ج 6: " أكيد كلش كاين لأنو منقدروش في أي مهمة بدون ما نلبس الألبسة الوقائية و هذا يدل على

الإحساس بالإنضباط و الأمان ".

- م ج 7: " وي ربي يبارك صراحة ميخليوناش بلا ألبسة لأنوهذه الأهم في العمل ".

- م ج 8: " وي كاين جيلي و كاسك و قفازات و كي يجو الزوار لازم يدخلوا بالألبسة الحماية

الشخصية ".

- م ج 9: " كل قسم في المصنع مجهز بمستلزمات الحماية الخاصة به، وهذا يدل على إهتمام الواضح

بالسلامة ".

- م ج 10: " نخدم بالمنشار لازمني نبذل القفازات وكل ما نطلب يمدولي ".

التحليل:

سجلت في هذه المسألة أنو جميع المستجوبين أقرروا بأن أدوات الحماية الشخصية متوفرة بشكل جيد داخل المصنع، مما يدل على وجود وعي و اهتمام من الإدارة بتأمين بيئة عمل آمنة و هذا ما يعكس نجاح المؤسسة في تطبيق أنظمة السلامة المهنية و توفير المستلزمات الوقائية بشكل منظم، حيث أن توفير هذه الأدوات ساهم في تعزيز شعورهم بالأمان و الثقة أثناء أدائهم مهامهم، و لقد ركزت آرائهم على أهمية الأدوات المتواجدة في المصنع مثل: الخوذة - القفازات - النظارات الوقائية - الأحذية الأمنية، باعتبارها أساسية في الوقاية من الإصابات المباشرة و هذا ما لاحظناه من خلال المقابلات المتكررة في المصنع، و توفير ألبسة الواقية كاملة و بشكل كاف و فعال، و أقرروا بان تقديرهم لاهتمام الإدارة بتوفير الأدوات المناسبة لطبيعة كل عمل، و تجديدها بشكل دوري، حيث أن هذه الأدوات ليست متوفرة بل أيضا متوفرة و مريحة و عملية و تتناسب مع طبيعة العمل اليومي، هذه الآراء تعكس بنية عمل إيجابية تسعى للحفاظ على صحة و سلامة العمال، و هو ما يعد مؤثرا على وعي المؤسسة و التزامها بمعايير السلامة المهنية . مما يعزز ثقافة الوقاية و يقلل من نسبة الحوادث الإصابات.

■ سؤال 14: كيف يتم التعامل المخاطر التقنية في بيئة العمل ؟

إصلاح دوري

إصلاح بعد فترة

إهمال المشكلة

- م ج 1: " هناك خطط طوارئ في حالة حدوث خلل، و نتدرب عليها بشكل دوري ".
- م ج 2: " هناك إصلاح و فحص دوري للكشف المبكر عن أي عمل أو خطر تقني.
- م ج 3: " عند حدوث خلل تقني في الماكينات يتم إيقاف العمل فوراً، و لا يسمح لنا بمحاولة الإصلاح بأنفسنا بدون تدريب مخصص ".
- م ج 4: " كي تصرا مشكلة تقنية يتم عزلها فوراً ".
- م ج 5: " كي تنقطع الكهرباء أو أي خلل في النظام نروحوا فروا إلى خطة الطوارئ الورقية لحماية سير العمل، و يتم إصلاحه فوراً ".
- م ج 6: " حسب المشكلة تستاهل إذا كانت ساهلة و لا لا سينون تتأجل شوي ".
- م ج 7: " منحسوش الخدمة على مشكلة صغيرة، نكمل الخدمة ومبعد تتصلح ".
- م ج 8: " أكيد إصلاح دوري لأنه يحمي العامل وميخافش أثناء أداء العمل ".
- م ج 9: " نخدمو بمكينات حساسة و أي غهمال في الصيانة راح يؤدي إلى إصابة لذا كاين إصلاح دوري أحسن ".
- م ج 10: " أحيانا نصلحو المشكلة بأنفسنا يعني إصلاح دوري منقروش نهملو المشكلة ".

التحليل:

سجلت في هذه المسألة إجابة بعض المستجوبين حول كيفية التعامل مع المخاطر التقنية في بيئة العمل حيث أجمعوا على أنه لا بد من إصلاح دوري هذا راجع إلى أن المخاطر التقنية في بيئة العمل أمراً ضروريا لضمان استمرارية العمل و عدم الوقوع في الحوادث، حيث أن أول خطوة يتم اتخاذها هي التأكيد من تحديث الأنظمة و التطبيقات بشكل دوري لضمان خالية من الثغرات الأمنية، كذلك ينبغي تكريس ثقافة الأمان داخل العمل، مثل استخدام كلمات المرور التقنية لذا يجب تطبيق سياسات أمينة فعالة تشمل برامج الحماية موثوقة وتحديث الأنظمة بشكل دوري، وتدريب العمال على الوعي التقني لأنه احد أهم عناصر الوقاية إلى جانب وضع خطة استجابة للطوارئ ليتمكن من التعامل السريع مع الحوادث واستعادة الأنظمة دون خسائر كبيرة يتعرض لها العامل البشري لأنه غالبا ما يكون الحلقة الأضعف فوجود خطة طوارئ، و استجابة سريعة يسهم في الحد من الأضرار في حال حدوث أي خلل تقني.

على استثناء المستجوب رقم 05، أجاب أنه يتم التعامل مع المخاطر التقنية من خلال الإصلاح بعد فترة محددة وهذا ما يدل أنه قد يكون ضروريا في بعض الحالات المعقدة أو يكون عمل بسيط وهذا بإمكانية تأجيله بعد فترة ولا يؤثر على الأداء في العمل.

- سؤال 15: هل توجد آليات لتقديم شكاوي أو ملاحظات حول ظروف السلامة ؟
- م ج 1: " نعم لدينا آلية لتقديم الشكاوي حول السلامة و لكنها غالبا ما تكون غير فعالة و أحيانا لا تيم الاستجابة بسرعة، مما يجعلنا نشعر بعد الأمان ."
- م ج 2: " وي كاينا آليات لتقديم شكاوي وضعتها المؤسسة بصح منقذروش شكاوي خلاه ."
- م ج 3: " وي كاين آليات لتقديم شكاوي ولكن هناك تقليل من أهمية المشكلة من قبل الإدارة ."
- م ج 4: " مكانش آليات واضحة في مكان العمل باه نقدموا شكاوي بشأن السلامة "
- م ج 5: " نعم، كاينة تقدموا الإدارة بصح منديروش شكاوي بسك علابالنا بلي مش راح تستجيب و متهتمش بلأمر ."
- م ج 6: نعم كاين صندوق شكاوي خاص بالسلامة في مكان العمل، بصح أغلبيتنا يفضل عدم استخدامه لأننا نشعر أنه لا يتم التفاعل مع الشكاوي بجيدة ."
- م ج 7: نعم، كاين و متوفر لكن الإدارة لا تستجيب و هذا ما يشعر بالإحباط ."
- م ج 8: " وي كاينا و متوفرة آليات لتقديم الشكاوي بصح معظمنا يلتزمو بالعمل فقط."
- م ج 9: " لدينا آليات باه نقدموا شكاوي بصح مجرد وعود فقط ."
- م ج 10: " نعم توجد، لكن أغلبية العمال ميقدموش شكاوي بسكو يخافوا على الخدمة تاعهم ."

التحليل

من خلال ما تم التطرق إليه المستجوبين أن معظمهم صرحوا بوجود آليات لتقديم الشكاوي حول ظروف السلامة لكن هذه الآليات لا توتّي ثمارها بسبب عدم استجابة الإدارة للشكاوي المقدمة من طرف بعض العمال، حيث أكدوا بتوفير هذه الآليات بشأن السلامة إلا أن العمال يشعرون بالخوف من طرف الإدارة بإحداث مشكلة لهم حيث أنهم ملتزمون بأدائهم للعمل فقط، كذلك يعاني الكثير منهم بعد الرد و

التجاهل و لا وجود لأي تغييرات ملموسة بعد تقديم الشكاوي، و هذا ما يشعرهم بالإحباط و القلق، و هذه الآليات مجرد حبر على الورق فقط، حيث أن الإهمال يمكن أن يؤثر سلبا على سلامة العمال وراحتهم، مما يؤدي إلى تدهور ظروف العمل زيادة فرص وقوع الحوادث و الإصابات و يقلل من الثقة بين العمال و الإدارة و يؤثر على الروح المعنوية و كثرة الشكاوي المتكررة و المتداولة بين العمال الآخرين و تراجعها هذا التهاون في التعامل مع قضايا السلامة يؤدي في بعض الحالات إلى تعرض المؤسسة للمسألة القانونية أو العقوبات من الهيئات المعنية، ومن الضروري أن تعمل لأن آليات تقديم الشكاوي حول ظروف السلامة أداة مهمة لضمان بيئة عمل آمنة.

■ سؤال 16: هل توفر المؤسسة نشاطات تحسيسية تمكن عمالها من توعيتهم حول التعرض لحوادث العمل .؟

- م ج 1: " لا لا توجد أنشطة تحسيسية في المصنع ."
- م ج 2: " وي كاينة أنشطة تحسيسية تقتصر على التوعية و الحذر من التعرض لحادث ."
- م ج 3: " صراحة مشفت حتى نشاط تحسيسية هنا ."
- م ج 4: " نعم توجد أنشطة تحسيسية بصح قليلة مش حاجة ."
- م ج 5: " في المصنع لا يتوفر أي نشاط تحسيسية ."
- م ج 6: " في المصنع لا يتوفر أي نشاط تحسيسية ."
- م ج 7: " قبل ما نبدوا في الخدمة في الصباح يجمعونا و يبدو ينصحونا ."
- م ج 8: " نعم يديرو نشاطات تحسيسية لكن مش ديما كل خطرة من خطرات "
- م ج 9: " لا توجد نشاطات تحسيسية غير أمن صناعي ينصحنا و يوعينا ."
- م ج 10: " مش ديما من فترة لفترة طويلة نتلمو و يبدو ينصحونا ."

التحليل:

سجلت في هذه المسألة أن معظم المبحوثين أجابوا بالرفض و المؤسسة لا توفر نشاطات تحسيسية موجهة للعمال بخصوص مخاطر حوادث العمل و طرق الوقاية منها سواء على شكل دورات تكوينية أو حملات داخلية للتوعية، هذا الغياب قد يؤدي إلى ضعف الوعي الوقائي لدى العمال، و يزيد من احتمالية ارتكاب أخطاء قد تؤدي إلى إصابات جسدية أو أضرار مادية، كما أن غياب هذه النشاطات قد يفسر بعدم إدراج السلامة المهنية ضمن أولويات المؤسسة مما يشكل خلافا في تطبيق شروط الصحة و السلامة في بيئة العمل، كذلك يمكن اعتبار ضغط العمل و كثافة المهام اليومية سببا آخر في إهمال تنظيم نشاطات

تحسيسية حيث ينظر إليها كأنها مضيعة للوقت على حساب الإنتاج، كما أن غياب تقييم دوري لمخاطر العمل داخل المؤسسة يجعل من الصعب تحديد نوعية التوعوى اللازمة للعمال، و يمكن أن تفتقر المؤسسة إلى شراكات أو تعاون منع جهات مختصة كهيئات الضمان الاجتماعي أو مفتشيه العمل، التي يمكن أن توفر الدعم لتنظيم الحملات التحسيسية الفعالة، كل هذا لا يسهم في غياب ثقافة الوقاية داخل المؤسسة و تجاهلها و يزيد من احتمالية وقوع حوادث العمل، ويوصي بشدة بوضع خطة تسوية للتحسيس يشمل مختلف فئات العمال تنظم فيها حصص توعوية تتعلق بإجراءات الوقاية.

أما البعض الآخر أجاب بأن نادرا من يقومون بنشاطات تحسيسية تمكن من التوعية حول تعرض لحوادث العمل، و أن المؤسسة تساهم في وضع هذه النشاطات قليلة جدا و أنها موجودة لكنها لا يتم الاهتمام بها بشكل كافي و بحاجة إلى أن تكون أكثر تنوعا و متنوعة لتشمل جميع جوانب العمل، وهذا ما يؤثر على صحتهم و يزيد من شعورهم بالإهمال دون دعم أو توجيه.

- سؤال 17: هل تلقيت التكفل اللازم بعد تعرضك للحادث من تعويضات ؟
- م ج 1: " لا توجد تعويضات أبداً malgré تعرضت لإصابة كبيرة لكن لا حياة لمن تتادي ".
- م ج 2: " طلبت أنعم رجولي حق التعويضات بصح مكابن والو ".
- م ج 3: " عندي أعوام و أنا نطالب في حقي " الضمان " لكن لا تجاوب غير يشو فينا و الإصابة تيعي مضرورة ياسر و أصبت مرتين و قضيتي وصلت للمحكمة لكن لحد الآن لم يتجاوب ".
- م ج 4: " أني لحد الساعة و أنا نسنا في التعويضات لكنهم تجاهلوني كأن شيئاً لم يحدث ".
- م ج 5: " (femme de ménage) درت déclaration و كلش و كي رحت نعقب قلي الطبيب ديرى scanner و انا مجرد نخدم femme de ménage منقدرش على scanner محبوش يرجعولي حقي ".
- م ج 6: "مكانش خلاه تعويضات مجرد وعود كاذبة فقط ".
- م ج 7: " أني نعاني جسدياً و نفسياً رغم أن الحادث وقع أثناء عملي و محبوش يرجعولنا حقنا ".
- م ج 8: " أغلبية العمال لتعرضوا لحادث العمل ما تلقوا حتى تعويض أمنا أنا نسنا ".
- م ج 9: " لا توجد تعويضات و نطالبو الدولة تسمعنا و ترجعلنا حقنا ".
- م ج 10: " كي تعرضت حادث ما تلقيت حتى تعويض، ملقري عندي عوام نخدم ".

التحليل:

من خلال ما تم التطرق إليه بعض المستجوبين و الإجابة على بعض لأسئلة المقابلة أجمعوا أن العمال المتضررين من حوادث العمل لم يتم التكفل بهم بالتعويضات اللازمة و خلل واضحاً في منظومة الحماية الاجتماعية، ما يدل على وجود إشكالات على مستوى الإجراءات الإدارية المتعلقة بالتعويض، و هذا يعد انتهاكاً لحقوقهم القانونية، و تقتصر في حماية العامل، و هذا الإهمال لا يمس فقط بحقوق العمال بل

يضعف الثقة في المنظومة الاجتماعية و يشجع على الاستغلال و التجاوزات، هؤلاء العمال لا يطالبون إلا بحقوقهم المشروعة رغم التضحيات و جهودهم في سبيل أداء عملهم ومن غير المعقول أن يتركوا دون دعم أو حماية عندما يتعرضون للخطر، ويستوجب التدخل العاجل من الجهات المعنية لتحسين الإجراءات وتعزيز التغطية الاجتماعية والحد من الآثار السلبية النفسية و المادية التي قد تلحق بهم جراء غياب التعويض ووضع آلات تصحيحية تضمن فعالية أكثر في حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية.

- سؤال 18: هل يوجد صناديق إسعافات أولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل ؟
- م ج 1: " نعم كايين لأنو نهار لتعرضت لحادث عمل تم التدخل بإسعافات أولية و قاموا بإحضار سيارة من المصنع و إسعافي للمستشفى ."
- م ج 2: " نعم وجود إسعافات أولية في العمل ."
- م ج 3: " نعم كايينا قده من خطرة نستعملوها كي واحد فينا يتعرض لحادث ."
- م ج 4: " نعم و obligé تتوفر لأنو الخدمة تاعنا فيها أدوات حادة و خطيرة ."
- م ج 5: " أكيد أحيانا تحدث إصابات مفاجئة، هنا يظطر عون أمن أنو يستعمل أدوات إسعافية ."
- م ج 6: " نعم كايينا صناديق إسعافات أولية تخليني إني نخدم مرتاح و منخافش لأنو غيابها راح يضرنا اكثر ."
- م ج 7: " نعم وجود إسعافات أولية كيما راكي تشوفي في كل بلاصة و لازم في العمل تاعنا تمون متوفرة ."
- م ج 8: " الحمد الله يا ربي راهي متوفرة ."
- م ج 9: " نعم كايينا و بلاصة الإسعافات راهي واضحة إذا صرات حاجة لقدر الله نستعملوها ."
- م ج 10: " نعم كايينا حتى أدوات نظيفة و ديما يعقموها و كلش متوفر صراحة ."

التحليل:

سجلت في هذه المسألة أن جميع المستجوبين أجابوا بتوفر صناديق الإسعافات الأولية في بيئة العمل و هذا لضمان سلامة العمال و حمايتهم من الحوادث الطارئة، و ضروريا هذه صناديق الإسعافات الأولية متاحة في واقع إستراتيجية داخل بيئة العمل لأن لكان يعتبر أكثر عرضة للمخاطر و الحوادث المفاجئة و توفر الأدوات الحادة و خطيرة كذلك فحص الصناديق بانتظام من جميع المواد متوفرة و أنها في حالة

صالحة للاستخدام، و وجود هذه الصناديق يسهل بشكل كبير في التفاعل الفوري مع الإصابات البسيطة سواء كانت جروح أو حروق أو أي حالات طارئة أخرى، مما يخفف من تأثير الحادث و يمنع تطوره إلى مشكلة أكبر و هذا ما لاحظناه في المقابلة يوم 22/03/ 2025 على الساعة 9:15 أثناء دخولنا للمصنع ووجود صناديق إسعافات أولية بكثير و هذا يعتبر مؤشرا على اهتمام المؤسسة بصحة و سلامة الأفراد و يتخذ كل الإجراءات اللازمة للتعامل مع المخاطر المحتملة بسرعة و كفاءة، و، فهذه صناديق الإسعافات الأولية في بيئة العمل ليس فقط أداء للتعامل مع الإصابات الطارئة بل هو جزء من ثقافة السلامة و الصحة المهنية في المؤسسة.

خامسا: مناقشة النتائج على ضوء التساؤلات الفرعية:

انطلاقا من التساؤلات في بداية الدراسة سنقوم فيما يلي بمناقشة أهم النتائج المتوصل إليها بتلك التساؤلات في محاولة الإجابة عنها و تفسيرها وتحليلها تحليلًا واقعيًا:

1. تفسير النتائج على ضوء التساؤل الأول والتي تم صياغته كما يلي:

■ العوامل المسببة في الوقوع في حادث عمل:

وقد تبين من خلال إجابة المبحوثين على أسئلة المقابلة أن هناك مجموعة من العوامل المتداخلة التي تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في حدوث حوادث العمل داخل المؤسسة و لعل أبرزها العوامل البشرية مثل نقص التكوين و التدريب لدى العمال أو التهاون في تطبيق قواعد السلامة، مما يدل على أن العامل قد يكون هو الحلقة الأضعف في منظومة الأمان إذا غاب التركيز أو التكوين و هذا ما أقرت به إجابة العمال على أسئلة المقابلة خاصة السؤال (5-6-7)، و كذا العوامل و الظروف الفيزيائية و هذا ما أكدته إجابات المبحوثين على السؤال (1-3)، الذين أقرروا بأن الظروف الفيزيائية للعمل هي من العوامل الأساسية التي تؤثر على درجة السلامة المهنية داخل المؤسسة، و التي تشمل هذه العوامل كل ما يتعلق ببيئة العمل من تجهيزات (آلات - إضاءة - تهوية - ضوضاء - درجة الحرارة) و لا ننسى الجانب الشخصي السيكولوجي للفرد كالإجهاد - القلق - المشاكل الشخصية - انخفاض الدفاعية و التي تضعف الانتباه و تزيد من قابلية الوقوع في الأخطاء و ركيزة أساسية لفهم حوادث العمل داخل المؤسسة كما لاحظنا أن الكثير منهم اعتبروا أن التنظيم الإداري الجيد و الرقابة الدورية و تطبيق قوانين السلامة عوامل أساسية في الوقاية من الحوادث داخل بيئة العمل، و هذا ما أشار إليه العمال في إجاباتهم على السؤال 5 و على هذا الأساس و بناء على ذلك ما تم ملاحظته في الملحق رقم 1، نستطيع القول أن حوادث العمل

ظاهرة متعددة الأبعاد لا يمكن ردها إلى عامل واحد منتقل بل هي نتاج تفاعل معقد بين عناصر - بشرية - فيزيقية - تنظيمية - شخصية - تتفاعل في ما بينها بشكل وضعية خطيرة.

2. تفسير النتائج على ضوء التساؤل الثاني: و التي تم صياغتها كما يلي:

- حوادث العمل و تأثيرها على الأداء البشري:

قد تبين من خلال المعطيات الميدانية المستخلصة أن حوادث العمل تؤثر بشكل واضح و سلبي على الأداء البشري داخل المؤسسة و قد لوحظ أن إنتاجية العمال تشهد انخفاض ملحوظا و هو ما يعود إلى مجموعة من الأسباب المرتبطة أساسا بالجوانب النفسية و الجسدية التي تتولد عقب الحادث.

وعلى المستوى النفسي يعاني أغلب العمال من اضطرابات داخلية تمثلت في القلق و التوتر والضغط النفسي الناتج عن الشعور بعدم الأمان داخل بيئة العمل، هذا المناخ يؤثر مباشرة على الحالة الذهنية للعامل مما ينعكس سلبا على تركيزه و دافعيته و بالتالي على جودة و كفاءة أدائه أما من الناحية الجسدية فقط لوحظ أن عدد أكبر من العمال تعرضوا للإصابات متفاوتة الخطورة من خلف آثار جسدية بارزة تتراوح بين الإرهاق و التعب المزمنين و صعوبات في ممارسة المهام اليومية بشكل عادي مما يؤدي هذا بدوره إلى تعطيل نسق الإنتاج داخل المؤسسة.

3. تفسير النتائج على ضوء التساؤل الثالث:

والذي تم صياغته كما يلي:

▪ الإجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل: و الذي تم صياغته كما يلي:

- الاجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل.

أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسة توفر مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تساهم إلى حد ما في حوادث العمل، فقد تم تسجيل توفر اللباس الواقي لجميع العمال، و بكميات كافية إلى جانب بيئة عمل نظيفة و آمنة لا تثير شكاوي من قبل المستخدمين مما يدل على وجود حد أدنى من الالتزام بمعايير السلامة المهنية، كما تم رصد وجود إسعافات أولية بعين المكان و هو عامل مهم في التدخل السريع عند وقوع إصابات مما قد يخفق من حدة الحادث ويحد من آثاره، أما في ما يخص التوعية فلاحظنا وجود نوع من التوعية المستمرة بطريقة غير رسمية أو فردية، لكنها لا ترقى لمستوى الحملات التحسيسية المنظمة والدورية التي من شأنها ترسيخ ثقافة الوقاية و تعزيز وعي العمال بمخاطر مهنية و كيفية تفاديها، رغم توفر بعض الوسائل الوقائية إلا أن غياب التعويضات عن الإصابات و حوادث العمل يمثل نقطة ضعف في المنظومة الوقائية إذ يشعر العامل في كثير من الأحيان بعدم الأمان الاجتماعي و المهني في حال وقوع حادث ما، ما قد ينعكس على مستوى رضاه و أدائه.

سادسا: النتائج العامة للدراسة:

أفضت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج الهامة التي تؤكد أن حوادث العمل تمثل أحد أبرز الإشكاليات التي تؤثر بعمق على المورد البشري داخل المؤسسة، و لقد تبينت المعطيات أن حوادث العمل هي نتيجة نظام هش لا يعطي الأهمية الكافية للتكامل بين الفرد و المؤسسة و بيئة العمل للوقاية منها لا بد من تبني مقاربة شاملة تدمج بين التكوين و دعم العمال نفسيا و تطبيق إدارة تنظيمية صارمة تعتمد على الوقاية لا رد الفعل.

من جهة أخرى أثبتت الدراسة أن حوادث العمل تمثل عاملا رئيسيا في تراجع أداء المورد البشري من خلال التأثير المتعدد الأبعاد الذي تمارسه على العامل سواء على مستوى صحته النفسية أو الجسدية. كما أظهرت النتائج أن الإجراءات الوقائية متوفرة شكليا و ماديا و لكنها تحتاج إلى تعزيز في الجانب المعنوي و التوعوي من حيث الحملات التحسيسية والتكفل بالعامل في حالة الإصابة.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل للقاعدة الأساسية و هي الخطوات المنهجية التي اعتمدت عليها هذه الدراسة و حيث وجد أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي هو الأسلوب أو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منتظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية، كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمني و المكاني و البشري، كما استخدمت مجموعة من التقنيات و الأساليب كالمقابلة و الملاحظة و هذا لاكتشاف و فهم الدوافع و الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة.

خاتمة

إن حوادث العمل من أهم المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق و شيوعا و انتشارا واسعا على مستوى المؤسسات و لقد عني بهذه الظاهرة مجموعة من العلماء في مختلف التخصصات، إذ قاموا بدراسة جوانب مختلفة محاولة للكشف عن أهم الأسباب التي تؤول إليها، حيث أن هذه الظاهرة لها أثر تدمر مستقبل أي مؤسسة مهما كان حجمها، خاصة المورد البشري الذي يعتبر دعامة العجلة الإنتاجية وعليه فإن المزيد من الدراسة لمثل هذه الظاهرة من شأنه إيجاد بعض الحلول التي تردع انتشار مثل هذه الحوادث خاصة في المؤسسات، كما أن على الجهات المعنية بحفظ السلامة المهنية للنظر إلى هذه الظاهرة و التصدي لها بكل ما تملك من وسائل وقائية، فطالما أن الإنتاج مستمر يستحيل أن لا تكون هناك حوادث مهنية.

قائمة المصادر و المراجع

- (1) أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
- (2) أحمد مختار: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد 1، دار عالم الكتب، القاهرة، ط2، 2008.
- (3) أميمة صقر المغي: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2007.
- (4) بلقاسم سلطانية، إسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة (المفهوم والتطور)، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط2، 2008.
- (5) بيسر وآخرون: الوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الأهرام للتأليف والنشر، مصر، دون طبعة.
- (6) حسن سليم: إدارة الموارد البشرية.
- (7) حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظري والتطبيقي، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999.
- (8) رضا صاحب: وظائف المنظمة المعاصرة، نظرية باتورامية عامة، مؤسسة الوزارة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- (9) سليم نعامة: مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار كرامة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا.
- (10) سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2003.
- (11) الشويكي سمير: المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006.
- (12) العايب رابح: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم العمل، منشورات جامعة منتوري - قسنطينة، 2004-2005.
- (13) عباس محمد عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر.
- (14) عبد الجهاد الكبيسي: السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات، مجلة جامعة الأنبار، العراق، 2011.
- (15) عبد الرحمان الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1977.
- (16) عبد الرحمان العيسوي: علم النفس الانتاج، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1965.
- (17) عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.

قائمة المراجع و المصادر

- (18) عبد الفاتح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995.
- (19) عبد المولى محمود: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية الكبرى، القاهرة، 1984.
- (20) العطار أحمد: إدارة الموارد البشرية: أسس نظرية وتطبيقات عملية، دار الفكر العربي، 2015.
- (21) عمر حسين: المؤسسة الاقتصادية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط4.
- (22) عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان.
- (23) فايز عبد الرحمان الفروخ: التعليم التنظيمي وأثره في تقييم الأداء الوظيفي، دار الجليس للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2011.
- (24) كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1، 1996.
- (25) محمد الجمل: إدارة الموارد البشرية: الأسس والتطبيقات، 2002.
- (26) محمد الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية، دار الكتاب، مصر.
- (27) محمد شحاتة ربيع: أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للنشر والطباعة، ط3، القاهرة، 2007.
- (28) مراد زعمي: مؤسسة التنشئة الاجتماعية، منشورات برج مختار، عنابة، الجزائر.
- (29) المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط4، 2005.
- (30) المنجد في اللغة والإعلام، دار الشروق، بيروت، لبنان، ط4، 2003.
- (31) ناصر داري عدوان: إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1998.

ثانياً: المجلات والدوريات العلمية

- (32) سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 7، العدد 27، جوان 2018.
- (33) سهام بن رحمون: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين، مجلة علوم الإنسان والاجتماع، العدد 08، جامعة محمد خضيري، بسكرة، ديسمبر 2013.
- (34) مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 97، العدد 27، جوان 2018.

ثالثاً: الأطروحات والمذكرات الأكاديمية

- (35) الخلف محمد الطاهر: الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الروح المعنوية والإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد.
- (36) رايح يخلف: نحو تقييم فعال لأداء المورد البشري، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير منظمات، 2006-2007.
- (37) سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2017/2018.
- (38) الصادق محمد بهاء الدين عبد المنعم: تقييم أداء العاملين وأثره على سياسة الحوافز والترقية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، مصر، 2005.
- (39) صفاء لكصاسي، كنزة بن التهامي: حوادث العمل وتأثيرها على أداء العاملين، مذكرة ماستر، وكالة أولف، أدرار، 2019-2020.
- (40) عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمال والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- (41) عبد الرحمان نيومان: الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية تأليف للعلوم، الرياض، 2003.
- (42) عيسى بهار: حوادث العمل ومدى تأثيرها على الاندماج السوسيو-مهني، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، 2018.
- (43) مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات.
- (44) مولاي خديجة، سرقة جمعة: الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير، أدرار، 2017.
- (45) نور الدين شنوفي: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2004.

قائمة المراجع و المصادر

رابعاً: الملتقيات والمؤتمرات

(46) المفتشية العامة للعمال: الوقاية من الأخطار المهنية، طب العمل.

خامساً: المواقع الإلكترونية

(47) البيراوي سامر محمد: بناء الشركة بالكفاءات، مقال منشور على الإنترنت، الموقع:

www.iner.fr

(48) موقع إلكتروني: <https://Mamdoo3>

سادساً: مراجع أجنبية

Ar Française: Manuel d'organisation, Éditions de l'organisation du (49)

.travail, France, 1997

Institut national d'hygiène et de sécurité: Article N°9 – Statut (50)
général du travailleur et prévention des risques professionnels, Algérie,

.1985

Jackie Boisselier et Gerard Boué: Pratique de sécurité dans (51)

.l'entreprise, Les Éditions Organisation, France, 1997

الملاحق

دليل الملاحظة (الملحق رقم 01)

تاريخ المشاهدة	زمن المشاهدة	مدة المشاهدة	مكان المشاهدة	ما يجب مشاهدته	ما تم مشاهدته
20/3 /2025	10 صباحا	ساعة و نصف	ورشة تلميع و ترطيب الخشب POLISSAGES ET HYDRATAION DU BOIS	مدى توفر الأجهزة اللازمة للعمل و الأتارة الجيدة.	-توفر الأجهزة اللازمة مع الصيانة الدورية. - لاحظنا توفر مصابيح الإتارة لكن عدم كفايتها بإعتبار أن حجم المصنع جد شاسع فإن المصابيح لم تكن كافية بذلك القدر الذي يضمن الأداء الكامل للعمال.
22 /3 /2025	09:10	ساعتين	- ورشة رحي الحطب FREMDS LE BOIS DE CHAUFFAGE -ورشة توليد الطاقة PRODUCTION DENERGE	-مدى توفر نوافذ التهوية ومدى كفايتها. مدى وجود الضوضاء والضجيج داخل ورشات العمل.	-لاحظنا نقص في عدد نوافذ التهوية خاصة في ورشة رحي الحطب حيث بمجرد مرور بضع ثوابن من تواجدنا بالورشة لاحظنا تحسس بعض الأعضاء كالعين و الأنف مما جعلنا ننتبه إلى عدم وجود نظارات وقائية للأعين و لكن توفرت هناك كامامات. -لم يخلى الأمر من وجود ضجيج كبير في الورشات و وضوضاء عالية.
23/3/2025	9:00 صباحا	ساعتين ونصف	. ورشة تغليف الخشب empallages en bois -الاطارات الذين يعلون داخل المؤسسة	مدى توفر الأدوات الوقائية و الحماية من أخطار العمل ومدى كفايتها. -مدى تجاوب و قبول الإطارات أثناء إجراء المقابلة	لاحظنا توفر الأدوات [القفازات - اللبياس..]، كما لاحظنا وجود لافتات تحذيرية من أخطار العمل، لكن ما أثار إنتباهنا هو عدم كفايتها في عن المكان حيث طانت أعدادها جد ضئبية و ليست ملفتة مقارنة مع حجم المصنع و خطورة العمل. لاحظنا إستقبال جيد وتواضع العمال وتفاهم كبير بينهم داخل أماكن العمل
	8:00	ساعة	وحدة المنار saw	مدى تأثير نظافة مكان العمل	لاحظنا نظافة مكان العمل ومدى رتابته هذا ما يعكس إهتمام المؤسسة بالعاملين كما يعطي صورة إيجابية للزوار حيث يشعر العمال بالراحة أكثر أثناء أدائهم لعملهم.

أسئلة المقابلة (ملحق رقم 02)

المحور الأول: العوامل المسببة لحوادث العمل.

- سؤال 01: هل تؤدي ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة - التهوية - المعدات) إلى زيادة مخاطر لحوادث ؟
- سؤال 02: هل تلعب العوامل الشخصية مثل قلة التركيز و الإهمال دورا كبيرا في وقوع حوادث العمل ؟
- سؤال 03: ماهو السبب وراء اعرض العامل للحوادث المهني ؟
- سؤال 4: هل وقوعك في حادث عمل يقلل من أداء العمل ؟
- سؤال 5: هل نقص التدريب من مسببات حوادث العمل ؟
- سؤال 6: هل تعتقد أن جودة وصيانة المعدات تؤثر على وقوع الحوادث ؟

المحور الثاني: حوادث العمل و تأثيرها على الأداء البشري:

- سؤال 07: هل تؤثر نظافة المكان في العمل ؟
- سؤال 8: كم مرة تعرضت لحادث عمل ؟
- سؤال 9: هل تلاحظ انخفاض الإنتاجية بعد تعرضك لحادث العمل ؟
- سؤال 10: ما مدى تأثير حوادث العمل على الإستقرار داخل المؤسسة ؟

- تأثير كبير
- تأثير متوسط
- تأثير ضعيف

- سؤال 11: هل ترى أن التسيير الإداري و الرقابة لها دور في الحد من حوادث العمل؟

المحور الثالث: الإجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل.

- سؤال 12: ماهي أبرز الإجراءات المطبقة في مؤسستك للحد من حوادث العمل ؟
- سؤال 13: هل أدوات الحماية الشخصية متوفرة بشكل كاف و فعال ؟

- نعم
- أحيانا
- نادرا

- سؤال 14: كيف يتم التعامل المخاطر التقنية في بيئة العمل؟

إصلاح دوري

إصلاح بعد فترة

إهمال المشكلة

- سؤال 15: هل توجد آليات لتقديم شكاوي أو ملاحظات حول ظروف السلامة؟

- سؤال 16: هل توفر المؤسسة نشاطات تحسيسية تمكن عمالها من توعيتهم حول التعرض لحوادث العمل؟

- سؤال 17: هل تلتقيت التكفل اللازم بعد تعرضك للحدث من تعويضات؟

- سؤال 18: هل يوجد صناديق إسعافات أولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل؟

الملحق رقم 03 صورة لمصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب



الملحق رقم 04 صورة لمصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب



الملحق رقم 05 احصائيات حوادث العمل سنة 2024

Nouveau Feuille de calcul Microsoft Excel - Excel (Échec de l'activation du produit)

ONNÉES RÉVISION AFFICHAGE DÉVELOPPEUR POWERPIVOT

Renvoyer à la ligne automatiquement

Fusionner et centrer

Alignement

Standard

Mise en forme conditionnelle

Mettre sous forme de tableau

Normal

Neutre

Insatisfaisant

Satisfaisant

Style

E F G H I J K

Les Accidents de travaux 2024

unité	la date Daccident	fonction	les jours d arrêts
park de bois	22/01/2024	scieur de bois	5
chipper	12/01/2024	manoeuvre	15
menuiserie	12/01/2024	menuiserie	5
chipper	22/01/2024	opérateur	1
ombalage	04/02/2024	manoeuvre	4
chipper	11/02/2024	manoeuvre	3
laboratoire	12/03/2024	contrôle qaillité	1
atelies mécanicien	17/03/2024	mécanicien	1
park de bois	18/03/2024	scieur de bois	21
park de bois	19/03/2024	scieur de bois	3
chipper	06/04/2024	manoeuvre	30
saw	24/04/2024	manoeuvre	4
laboratoire	14/05/2024	contrôle qaillité	30
famme de minage	05/06/2024	famme de minage	21
ombalage	07/07/2024	manoeuvre	15
ombalage	11/08/2024	manoeuvre	5
glue	29/08/2024	manoeuvre	5
glue	28/11/2024	manoeuvre	10

الملحق رقم 07 نموذج حول تصريح العمل

(أ) مكان الضرر
(ب) طبيعة الضرر
(ج) تميمين :
وعليه، اصف له ما يلي :
(1) توقف عن العمل خلال
(1) تنفيذ العمل
(1) الاستمرار في العمل مع
(1) يجب الأخذ في الحسبان
(1) عدم الأخذ في الحسبان عند
في اللغة الفرنسية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- Accidents du Travail et Maladies Professionnelles -

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
à adresser à la caisse de sécurité sociale en huit (08) exemplaires
par lettre recommandée avec accusé de réception
au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident :
Code :

Visa de la Structure

EMPLOYEUR
Nom, prénom :
OU
Raison sociale :
Secteur d'activité :
Adresse :
N° téléphone :
Chantier ou lieu de travail :
N° Employeur :
Agence d'affiliation :
Nbre. approx. de salariés de l'établissement, au moment de l'accident :
Commune :
Wilaya :

VICTIME
Nom, prénom :
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :
Nationalité :
Adresse :
Qualification professionnelle : (1)
N° d'immatriculation :
Date de naissance :
Pays d'origine :
Date de recrutement :
Sexe : M F (2)

ACCIDENT
Date :
Jour de la semaine : (2) **D L M M J V S**
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime : (1) heures
Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de : h. à : h. et de : h. à : h.
Lieu de l'accident : (3)
Nature des lésions : (1)
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) : (1)
Circonstances détaillées de l'accident : (1)
Élément matériel : (1)
Lieu où a été transportée la victime :
Suite probable : (2) SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR A 24 H à compter du :
 DÉCÈS IMMÉDIAT

TEMOINS
1. Identité :
Adresse :
2. Identité :
Adresse :
Un rapport de police a-t'il été établi ? Si OUI par qui ?

ACCIDENT CAUSÉE PAR UN TIERS
Nom et prénom du Tiers :
Adresse :
Organisme d'assurance du tiers :

Nom et Qualité du Signataire
Fait à le
Signature,

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) voir au verso. (2) Rayer les mentions inutiles.
(3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 1 - DESTINÉ À LA STRUCTURE DE PAIEMENT

TMP/CHAS 06-2020 - AT/MP/01

الملحق رقم 08 نموذج حول القوانين الخاصة بالخطر الكيميائي داخل المؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
Institut National de la Prévention des Risques Professionnels
Crée par décret exécutif N° 2000-253 du 23 Août 2000

القوانين الخاصة بالخطر الكيميائي داخل المؤسسة



“ من أجل عمل مؤمن و سالم ”

الملحق رقم 09 نموذج الوقاية من الأخطار المهنية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

Institut National de la Prévention des Risques Professionnels

Crée par décret exécutif N° 2000-253 du 23 Août 2000

LA COMMISSION PARITAIRE D'HYGIENE ET DE SECURITE



Commission paritaire pour la prévention des risques professionnels

« Décret exécutif n° 05-09 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à l'hygiène et à la sécurité »



المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

Institut National de la prévention des Risques Professionnels

Route Nationale de Cheraga(MAC-STYLE) Alger - Tél-Fax: 021 38 50 66 à 67

الملحق رقم 10 نموذج الوقاية من الأخطار المهنية



الملحق رقم 12 صورة أثناء قيامنا بزيارة للمصنع



ملخص الدراسة:

جاءت هذه الدراسة بعنوان حوادث العمل و تأثيرها على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب بالطارف.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز أهمية البرامج الوقائية في التقليل من حوادث العمل و توضيح خطر التعرض لحوادث العمل و التقليل منها.

تمحورت الاشكالية حول حوادث العمل و كيف تؤثر على استقرار المورد البشري في المؤسسة تحت التساؤل المركزي على النحو التالي:

ما مدى تأثير حوادث العمل على استقرار المورد البشري داخل المؤسسة؟

و يندرج هذا التساؤل تحت التساؤلات الفرعية المتمثلة في:

1- ما هي العوامل المسببة للوقوع في حادث عمل؟

2- كيف تؤثر حوادث العمل على الأداء البشري؟

3- ما هي الاجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة للتقليل من الحوادث و الحد منها؟

و من أجل معالجة الاشكالية كانت الدراسة الميدانية على مستوى مصنع بانو الجزائر لتحويل الخشب بالمطروحة الطارف و الذي أختير كمكان لاجراء الدراسة الميدانية، حيث اعتمدنا على أدوات جمع البيانات كالملاحظة و المقابلة و تم اجراء المقابلات مع عشر عمال متضررين من حوادث العمل حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الملائم للدراسة لوصف ظاهرة حوادث العمل.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج و المتمثلة في ما يلي:

- حوادث العمل تؤثر بعمق على المورد البشري داخل المؤسسة.
 - حوادث العمل تمثل عاملا رئيسيا في تراجع أداء المورد البشري من خلال التأثير متعدد الأبعاد الذي تمارسه على العامل سوى على مستوى صحته النفسية و الجسدية.
 - الاجراءات الوقائية متوفرة شكليا و ماديا لكنها تحتاج إلى تقرير في الجانب المعنوي و التوعوي خصوصا من حيث الحملات التحسيسية و التكفل بالعامل في حالة الاصابة.
- الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، المورد البشري، الاستقرار ، الأداء البشري، المؤسسة.

Study Summary:

This study is entitled "Workplace Accidents and Their Impact on the Stability of Human Resources within the Institution – A Field Study at Bano Algeria Wood Processing Plant in El Tarf."

The aim of this study is to highlight the importance of preventive programs in reducing workplace accidents and to clarify the risks associated with such accidents and ways to minimize them.

The research problem revolves around workplace accidents and how they affect the stability of human resources within the institution. The central research question is as follows:

To what extent do workplace accidents affect the stability of human resources within the institution?

This main question is supported by the following sub-questions:

- What are the factors that cause workplace accidents?
- How do workplace accidents affect human performance?
- What preventive measures are implemented by the institution to reduce and prevent accidents?

To address the research problem, a field study was conducted at the Bano Algeria Wood Processing Plant located in El Matrouha, El Tarf. The study relied on data collection tools such as observation and interviews. Interviews were conducted with ten workers who had been affected by workplace accidents. The descriptive-

analytical method was used as it is appropriate for describing the phenomenon of workplace accidents.

The study arrived at several key findings, including:

- Workplace accidents have a profound impact on human resources within the institution.
- Accidents are a major factor in the decline of human performance, due to their multi-dimensional effects on both the physical and psychological well-being of workers.
- While preventive measures are available in terms of form and material resources, there is a need for more emphasis on the moral and awareness aspects—particularly through awareness campaigns and adequate care for injured workers.

Keywords: Workplace Accidents, Human Resource, Stability, Human Performance, Organization