



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
في علم الاجتماع العمل والتنظيم موسومة بـ

حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل في المؤسسة
-دراسة بتعاونية الحبوب الجافة -تيارت-

تحت إشراف:

أ. / زيان عبدالوهاب

من اعداد الطالب (ة):

ط. / جلولي شيما

أمام لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر - أ -	هبشور محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - أ -	زيان عبدالوهاب
مناقشا	أستاذ محاضر - ب -	مرياح مليكة

السنة الجامعية: 2022 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

أشكر الله تعالى على أن وفقنا لإتمام هذا العمل وكما روى الترمذي عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " .

وتطبيقا لهذا الحد الشريف وهذا الأدب الرفيع نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى أستاذنا: زيان عبد الوهاب. أستاذ بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة تيارت المسؤول على إشرافه علينا ، الذي لم يبخل على مساعدته لنا بنصائحه وتوجيهاته القيمة ، والذي سعدنا وتشرفنا بمعرفته لقاء هذا العمل.

إلى أستاذتنا جزيل الشكر والتقدير وجميع الأصدقاء.

و شكر خاص للمؤسسة و عمال : المؤسسة تعاونية الحبوب و البقول و الجافة تيارت لمساعدتنا ولم يقصروا و لو بالكلمة الطيبة.

إهداء

بعد مسيرة دراسية دامتلسنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات
والمشقة و التعب ،ها أنا اليوم على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبي وأرفع
قبعتي بكل فخر ،فאלلهم لك الحمد قبل أن ترضى ،ولك الحمد رضيت
ولك الحمد بعد الرضا.لأنك وفققتني على اتما هذا العمل و تحقيق
حلمي.....

اهدي هذا العمل الى من قال فيما سبحانه و تعالى : بعد بسم الله الرحمن
الرحيم

>> وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل رب رحمهما كما ربياني

<<صغيرا>>

<<أبي و أمي>>

الانسانة العظيمة التي طالما تمنيت ، أن تقر عيناها برؤيتي في يوم كهذا .

<<جدتي>>

و الى جدي رحمه الله مدرق محمد (أبي الثاني)

من كان قوتي عندما تسلل الضعف في لحظات التعب الى قلبي ،الداعم الأول لي أختي.

<<سامية و أسماء، كريمة>>

التي أمسكت بيدي حين توفقت الحياة عن مد يدها الى .

<<توؤمي كريمة>>

والى سندي أختوتي عبد القادر في بلاد المهجر و أخي هيثم علاء الدين .

فهرس المحتويات	
.....	شكر وتقدير
.....	إهداء
أ.....	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
3.....	1- الاشكالية:
5.....	2- الفرضية العامة:
6.....	3- تحديد المفاهيم:
8.....	4- أسباب اختيار موضوع الدراسة:
8.....	5- أهمية الدراسة:
8.....	6- أهداف الدراسة:
9.....	7- الدراسات السابقة:
17.....	خلاصة:
الفصل الثاني: الجانب النظري	
أولاً: حوادث العمل	
19.....	تمهيد:
20.....	1- تعريفات حول حوادث العمل:
20.....	2- العوامل المرتبطة بحوادث العمل:
21.....	3- أسباب حوادث العمل:
30.....	4- الآثار المترتبة على حوادث العمل:
31.....	5- تصنيف حوادث العمل:
31.....	6- النظريات المفسرة لحوادث العمل:
35.....	7- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل من أهمها نذكر ما يلي:
ثانياً: الاستقرار الوظيفي	

38.....	1- مفهوم الاستقرار الوظيفي
39.....	2- أهمية الاستقرار الوظيفي
40.....	3-العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:
43.....	4-النظريات المفسرة للاستقرار الوظيفي:
47.....	5-مظاهر الاستقرار الوظيفي على مستوى المؤسسة
50.....	6- مفهوم عدم الاستقرار المهني
50.....	7- مظاهر عدم الاستقرار المهني:
52.....	خلاصة:
الفصل الثالث:الدراسة الميدانية	
54.....	أولاً: الإجراءات المنهجية.....
54.....	تمهيد:
55.....	1- مجالات الدراسة:.....
55.....	1-1- مجال المكاني للدراسة:
56.....	2- مجال الزماني للدراسة:
56.....	3- مجال البشري وعينة البحث.....
58.....	4- الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....
58.....	ثانياً: تحليل نتائج الدراسة:
113	خلاصة
115	خاتمة
117	قائمة المراجع
.....	الملاحق
.....	ملخص الدراسة:.....

فهرس الجداول

الصفحة	الصفحة	الرقم
34	يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات.	.1
58	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.2
59	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	.3
60	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	.4
61	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	.5
62	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الأقدمية في العمل	.6
63	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى التعرض لحادث عمل	.7
64	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مرات التعرض لحادث عمل	.8
64	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى مشاهدة حوادث العمل	.9
65	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الإلمام بنوع الحادث	.10
66	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الدراية بالتأمين الاجتماعي	.11
67	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى توفر الإجراءات الوقائية بالمؤسسة	.12
67	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى اعتماد المؤسسة أساليب الحماية ضد حوادث العمل	.13
68	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى خطورة العمل	.14
68	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سبب الحادث	.15
69	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العوامل المؤدية لحوادث العمل.	.16
70	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الانتباه والتركيز	.17
70	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأسباب الخارجية وعلاقتها بالحادث	.18

71	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى تأثير حوادث العمل على الاستقرار	.19
72	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى التفكير في الاستقالة من المؤسسة	.20
72	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى المعاناة من توترات العمل	.21
73	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الشعور بالطمأنينة في العمل	.22
73	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى تأثير الأقدمية في استقرار العامل	.23
74	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الترقية داخل المؤسسة	.24
74	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى توفر التكوينات في البرامج الوقائية	.25
75	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الغياب عن العمل	.26
76	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الرضا عن العمل	.27
76	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى القيام بطلب تغيير العمل	.28
77	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى المشاركة في إضرابات العمل	.29
77	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الشعور بالارتياح في محيط العمل	.30
78	يبين العلاقة بين تعرض لحادث عمل و التفكير في مغادرة المؤسسة.	.31
79	يبين العلاقة بين تعرض العامل لحادث عمل و شعوره بالطمأنينة في عمله.	.32
80	يبين العلاقة بين تعرض العامل لحادث عمل و تغيبه عن عمله .	.33
81	يبين العلاقة بين تعرض لحادث العمل والقيام بطلب تغيير العمل.	.34
83	يبين العلاقة بين تعرض العامل لحادث عمل و تفكيره في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.	.35
85	يبين العلاقة بين عدد تعرض العامل لحادث عمل و التفكير في مغادرة المؤسسة.	.36
86	يبين العلاقة بين عدد تعرض العامل لحادث عمل و تغيبه عن العمل.	.37
87	يبين العلاقة بين عدد تعرض العامل لحادث عمل و قيامه بطلب تغيير العمل.	.38

89	يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحادث عمل و تفكيره في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.	.39
90	يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحادث عمل و شعوره بالطمأنينة في عمله.	.40
92	يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحادث عمل و شعوره بالطمأنينة في عمله.	.41
93	يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحادث عمل و قيامه بطلب تغيير العمل.	.42
95	يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و تفكير العامل في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.	.43
96	يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و شعور العامل بالطمأنينة في العمل.	.44
97	يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و تغيب العامل عن عمله.	.45
98	يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و قيام العامل بطلب تغيير العمل .	.46
99	يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير و تفكيره في مغادرة المؤسسة	.47
100	يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير و شعوره بالطمأنينة في عمله.	.48
101	يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير و تغيبه عن العمل.	.49
102	يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير وقيامه بطلب تغيير العمل.	.50
104	يبين العلاقة بين سبب الحادث و تفكير العامل في مغادرة المؤسسة.	.51
106	يبين العلاقة بين سبب الحادث و شعور العامل بالطمأنينة في عمله.	.52
108	يبين العلاقة بين سبب الحادث و تغيب العامل عن العمل.	.53
110	يبين العلاقة بين سبب الحادث و قيام العامل بطلب تغيير العمل.	.54

فهرس الأشكال

الصفحة	الصفحة	الرقم
45	نظرية المتوقع عند فروم	.1
46	مقارنة بين العوامل الوقائية و العوامل الدافعة	.2
127	المهكل التنظيمي لمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت-	.3
59	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.4
60	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	.5
61	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	.6
62	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	.7
63	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الأقدمية في العمل	.8



مقدمة

مقدمة

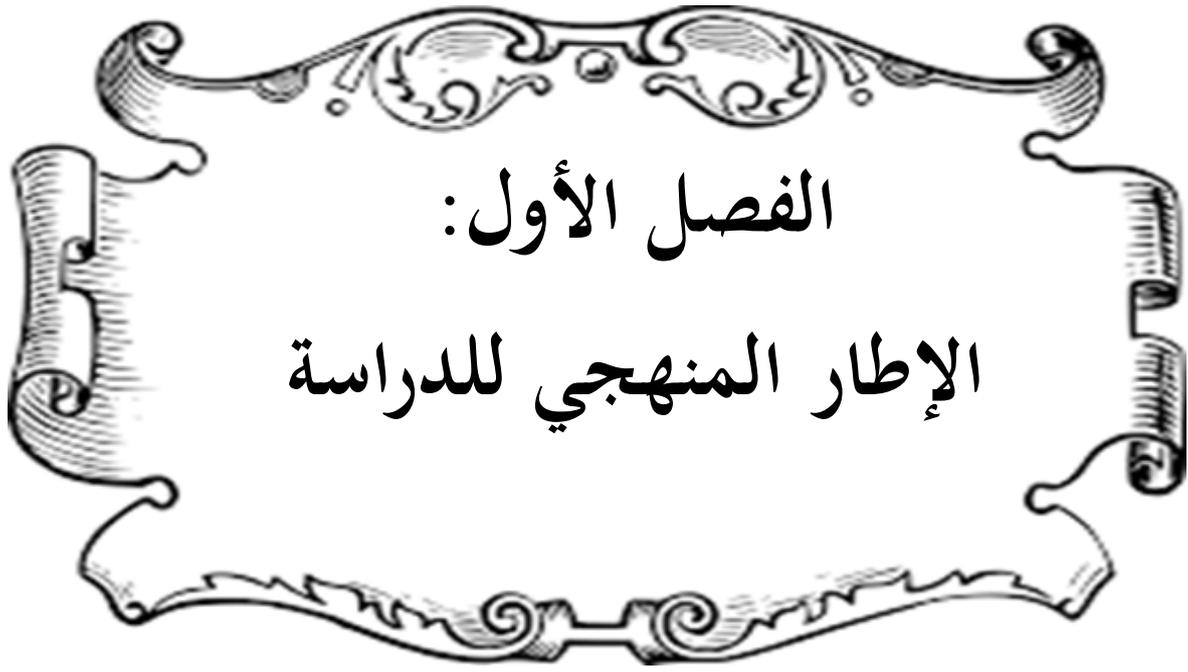
يعيش العالم المعاصر فترة من التحولات والتغيرات في مجالات الاقتصاد والاجتماع والسياسة نتيجة العولمة، وهذا جعل المؤسسات تواجه تحديات كبيرة في البقاء والاستمرار في سوق العمل. ومن أجل ذلك، تعمل المؤسسات بجد على تطوير مواردها، خاصة البشرية، لزيادة الإنتاجية والجودة وتحقيق التميز والتفوق. وعلى الرغم من أن المؤسسات تهتم بالعنصر البشري وتنظر إليه على أنه الركيزة الأساسية وأهم مواردها، إلا أنه معرض لعدة أخطار، أهمها حوادث العمل التي تتسبب في هدر الإمكانيات البشرية والمالية للمؤسسة، وتؤثر بشكل ملموس على أدائها وقدراتها.

فكثرة الحوادث داخل أوساط العمل تؤدي بالضرورة إلى عدم استقرار العامل في عمله نظرا لتعرضه لمشاكل وضغوطات 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 تخلف فردا عاجزا يصبح عالة على المجتمع إضافة إلى ذلك فالحوادث تؤدي إلى تعطيل العامل عن عمله وتوقيف وتعطيل الآلات والمعدات، كذلك تسبب تكاليف أخرى كضياع ساعات العمل و البحث عن عمال جدد بدل العمال المصابين ويتعين على العاملين البحث عن منظمات توفر الظروف المناسبة للعمل وتشعرهم بالرضا والأمان لتحقيق أداء متميز ورفع إنتاجية المؤسسة. لذلك، فإن دراسة "حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة " تحمل أهمية كبيرة للأفراد والمؤسسات، وتتطرق هذه الدراسة إلى عدة جوانب نظرية وتطبيقية.

يحتوي بحثنا هذا على جانبين نظري وآخر تطبيقي أين قسمت المذكرة إلى ثلاثة فصول، بحيث تناولنا في الفصل الأول وهو الإطار المنهجي للدراسة الذي يضم إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب اختيار موضوع الدراسة وأهداف الدراسة وأهمية الدراسة ثم تحديد المفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة.

ثم الفصل الثاني فهو الإطار النظري للدراسة أين تم التطرق إلى حوادث العمل من حيث مفهومها ومختلف تعريفاتها والمفاهيم المرتبطة بها وتصنيفاتها النظريات المفسرة لحوادث العمل وكذا العوامل المرتبطة بحوادث العمل، واستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل، وفيما يخص الاستقرار المهني تناولنا فيه مفهوم الاستقرار المهني، أهم تعريفاته والمفاهيم المرتبطة به وأهميته النظريات المفسرة للاستقرار المهني، مظاهر الاستقرار المهني ومظاهر عدم الاستقرار المهني، عوامل الاستقرار المهني.

أما الجانب التطبيقي للدراسة فتضمن الدراسة الميدانية حيث تم عرض ومناقشة وتحليل النتائج، مع العلم أن لكل فصل تمهيد وخلاصة.



الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1-الإشكالية:

تواكب اليوم مختلف المؤسسات وبتنوع نشاطاتها عصر المعرفة والتكنولوجيا، الذي مس جميع القطاعات خاصة الاقتصادية كونها النواة الأساسية لاقتصاد أي مجتمع حيث تعمل على مواكبة كل هذه التغيرات الحاصلة في العصر الحالي من اجل النهوض باقتصاد المجتمعات. ومع توجه المؤسسات نحو الانفتاح والتوسع جعلها تتبنى متغيرات جديدة في بيئة العمل تخص كل من الموارد المادية، من آلات ومعدات والموارد البشري والتي هيكليتها الأساسية في العملية الإنتاجية " المؤسسات والمنظمات " لأنه أحد أهم العناصر المكونة لها بالرغم من التطور التكنولوجي الذي وصلت إليه أجهزة وأدوات العمل إلا أنها دون أدنى شك لا تحل محل المورد البشري. كما لا تخلوا أي مؤسسة بتنوع نشاطها وحجمها من مشكلات داخلية وخارجية كمشكلة التغيب عن العمل، حيث كل هذا يأتي جراء عدة أسباب. لكن من الأسباب الجديرة بالذكر هي الحوادث العمل، التي لها آثار داخل المنظمات سواء على الصعيد المادي أو البشريمن خلال العمل الدائم والمستمر يتعرض العمال إلى الحوادث المهنية مهما كانت نسبتها فحسب تقديرات منظمة العمل الدولية لعام 2014 تؤدي الحوادث المهنية والأمراض المتصلة بالعمل إلى أكثر من 2.3 مليون حالة وفاة في السنة، وأن أكثر من 350 ألف حالة وفاة جراء الحوادث المهنية¹.

ونتيجة لظروف عمل أمنة خالية من المخاطر والحوادث المهنية، تحاول المؤسسات جاهدة كسب الاستقرار المهني لدى عمالها فهو من الظواهر التنظيمية الهامة داخل المؤسسات، الذي إذا ما توفر يزيد من إنتاجية وكفاءة المنظمة وتوطيد العلاقات وتورق الروح المعنوية بين أفرادها.

لذا سعت المؤسسة على تنظيم بيئتها الداخلية وتوفير مختلف الأجهزة والوسائل الخاصة بالأمن الصناعي لتعزيز الرضا في العمل وهذا يقلل لديهم التذمر ويزيد من ولائهم للوحدة المنظمة بتحقيق أهدافها وهكذا يتحقق للعامل استقراره المهني.

انطلاقا مما سبق ذكره عن الحوادث المهنية والاستقرار المهني جعلنا نهتم بهما كمتغيرين أساسيين في دراستنا الحالية من هنا تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

هل لانتشار حوادث العمل في المنظمة علاقة بالاستقرار المهني داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة - تيارت؟

والتساؤلات الفرعية من خلال التساؤل الرئيسي تمثل في:

¹ التحقيق في حوادث العمل و الامراض المهنية، دليل عملي لمفتشي العمل/منظمة العمل الدولية، المكتبة الاقليمي للدول العربية، بيروت، ط1، 2012

- 1- هل الخوف من الوقوع في حوادث العمل وعدم توفر نظام الوقاية سبب في عدم الاستقرار المهني داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة - تيارت؟
- 2- هل طبيعة حوادث العمل سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة - تيارت؟

2-الفرضية العامة:

انتشار حوادث العمل بالمنظمة علاقة بالاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت.

الفرضيات الجزئية

- الخوف من الوقوع في حوادث العمل وعدم توفر نظام الحماية سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال المؤسسة.
- طبيعة حوادث العمل سبب في عدم الاستقرار المهني لدى العمال.

3- تحديد المفاهيم:

1- تعريف حوادث العمل:

كل ما يمس جسم الإنسان ويتحقق منه ضرر ويكون ذو أصل خارجي ويتسم بالمفاجأة. يمكن أن يؤدي الحادث إلى إلحاق أضرار وخسائر بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أي من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل واحد أو أكثر. يعد الحادث المهني مسألة جدية تستدعي اتخاذ إجراءات وتدابير وقائية للوقاية منه وتقليل وقوعه، بما في ذلك تنفيذ إجراءات السلامة المناسبة وتوفير التدريب والتوعية للعاملين. يتم تعريف الحادث المهني على أنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يحدث أثناء العمل أو يتعلق به. يشمل ذلك أيضاً عرضاً للمخاطر الطبيعية أو الميكانيكية أو الكيميائية أو الإجهاد الحاد أو غيرها من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة الجسدية أو الإصابة الحادة للعامل المتضرر¹. كما يعرف الحادث على أنه كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسبب ما، والذي يؤثر إلى القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج².

التعريف الإجرائي:

حوادث العمل هي مختلف الحوادث التي وقعت أو ستقع مستقبلاً في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة.

2- الحوادث:

هي ضرر يصيب الفرد، أما إصابة العمل فهي تلك الإصابة التي تحدث أثناء العمل بسبب الأجهزة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدواته.

3- الاستقرار المهني:

اصطلاحاً: يعرف حبيب الصحاف الاستقرار المهني أنه " استقرار الموظف في مهنته ويتبين من معدلات البقاء في العمل، وتحسب المنظمات متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني وتعمل على تكريسه.

يعرفه محمد علي محمد أنه " الاستقرار في العمل هو ثبات العامل في عمله، وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر. هذا إذا كان هذا التنظيم سيشكل مهنياً للعامل وفق عوامل ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار"³.

¹ القحطاني محمد ارشد، حوادث العمل و إصابات العمل، الرياض، دار العربية للنشر والتوزيع، 2008، ص 4.

² حسن الفكهاتي: موسوعة الأمن الصناعي، ج 2، القاهرة: دار العربية للنشر والتوزيع، 1972، ص 27.

³ صلاح الشنوني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مصر، دار الجامعات المصرية، 1974، ص 88.

التعريف الإجرائي:

الاستقرار المهني في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة ولاية تيارت هو بقاء الموظف في خدمة مؤسسته لمدة أطول دون تغيير مكان عمله مهما حصله على بدائل أخرى في مؤسسات أخرى.

04 - المؤسسة:

وهي تنظيم يستخدم الوسائل المختلفة حيث تسمى عوامل الإنتاج بصورة مثلى قدر الإمكان من اجل تحقيق الأهداف التي تم رسمها بغرض الإنتاج وتسويق السلع والخدمات.¹

التعريف الإجرائي:

يمكن تعريفها أنها مجموعة عناصر الإنتاج البشرية والمادية الموجودة في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة التي تستخدم وتسير وتنظم بهدف الإنتاج.

¹لعسكري أحمد شاكر، التسيير مدخل إستراتيجي، عمان الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000، ص92.

4- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- رغبة وميل في دراسة الموضوع.
- توفر مصادر معلومات حول حوادث العمل والاستقرار المهني.
- اعتبار موضوع الدراسة من أهم المواضيع أو بالأحرى الشغل الشاغل للمؤسسات الجزائرية.
- إضافة معلومات وإثراء مكتبة الجامعة وبالأخص قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- إن موضوع حوادث العمل وعلاقته بالاستقرار المهني يدور حول العنصر البشري الذي هو الركيزة الأساسية في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة وبالتالي إعطاء إشعار للمسؤولين قصد إعطاء الأولوية والاهتمام بالعنصر البشري.

5- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولته من خلال إشكالتنا وتساؤلاتنا المطروحة، ويمكن إبراز أهمية الدراسة في إذا ما تم الأخذ بنتائج موضوع الدراسة ألا وهو: "حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني" كما نأمل بأن نضيف هذا البحث لمسة علمية جديدة للمكتبة و للبحث العلمي وذلك ليسهل على القارئ أو الباحث عملية البحث، كما نأمل كذلك بأن تمتح نتائج و مقترحات هذه الدراسة مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة نوع من المساعدة في التقليل منحوادث العمل وكسب الاستقرار المهني لموظفيها، وتكمن هذه الأهمية في:

- القيمة العلمية والاجتماعية التي يحتويها الموضوع حوادث العمل والاستقرار الوظيفي.
- تعدد حوادث العمل أحد العناصر الأساسية التي تهدد استراتيجية العامة لبنية المنظمة.
- تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم المشكلات التي تؤثر على استقرار العامل.

6- أهداف الدراسة:

هناك مجموعة من الأهداف أسعى إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة وهي:

-الهدف الرئيسي :

التعرف والكشف عما إذا كانت حوادث العمل السبب الرئيسي في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت.

- الأهداف الفرعية:

الإجابة عن التساؤل الرئيسي في الإشكالية ومختلف الأسئلة الفرعية المطروحة كذلك. تسليط الضوء عن حوادث العمل داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت ومحاولة التحكم أكثر في استعمال تقنيات البحث العلمي في موضوع حوادث العمل وعلاقتها بالاستقرار المهني في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

7- الدراسات السابقة:

خاصة بحوادث العمل

الدراسات العربية:

أ: الخاصة بحوادث العمل:

1. دراسة فرج عبد القادر طه سنة 1965 بموضوع العلاقات بين الإصابات الصناعية والصحة النفسية للذكاء:

تم اختيار عينة الدراسة من 70 عاملا من إحدى الشركات حيث كانت المجموعة التجريبية مكونة من 35 عاملا وقعت لكل واحد منهم إصابات على الأقل خلال نفس الفترة، ولقد رأى تماثل المجموعتين في المتغيرات التالية السن التعليم، مدة الخدمة الشركة وهي العوامل يمكن أن تكون لها الأثر في الوقوع في الحوادث بخلاف الذكاء، وقد استخدم في دراسته مقياس واستبيان والمنهج المعتمد هو المنهج الوصفي والتجريبي، وبهذا توصل إلى أن الفرضية محققة.

2- دراسة احمد عزت راجح 1965:

تطرق في دراسته إلى اهم العوامل التي يجب مراعاتها للتقليل من حوادث العمل ويرى عزت أن موضوع الأمن الصناعي من الخطورة ما يستحق تخصيص قسم مستقل له أو لجنة خاصة تقوم بتخطيط العمل فيه أو تنفيذه والإشراف عليه، كما، يرى أن من وظائف لجان الأمن الصناعي أساسيات:

- تحليل أسباب الحوادث وظروفها.
- الفحص الدوري للآلات والمعدات والأجهزة والتأكد منسلامتها.
- الإشراف على الظروف الفيزيقية للعمل.
- نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات والاجتماعات وغيرها للتبصير بمخاطر العمل وتتابع مدى تنفيذه للوائح والتشريعات الخاصة بالأمن والعناية بالاختيار المهني والأحوال الصحية للعمال وتوزيع فترات الراحة، كما اقترح أن يشترك السيكولوجي والمهندس في البرامج التدريبية وقد حدد وظائف كل منها:
- المهندس: التصميم الجيد للآلات و أجهزة الإنتاج ووسائل الوقاية الفردية.
- السيكولوجي : تحليل أسباب الحوادث و عواملها النفسية.
- الاهتمام بنشر الوعي الوقائي عن طريق الدعاية والإعلام و تدريب العمال على احترام استخدام وسائل الوقاية.
- تحليل اثر التعب والملل في وقوع بعض الحوادث و العمل على استبعاد المستفيدين له و علاجهم كما تطرقت دراسة احمد راجح إلى أهمية الأمن الصناعي وضرورة تكوين لجان خاصة به لتنفيذ المهام الوقائية والأمنية للتقليل من حوادث العمل، ومن بين المهام التي اقترحها راجح هي نشر الوعي الوقائي بين العمال من طرف السيكولوجيين وحصرالطرق التي يستعملها في نشر الوعي الوقائي والفكرالأمني على الإعدام والدعاية والتدريب على السلوك الأمن.

3-دراسة رجاء 1999 الاستهداف الحوادث وانعكاساتها على إنتاج العاملين في الشركات العامة للصناعات الزجاجية والخزفية في دمشق

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص الشخصية المستهدفة للحوادث كالثقة بالنفس، العصبية الشroud وضعف الانتباه بغرض الوصول إلى فهم أفضل للشخصيات ذات الميول أو الاستعدادات احتمال التورط في الحوادث بما يتبع رسم صورة نفسية أهم الخصائص الشخصية والانفعالية التي تميز فئة المستهدفين، كما هدفت إلى دراسة علاقة الاستهداف للحوادث وإنتاجية العامل من حيث كفه وجودته ضمن حدود الغياب والمخالفات المهنية. ولقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المستهدفين وغير المستهدفين فيما يتعلق بالسماح الشخصية إذ بلغت قيمة 4.17 كما دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة بين مستوى إنتاج العامل المستهدف ومستوى إنتاج العامل غير المستهدفين للحوادث إذ بلغت قيمة "ت" بمتغير الغياب "3.04" وفيما يتعلق بالمخالفات في العمل وصلت النسبة إلى 2.49 وهذه القيم الدالة عند مستوى 0.05.

الدراسات العربية الخاصة بالاستقرار المهني:

1- دراسة زياد محمد علي الحمادي وفارس محمد الرواشدة 2009 الأردن محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة بلغت 280 عاملا من عمال مؤسسة الموانئ تم اختيار هذه العينة بطريقة طبقية.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليل بأسلوبه النظري والميداني وتأتي أهمية الدراسة لمؤسسة الموانئ لما لها من دور كبير في تطوير الاقتصاد الأردني، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر واستخدام الموظف لمهارته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية لذا أوصت الدراسة بصورة توفير الحوافز للموظفين وتحسين بيئة العمل وعلاقة العمال مع الإدارة العليا.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالاستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.
- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والاستقرار الوظيفي.
- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والاستقرار الوظيفي.
- لكن الفرضية التي تفترض بان هناك علاقة بين الإدارة العليا ومستوى الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي جاءت سلبية عكس الفرضية المتعلقة باستخدام الموظف لمهارته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لان العمال مؤمنون بان استخدام الحاسوب والدورات التدريبية لاستخدامه ضرورة لزيادة الإنتاجية والكفاءة المهنية.

2. دراسة محمد أبو حوزة 2010 السعودية مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من 742 مبحوثاً، واستخدمت الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية 16 spss لتحليل بيانات الاستبيان، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها:

- أن التصورات العاملين في القطاع العام في منطقة جازان لأبعاد الاستقرار النفسي، وأن تصوراتهم لأبعاد الاستقرار المادي ذات مستوى مرتفع، وأن تصوراتهم لمستوى الدوران الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة. وجود أثر لأبعاد الاستقرار النفسي في الدوران الوظيفي، وأن أبعاد الاستقرار النفسي تفسر ما مقداره "49.6%" من التباين في الدوران الوظيفي.

- وجود أثر لأبعاد الاستقرار في الدوران الوظيفي، وأن أبعاد الاستقرار المادي تفسر ما مقداره 67.3% من التباين في الدوران الوظيفي وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على عوامل الاستقرار النفسي والمادي من خلال تحديث وتغيير الأنظمة والتعليمات بشكل يسمح بإعطاء الفرصة للمستويات الدنيا من العاملين للمشاركة في اتخاذ القرار وتفعيل العمل الجماعي ووضع برامج تدريبية لتمكين العاملين وزيادة المساندة الإدارية لهم لزيادة ثقتهم بأنفسهم، لتخفيف من حدة دوران العمل.

2-الدراسات المحلية:

أ: الخاصة بحوادث العمل

1- دراسة الباحثة دفينش خندودة " مذكرة مكملة لشهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل و التنظيم بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " جامعة منتوري قسنطينة 2006.

حيث تمحورت الدراسة حول عدة أسئلة تمثلت التساؤلات الإشكالية والتي سعت الباحثة في الإجابة عليها في:

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟
- إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية الوقائية المصممة و الطرق الأمنية المتخذة اللية فعالة لتطوير الفكر الأمني و النهوض به ، و من ثمة التقليل أو الحد من التعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟
- وقد رصدت الباحثة لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة الا و هي الفرضية العامة و المتمثلة في:
- يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب النوعية الوقائية.

وفرضية إجرائية واحدة كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة أو التأكد من صحة حقائق قديمة وأثارها والعلاقات التي تصلها بها و تفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها.

- اما العينة فقد كانت مختارة قصديا، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها حيث يبلغ عدد عمال هذه المصلحة 54 عاملا يتوزعون على مناصب مختلفة.

نتائج الدراسة : كانت تحليل النتائج على ضوء الفرضيات كمايلي :

- بالنسبة للفرضية الإجرائية تبين انه توجد فروق دالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث التي اكد بعض أفرادها 21 فردا" من بين 54 فرد انهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية " قلة الانتباه ظروف عمل غير مناسبة مرتبة بعامل الصدفة وذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا، وهذا يتداعى بنتائج الملاحظة الحافظة و المقابلة ويؤدي قلة الحوادث بهذه الورشات ومنه فان الفرضية الجزئية قد تحققت. أما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الإجرائية فانه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة ، يترجم هذا أنفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية انفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية و التعليمات والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل و أساليب التوعية المتبعة و هذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي إذن، فالفرضية العامة محققة.

2- دراسة "سمير حديبي " 2009 بعنوان " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية " دراسة مكملية لنييل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والسلوك التنظيمي جامعة منتوري قسنطينة:

تمثل الأسئلة التالية إشكالية البحث و الذي سعت الدراسة للإجابة عليها :

- هل يؤدي الوقوع المستمر في الحوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟

- هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

وقد رصد الباحث لهذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة:

هناك علاقة بين الحوادث المهنية والروح المعنوية لدى العمال وفرضيات إجرائية:

الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي " وذلك لكونه الطريقة المنتظمة للدراسة العلمية الجديدة. أما العينة فقد اختيرت بطريقة عشوائية حيث شملت عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات والرافعات البالغ عددهم 140 عاملا.

- نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات كانت كالآتي:

- الفرضية الجزئية الأولى : بلغت النسبة المئوية لهذا البعد فيما يخص الأفراد العاملين الذين أجابوا بنعم 62.6% و بلغت 26.3% بالنسبة للأفراد الذين أجابوا ب "لا" أما عدد الأفراد الذين أجابوا ب "نادرا" فقد قدرت النسبة المئوية ب 11% ومنه نرى أن البعد الأول حظى بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا بنعم مما يؤكد صدق البعد و تحقيق الفرضية الجزئية الأولى، حيث أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال .

اما فيما يخص الفرضية الجزئية الثانية بلغت نسبة المئوية الخاصة بالأفراد الجيبين بنعم على عبارات هذا البعد 66.2%. أماالأفراد الذين أجابوا ب "لا" على عبارات هذا البعد بلغت نسبتهم 20.6% وبلغت نسبة الأفراد الذين أجابوا بنادرا على عبارات البعد الثاني 13.1 ونرى أن البعد الثاني سجلته اعلى نسبة و هذا يدل على صدق و ثبات البعد و تحقق الفرضية الجزئية الثانية أما فيما يخص الفرضية العامة فهي محققة بتحقق الفرضيات الجزئية و التي تنص عن وجود علاقة بينحوادث العمل و الروح المعنوية.

الدراسات المحلية الخاصة بالاستقرار المهني:

1- دراسة ناجي سفير 1980 الجزائر : عالجت ظاهرة التغيب و حركية العمال في الصناعة الجزائرية أجريت هذه الدراسة بمؤسسة سوناكوم وتناولت فرع صناعي واحد وذلك من اجل تجانس مجتمع البحث حيث يرى الباحث أن الصلة بين الغيبية و حركية العمال تربطها اربع سمات مشتركة ناجمتان عن إرادة واعية ، تتمثل في جميع المستويات يتم فيهم الانسحاب ورفض العالم الصناعي. تتمان خارج وحدة الانتاج وتحدثان اضطرابا في التسيير العادي لمسارات العمل. ولذا أصبح من الضروري دراستها والبحث في العوامل المؤثرة فيهما خاصة في هذه المرحلة أين الصناعات الميكانيكية تعرف حركية مهنية كبيرة، فتوصلت الدراسة إلى أن هناك الاستقرار في اليد العاملة في هذه المؤسسة و التي بلغت 3832 مغادرة سنة 1980.

النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن مغادرة العمال تختلف باختلاف وظيفة العامل؛ فنجدها مرتفعة لدى العمال الذين يعملون بالمعالجة الحرارية والصيانة الميكانيكية، كذلك السلم التأهيلي يلعب دورا مهما في استقرار العمال. فالعمال ذوي التأهيل الضعيف تعود أسباب مغادرتهم للمؤسسة انهم عمال شباب وتعتبر هذه أولى الوظائف التي تحصلوا عليها وبذلك فهم يعتقدون أن هذه الوظيفة لا تتماشى مع قدراتهم ولا يعود السبب إلى الأجر وحده. أما العمال الذين تحصلوا على شهادة الكفاءة المهنية من المؤسسة يرى الباحث انه نتيجة تلقي العمال تكويننا رفيع المستوى لدى المؤسسة هذا سهل لهم طريق إلى مغادرة المؤسسة والانضمام إلى مؤسسة أخرى كعامل رفيع المستوى أو كشريك في شركة خاصة.

2- دراسة صالح بن نوار 1995 الجزائر : أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، دراسة ميدانية بالديوان الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر :

حيث انطلقت من فرضية عامة مفادها أن توفر الظروف والشروط الملائمة للعمل والمحفزة عليه خلال المؤسسة الصناعية تؤدي إلى استقرار العامل في عمله أما الفرضيات الجزئية فكانت على النحو التالي:

- الظروف الفيزيائية الملائمة داخل المؤسسة تؤدي إلى استقرار العامل في عملها لتنظيم الجيد للعمل يؤدي إلى استقرار العامل فيعمل كلما كان الأجر مناسباً كلما استقر العامل في عمله.

-الإشراف الجيد يؤدي إلى استقرار العامل داخل المؤسسة.

-إذا أتاحت فرصة الترقية أمام العامل استقر في عمله.

وبما أن هذه الدراسة كان غرضها وصف مدى استقرار العامل أو عدم استقراره استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف المؤشرات الموجودة و المتعلقة بالأجور و ملحقاتها واعتمد على العينة العشوائية لجمع البيانات فكان عددها 69 عاملاً من أصل 131 عامل، أما الأدوات المستعملة في جمع البيانات فكانت الملاحظة ، المقابلة، السجلات و الوثائق والاستمارة .

من النتائج المحصل عليها نلاحظ ان نسبة 81% من أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين 20-25 سنة فهم يتمتعون بطموحات و تطلعات كبيرة فعدم توفر الشروط التي تدفعهم للعمل فسوف يكون هذا مؤشر لترك العمل، خاصة أن أكثر من 46% هم متزوجون فهم يطمحون إلى تحسين أوضاعهم داخل المؤسسة فهم يرون في الأجر المرتفع غاية لهم نسبة 78% يشكون ضعفاً للأجور مقارنة مع مستوى المعيشة و يؤكدون على أن الأجر و المكافآت التشجيعية من أهم العوامل التي تساعد على استقرار العامل في عمله اطمئنانه على مستقبله المهني في المؤسسة وبعده تأتي الترقية فهي تولد لديهم إحساس بآمال مستقبلية و انهم سوف ينالون نصيبهم بعد طول الخدمة في هذه المؤسسة لكن نسبة 66% من العمال لم يسبق لهم و أن تحصلوا على ترقية رغم كفاءتهم و أقدميتهم داخل المؤسسة هذا ما يجعلهم يتذمرون و يتعدون على هذا العمل الذي لا يحقق لهم شروط البقاء أما، فيما يخص الظروف الفيزيائية للعمل فيرى العمال أنها لا تؤثر على معنوياتهم و ما لاحظته الباحث أن المؤسسة لا تعاني من سوء هذه الظروف أما بالنسبة لتوزيع المهام داخل المؤسسة فاغلب العمال غير راضين و أن نسبة 81% اكبر دليل على ذلك ما يجد من معنوياتهم و قدراتهم على التالف والتكيف أما بالنسبة للإشراف فهناك تجاوب كبير بين العمال و المشرفين واعتماداً على النتائج فنؤكد على أن الإشراف الجيد من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الاستقرار المهني.

3- دراسة سمير حليس 2006 الجزائر: التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية.

حيث انطلق الباحث من فرضية أساسية مفادها يتوقف نجاح عملية التغيير التكنولوجي على مدى الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية هدفت الدراسة إلى معرفة التأثير الذي تحدثه عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار المهني للعمال في المؤسسة الصناعية و كيف أن استقرار الموارد البشرية و رضاهم عن أوضاعهم و أعمالهم يمكن أن يتسبب في إنجاح عملية التغيير التكنولوجي على الاستقرار المهني لدى العمال في المؤسسة الصناعية وكيف أن استقرار الموارد البشرية و رضاهم عن أوضاعهم و أعمالهم يمكن أن يتسبب في إنجاح عملية التغيير و تحقيقها للأهداف المخطط لها من قبل الإدارة العليا للمؤسسة اعتمد البحث في هذا الموضوع على المنهج الوصفي واعتمد في تطبيقه طريقة المسح بالعينة واستخدم لجمع البيانات مجموعة من الأدوات كالملاحظة المقابلة الاستمارة بالإضافة إلى

الوثائق و السجلات وتوصلت الدراسة إلى أن العمال يقبلون بالتغيير التكنولوجي في المؤسسة بين الفترة و الأخرى اذا كان هذا التغيير يتم وفق مجموعة من الخطط المدروسة و يشارك فيه كل العمال المعنيين بالأمر، كما أن التغيير التكنولوجي لا يمثل لهم تهديدا و يؤثر بشكل واضح على البناء التنظيمي للمؤسسة ، فالتغيير التكنولوجي يحدث دون مشاركة العمال الذين يتكون بالآلات يوميا و بالتالي هذا يعرضهم للاضطرابات ويزيد من مقاومتهم لهذه العملية. تعتمد المؤسسة في عملية التغيير التكنولوجي على استراتيجية القوة القسرية فهي تقسي العمال وتعتمد على الأوامر الصارمة التي تصدر من الإدارة العليا ولهذا نجد من القرارات فيما يخص التعديلات والتجديد الذي يحدث على مستوى البناء التنظيمي في المؤسسة فهم متجاهلون رغم انهم الركيزة الأساسية للعملية الإنتاجية و بالتالي هذا يخفض من معنوياتهم ويقلل من رضاهم عن مؤسستهم و يخلق جوا من الاضطرابات وعدم الاستقرار في العمل.

الدراسات الأجنبية:

1_ دراسة ماكس فيبر 1905-1910 الظروف الإنسانية والتنظيمية و الفيزيكية وعلاقتها بالحوادث المهنية:

تعتبر دراسة ماكس فيبر أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الحوادث المهنية في الأوساط العمالية، وهي مجموعة دراسات ميدانية أجراها فيبر خلال العقد الأول من القرن العشرين في الفترة الممتدة بين 1905 و 1910، عندما أجرى دراسة ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيكية لا سيما الإضاءة و التهوية و العلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية، وقد توصل من خلال هذه الدراسات إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيكية و الإنسانية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال الخاصة، تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال.

2_ دراسة براون Brawn سوء التوافق المهني و الحوادث 1968:

يؤيد براون في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني حيث يذكر في سياق تحليله لنتائج هذه الدراسة وتأثير مواقف الإحباط التي يجانبها العمال في ظروف العمل والمجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يقعون فيها، وهي تعكس بوضوح وجود اتجاهات من الإحباط نوجزها فيما يلي:

-الحوادث و الأمراض المهنية.

-اختلال الإنتاج كما وكيفا.

-الغيابات والإضرابات.

-الاعتلال الصحي و التعب الصناعي.

-التنقل في العمل.

-الاغتراب المهني و دوران العمل. (براون، 1960، ص 282).

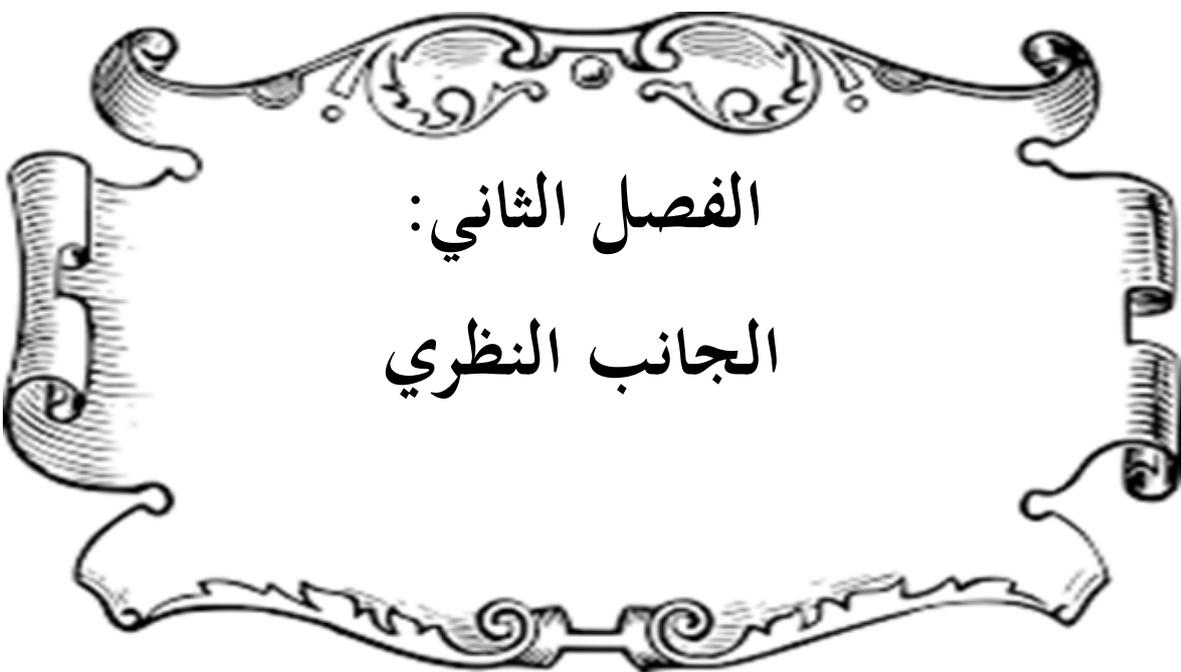
3_ دراسة hill ,trist ،Mitzger الحوادث بين التغيب و القابلية لها .1933.

قام Mitzger بدراسة تطبيقية قارن فيها بين 85 عاملا قابلين للحوادث و 103 عاملا غير قابلين للحوادث فيما يتعلق بعدد الأعذار عن الغياب بسبب المرض و عدد الأعذار عن الغياب لأسباب أخرى وعدد الجزاءات و المخالفات للقوانين و التعليمات الأمنية وعدد حالات الإيقاف، تبين منها أنه باستثناء الحوادث المهنية الناجمة عن الإفراط في الكحول فإن جماعة القابلين للحوادث أبانت عنه زيادة دالة إحصائية في كل المظاهر السلوكية المتعلقة بمخالفة التعليمات الأمنية وتجاهلها مقارنة بجماعة غير قابلين للحوادث.

نشر hill، trist، بحثا آخر في نفس السنة، قام فيه بدراسة العلاقة بين التغيب كمتغير مستقل والحوادث التي تقع في الأوساط العمالية، تبين لهما أن الأفراد الذين كان لهم أكبر عدد من الغيابات دون عذر كان لهم أكبر عدد من الحوادث وترتفع وتيرة هذه الأخيرة أكثر عند الغياب بسبب المرض لتنخفض فيحالات الإذن المسبق للغياب.

خلاصة:

لقد تم طرح العديد من العناصر المهمة في هذا الفصل، و التي تعتبر من أهم العناصر و الأسس الركيزة لموضوع الدراسة و التي تقودنا في تفسير الموضوع ككل، فوضوح الإشكالية مع إبراز مبررات اختيار الموضوع و أهداف الدراسة، مع تحديدها للمصطلحات المفاهيمية و الدراسات السابقة، كل هذه العناصر و غيرها في الطرح تعتبر المحرك الأساسي للموضوع و هي تقودنا بدورها إلى الطرح النظري لحوادث العمل والاستقرار المهني.

A decorative border made of black and white scrollwork, resembling a scroll or a ribbon, framing the central text. The scrollwork is intricate, with various curves and flourishes.

الفصل الثاني:
الجانب النظري

تمهيد:

تعاني العديد من المؤسسات العامة والخاصة من مشكلة حوادث العمل وتأثيرها على الاستقرار المهني للعامل ولذا يكون الفصل النظري محاولة لتسليط الضوء على أسباب حوادث العمل في المؤسسة وتحليلها، بالإضافة إلى استعراض التصنيفات المختلفة لتلك الحوادث والشروط المتعلقة بها. وكذا الآثار المرتبطة بحوادث العمل والنظريات المفسرة له من جهة، ومن جهة أخرى التعرف على مفهوم الاستقرار الوظيفي وأهميته العوامل والنظريات المؤثرة فيه، كما يهدف هذا الفصل إلى توفير فهم شامل لمشكلة حوادث العمل وتحديد العوامل التي تسهم في حدوثها ويسلط الضوء على مدى ارتباطها وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي للعامل وأهمية تبني إجراءات وسياسات السلامة والوقاية في المؤسسة للحد من حوادث العمل وتحسين بيئة العمل وسلامة العاملين.

1-تعريفات حول حوادث العمل:

إن دراسة اي موضوع يتطلب التعرف عليها اولا وتوضيح معناها ودلالاتها من خلال تعريفات متعددة لها ونذكر هنا بعض تعاريف عن موضوع المراد دراسته إلا وهو حوادث العمل:

1-1 تعريف عباس محمد عوض: حادث العمل بأنه واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيء¹.

1-2 تعريف عبد الرحمان العيسوي: حادث العمل بانه حدث غير متوقع و خاطئ ولكن ليس بالضرورة بسبب الإصاباتأو الخسائر و يؤدي هذا الحدث إلى عرقلة أداء النشاط واستكماله.²

1-3 حادثة العمل: هي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطل النشاط المبدول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء.

1-4 يعرفها wisly "ويسلي" بانها: " الفشل الذي لا يحقق التوقيع الظاهر أو الكامن للأمان اثناء العمل"³

2-العوامل المرتبطة بحوادث العمل:

حوادث العمل مرتبطة بعدة عوامل نذكر منها:

أ-العوامل الشخصية: ومنها تقدم سن العامل وتناقص قدرته وضعف بعض حواسه مثلا: النظر والسمع وعدم القدرة على مسايرة سرعة نسق الإنتاج، عوامل عدة قد تؤدي إلى الحوادث.⁴

ب- الظروف المحيطة للعمل: إذ أن لكل من الحرارة والرطوبة والاهتزازات والرائحة، عوامل تعمل على عدم الإنتاج في مواقع العمل، وقد تكون سببا للأمراض المهنية وحوادث العمل.

ج- العوامل النفسية يتأثر العامل بمستوى ذكائه وسرعة رد فعله وحالته الانفعالية أثناء العمل بحيث أنها تحدد مدى احتمال تعرضه للحوادث.

د-العوامل الاجتماعية طبيعة العلاقات والممارسات الاجتماعية كالإدمان والكحول والجو الاجتماعي السائد نتيجة العلاقات بين الأفراد في التنظيم وعوامل كثيرة تكون سببا في حوادث العمل¹.

¹-عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعرفة، دط، مصر، 1971، ص299.

²-عبد الرحمان العيسوي، علم النفس و الإنتاج، دار المعرفة، دط، الإسكندرية، 1978، ص114.

³- عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار ارتب الجامعية، لبنان، 2004، ص195.

⁴- جودة أحمد محفوظ، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2010، ص365.

يمكن القول إن العامل عندما يقع في الحوادث يكون قد تأثر إما بعوامل بيئية كالحرارة أو الرطوبة أو إلى مكان العمل الغير مناسب كما قد ترجع إلى كبر العامل وعدم قدرته على العمل أو إلى عوامل نفسية واجتماعية سواء كانت اضطرابات ومشاكل في العائلة أو بين العمال، يمكن أن تؤثر عليه وتشتت تركيزه وانتباهه مما تجعله عرضة للحوادث.

3- أسباب حوادث العمل:

تقسم حوادث العمل إلى فئتين شائعتين من الأسباب وهما كالتالي :

أ- الظروف الخطيرة في بيئة العمل.

ب- الأفعال الخطيرة والسلوكات غير الآمنة .

أ- **الظروف الخطيرة:** وتتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تمهياً لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملاً. ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات على النحو الغير منظم، الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، كذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه أو الشحوم، مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر.²

فالظروف غير الآمنة، هي الجوانب الفيزيائية، التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل أي الحالة الطبيعية (المادية)، التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت. ومن تلك الأمثلة في هذا الجانب الإضاءة القوية أو الضعيفة، عدم وجود التهوية، مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عند العامل، وجود أرضية مبتلة بالزيت أو المياه مما يؤدي إلى انزلاق العامل.... الخ. هذا من جهة ومن جهة أخرى ملائمة الآلات، مما يجعل العامل يشعر بالإعياء والتعب والملل وبالتالي، يكون وقوعه في الحادثة أمراً سهلاً³ .

ب- **الأفعال غير الخطيرة،** أو السلوكيات غير الآمنة، فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث، أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ومن أمثلة هذه الأفعال، تحريك آلة أو الاصطدام بها، بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها⁴.

¹ - هدى حلامية، دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل، دراسة ميدانية بمنجم الوزنة تبسة، ماستر في علم النفس والعمل وتسيير الموارد البشرية جامعة أم البواقي ، 201-2013، ص59.

² - حميدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1990، ص ص 190-196.

³ - عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1990، ص164.

⁹ - حمد عزت راجح، علم النفس المواءمة المهنية، الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية دار القومية للنشر، مصر، 1965، ص354.

وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما، بحيث تقع الحادثة لها. ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة، أو من السلوكيات غير الآمنة¹. إن الأفعال الغير آمنة عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان وهي مقسمة إلى قسمين:

أ - عوامل بيولوجية

كضعف النظر، ارتفاع عتبية السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء) أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.

ب - عوامل عقلية ونفسية

كالملل، التعب، قصور في الذكاء. وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي أو الخارجي، باختلاف الموقع الذي يتواجد فيه العامل والعمل وباختلاف نوع العمل وتكوين العامل النفسي والبيولوجي. فمثل العامل الذي يتواجد في موقف مكثي، لا بد أن يكون لديه قوة في الإدراك البصري للمكان.

كما أن العوامل الخارجية لا يكون لها اعتبارا أو أثرا، إلا إذا تفاعلت مع العوامل الشخصية، فسوء التهوية، مع ضعف التنفس عند العامل يؤدي إلى وقوع الحادث كامل² فمن الملاحظ مما سبق أن للحوادث عدة أسباب منها سوء الاختيار المهني، والمتمثل في وضع الرجل المناسب في المكان الغير مناسب. وكما يمكن أن يكون العكس، فنجد أن قدرات العامل الجسمية والنفسية والذهنية، لا تتلاءم مع طبيعة العمل المنسوب إليه هذا ما يجعله أكثر عرضة للحادث، كذلك نقص التدريب فنجد العامل غير متحكما في عمله، فعليه أن يكون مدربا على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات حتى يتمكن من عدم تعرضه للحادث، كما يمكن أيضا أن يكون الإجهاد الكبير للعمل أحد الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحادث.

وهناك تقسيم آخر لأسباب حوادث العمل، فمنها ما يتعلق بالعامل و تعرف بـ:

أ - الأسباب الشخصية ومن بينها:

-النوع:

يذكر ماير في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسين، حيث أثبت بأن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر مما هي عليه لدى الرجال. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين، بسبب

¹ - عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للنشر، لبنان، 2006، ص202.

² - كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، 1996، ص62.

الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف بأن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفيزيولوجية. وهذا ما أكدت عليه استازي كنتيجة لتطبيقها لاختبار (برنرويتر) وتضيف قائلة أن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية الداخلية، أي أنهم أكثر ثباتاً والبناء وكذلك كثرة الخجل والإغماء عند النساء. ويضيف (طه) لما سبق قائلاً أن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة، يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثم سهولة التورط في الحادث. إن للتفسير السابق أسس علمية ودراسة للبنية المورفولوجية، لذلك هي أكثر الأسباب وضوحاً ولاسيما انحصار القول بان مجال الصناعة هو مجال يتطلب قدرة بدنية وبنية جسمية خاصة، يمكن توفيرها لدى الرجال بشكل خاص السن.

تؤكد دراسات علم النفس الصناعي 1968 وطه 1979 " وغيرهما، أن هناك ارتباطاً سلبياً بين الحوادث و السن، لاسيما في الفترة العمرية (25-60) سنة، فقيام العمال صغار السن بأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث، وبتقدم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة¹.

ويتضح بأن السن المناسبة هي أساس العمل، لذلك فإن المسنين لديهم مشاكل جسمية و نفسية وحتى عقلية، كفقْدان الذاكرة في بعض الأحيان، كذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن، كضعف النظر أو ضغط الدم وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل. وكذلك العمال صغار السن نجدهم أكثر عرضة لحوادث العمل، وذلك يعود إلى عدة أسباب من بينها الإهمال التسرع و اللامبالاة.

-الخبرة: كلما زادت خبرة العامل، قل تورطه في حوادث العمل وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره . والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في الحادث. فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريباً بالنسبة للتورط في الحوادث².

وبالتالي للخبرة المهنية دور كبير في تفادي الأخطار المهنية، بحيث يكون للعامل دراية كافية بجل الآلات وبظروف العمل، فيكون أقل عرضة للحادث مقارنة بالعامل الجديد الذي يفتقر للخبرة والمعرفة بالعمل ومكان العمل.

¹ -حمدي ياسين وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 200.

² -محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار ميسرة، الأردن، 2010، ص 212.

-الصحة العامة :

من الغريب أن نذكر أن العمل مع ذوي الإعاقات البدنية، تكون دافعيتهم نحو مراعاة قواعد السلامة في العمل والانتباه إلى أخطاره لديهم دافعية قوية، بحيث يكون تورطهم في الحوادث أقل من العمال العاديين من غير ذوي الإعاقات. ومع ذلك فإن ضعف البصر، إذا ما اعتبرناه إعاقة يرتبط بالتورط بالحوادث سواء حوادث السيارات، أو حوادث المصانع، ولكن الغالبية العظمى من عيوب الإبصار، يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات أو العدسات اللاصقة، أو جراحات العيون الحديثة. وفي العديد من الشركات الأمريكية الكبرى، يُجرى فحص دوري طبي خاص للتبصر، بحيث تعالج عيوب الإبصار، أو ينقل العامل إلى عمل آخر أقل تعرضاً فيه للأخطار الجسدية دور واضح في حوادث العمل خاصة ما يتعلق بالصحة والسلامة البصرية فهي أساس كل صناعة، أو غيرها من المهن وليس من الغريب القول أن العمل الصناعي يتطلب جسماً متكاملًا، لا يحتوي على أمراض التي تشكل خطر على العامل.

-الذكاء:

قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال ومع ذلك الأقل ذكاء هم أكثر تورطاً في الحوادث ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات فان تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي، قد تتسبب في وقوع الحوادث، لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار¹ في حين نجد بأن بعض الدراسات أكدت على أنه لا يوجد أي ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجات تفاوت الأشخاص في اختبارات الذكاء ووقوعهم في حوادث العمل عند العمال الذين كانوا في تدريب بإحدى ترسانات السفن².

ولكن من جهة أخرى هناك بعض الدراسات تؤكد بوجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكائهم عن متوسط وقوعهم في حوادث العمل، ربما بالمقابل أولئك يملكون ذكاء متوسط ، لا يكونون مستهدفين للحوادث.³

¹ - طارق كمال النعيمي، مشاكل نفسية معاصرة، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، 2006، ص155.

² - عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص156.

³ - كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، مرجع سبق ذكره، ص166.

-التعب:

دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيطا بدرجة عالية، مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في حوادث العمل. أما في الساعات المتأخرة من النهار، فإن معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء. في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة في نسبة ارتكاب الحوادث، مثال على ذلك إحدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا ، انخفضت نسبة الحوادث 70% بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة إلى 10 ساعات يوميا¹. فيؤدي التعب إلى نقص القدرة على العمل بسبب الجهد المبذول وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحوادث، هذا بدوره يؤدي إلى نقص الإنتاج.

-الصحة النفسية و الحالة المزاجية :

-تؤكد بحوث هرسى Heresy أن حالات التوتر الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالخزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة.

كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استشارتهم² الملاحظ كذلك هو ما تأكده دراسة ياسين محجر حول عوامل وأسباب حوادث العمل واختلافها من عوامل بيولوجية وبيئية وذاتية³.

ب - الأسباب الخارجية فتمثل في ما يلي:

-الإضاءة الغير مناسبة:

من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل. ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار، أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية. لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث

¹ - عبد الرحمان العيسوي، نفس المرجع، ص 88-189.

² -حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره ، ص200.

³ -ياسين محجر، استهداف حوادث المرور - دراسة ميدانية في بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر - اطروحة لاستكمال نيل متطلبات شهادة دكتوراه علوم، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011، ص 95-100.

الصناعية، وتبين أن 25 % من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة وفي تجربة أخرى أثبت بأن الإضاءة الصناعية تزيد من إمكانية الوقوع في الحوادث بنسبة : 25%¹.

قد تكون إضاءة المصنع، أو الوحدة الإنتاجية معدومة، أو غير موزعة توزيعاً جيداً بين أنحاء و أرجاء المكان، حيث أثبت علماً بأن الحوادث التي تحدث تحت تأثير الإضاءة، أكبر عدد من الحوادث التي تحدث في ضوء النهار.

-درجة الحرارة و التهوية

إن لدرجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل والدليل على ذلك التجربة التي قام بها "قرنون"، بأن عدد قليل فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70"، بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى أقل من 700 ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل، ربما يكون من السكان الذين يقطنون في الأماكن الحارة مثلاً، فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية. وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم ، تبين أن هناك تزايد طردياً في عدد حوادث العمل البسيطة، كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62° إلى 80".²

إن الحوادث تتناقض باستمرار، فكلما كانت درجة الحرارة والرطوبة والتهوية مناسبة، كلما قلت نسبة حوادث العمل، والعكس صحيح.

-الضوضاء:

أكدت العديد من الدراسات أن تأثير الضوضاء من حيث كونها عنصراً مزعجاً ومشتتاً للانتباه لكن ليس كل ما يثير الأصوات يعد ضوضاء، لأن الضوضاء التي تدخل في الإنتاج لا تعد عاملاً مسبباً لحوادث العمل، وإنما تلك التي يكون مصدرها خارج عن الآلة، فالذي يستخدم آلة الطباعة لا تشكل له أوجاع رغم الصوت الذي تصدره، لأن العامل ينجح من خلال تكيفه. مع تلك الأصوات³.

-طبيعة العمل:

توجد بعض الأشغال تتطلب مجهوداً فيزيقياً كبيراً من العامل، مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل إلا أن هذا الفرض يبقى نسبياً وغير كلي مطلقاً.

¹-عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص155.

²-عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص156.

³- طارق كمال النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص155.

في إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي، بأن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء. ولوحظ أن إنتاج عمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الخفيفة وإذا اعتبرنا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسمياً يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث. ومن الملاحظ هنا أن كلما زادت سرعة الآلة زاد تعقيد العامل وتفاقت مسؤولياته، ومن ثم يزداد معدل التورط في حوادث العمل. وهذا ما يؤكد الواقع، فإن الحرف اليدوية تكون فيها حوادث العمل أكثر من تلك التي يكون فيها الجهد الفكري والعقلي فهي لا تتطلب بذل جهد عضلي أكثر.

-المناخ الصناعي:

كبير هو أول من قام بدراسة هذا النوع حيث أنه في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا، أُن وجد بأن الحوادث ترتفع بصفة فادحة في الأقسام التي نقل فيها إمكانية الترقية وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام مصانع أخرى، والتي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء أما الحوادث الخطيرة فكانت تتمركز أينما يسيطر عليها العمال الذكور، حيث يوجد فيها فرص قليلة للترقية والتنقل وفرصة قليلة عن طموحات العمال.¹ ونستخلص مما سبق، أن لوقوع حوادث العمل هناك عدة أسباب من بينها:

أ - الأسباب الراجعة إلى العامل: نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل ومنها:

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة .
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها.
- الزحام أمام الآلات.
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض.

ب - الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل: أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل مؤدية إلى وقوع الحوادث فمنها:

- سوء الإضاءة .
- الضجيج المرتفع .

¹-عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص 160.

- عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.
- عدم كفاءة أجهزة الإنذار .
- عناصر حوادث العمل.

-الإصابة البدنية:هي كل مساس بجسم الإنسان كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية¹.....
فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا ويستوي أن يكون عضويا، أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه أو سطحه² فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان دون أن تسبب له خسارة مالية³ إن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحوادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما، إما بتكليف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي.⁴

ومن خلال ما سبق من التعريفات، نستخلص بأنه لكي يسمى حادث عمل لابد أن يلحق ضرر بجسم العامل مهما كانت صفة هذا الضرر وخطورته أو بساطته، ويشمل الجروح والكسور والاضطرابات النفسية والعصبية فصحة جسم الإنسان لا تشمل الجسم البدني فقط، بل تشمل صحته العصبية والنفسية أيضا أما لغير ذلك من أضرار سواء في الذمة المالية، مثل الإيذاء المعنوي، مثل المس لكرامة العامل، أو سمعته فلا تدخل لنطاق حوادث العمل.
-الضرر سببه قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل إن وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي⁵ فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفرغ من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق.⁶ فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين

¹-مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط03، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2001، ص312.

²- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص23.

³-محمود جلال حمزة، العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 98.

⁴- مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1974، ص85.

⁵-عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد2، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، 1998، ص ص 635-654.

⁶-حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العامل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، القاهرة، 2010، ص120.

الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا أو معنويا، فقد يكون أهيارا أو انفجارا ، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية.

-صفة المفاجأة متوفرة في حادث العمل:

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا يحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل¹ أما إذا لم تتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته ، فان الحادث لا يعد حادث عمل² والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بألة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث.³

ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره⁴. يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثه ، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن.

-صفة العنف :

ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف. واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء و التدرج فيها. ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل أو تقطع ذراعه بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار

¹-عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 1998، ص122.

²-حسن بن عطية الحربي، المرجع نفسه، ص119.

³- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص413.

⁴-عوني محمود عبيدات، مرجع سبق ذكره، ص122.

نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل.¹ إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف.

توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به. إذ لا يحمل حينئذ صفة العنف.² ويقصد بها صفة العنف أن يكون السبب للحوادث متسببا بالعنف كالسقوط والاصطدام، مثال ذلك فقدان عضو جسمي نتيجة الاصطدام بألة حادة.

-العلاقة السببية

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل وزمانه.

4- الآثار المترتبة على حوادث العمل:

الحوادث العمل متعددة سواء كانت على العامل أو على المنشأة وفيما يلي تفصيلات لذلك:

4-1 الآثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرضه إلى عاهات مستديمة كلية تقعه عن العمل أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر قد يكون اقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على اثر ذلك حياة الأسرة.³

4-2 الآثار المتعلقة بالمنشأة:

أ- كثرة الإصابات في المنشأة يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجميع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل.

ب- كثرة الإصابات في المنشأة التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة من حيث الكم والكيف.

ج- تتحمل المنشأة الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها مباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمل وما يتبعه من خسائر للاقتصاد القومي بصفة خاصة.

¹ - نفس المرجع، ص124.

² - قاسم محمد حسن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003، ص 236-237.

³ - عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت، 1994، ص156.

وهنا يمكننا أن نقول أن لحوادث العمل آثار كبيرة تخص العامل أو المنشأة حيث تؤدي إلى خسائر للأموال والوقت الضائع للعامل المصاب وكذا من يساعده من عمال ويترتب عنها آثار اجتماعية كأن تؤدي بالفرد إلى الوفاة أو العاهات التي تؤثر يكون تأثيرها سلبيا وخسائر إلى حد كبير بدورها على المجتمع وأسرة المصاب.

5- تصنيف حوادث العمل:

إن تصنيف ظاهرة حوادث العمل أيا كان نوعها يكون بغرض المقارنة وإجراء البحوث والدراسات و تسهيل التعامل معها وإدارتها حيث يتم تبويب وتصنيف حوادث العمل حسب عدة أسس إما على أساس مسببات الحادث أو الآثار الناجمة عنه أو طبيعته، على أنه ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة، وتصنيفات حوادث العمل تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل وبالتالي إمكانية التقليل منها.¹

-التصنيف من حيث النوع: حيث تقسم الحوادث إلى برية بحرية وجوية.

-التصنيف من حيث النتائج: وهنا يمكن أن تنقسم الحوادث إلى حوادث تلتف الآلات أو المنتجات وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات وقد تؤدي إلى الوفاة.

-التصنيف من حيث الأسباب: حيث هناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل ولا مبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80 % من أسباب حوادث العمل، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات وتتراوح نسبتها بين 10 و 20 % و بما أن نسبة العوامل البشرية المؤدية إلى الحوادث مرتفعة فهذا يؤكد أهمية وخطورة الجانب البشري ورجاحته في وقوع حوادث العمل والإصابات المهنية.

-التصنيف من حيث الخطورة: هناك حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة ورضوض أو خدوش سطحية، كما توجد حوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.

- التصنيف من حيث التجنب: ثمّة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطيلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض للإعطاب، وحوادث أخرى يمكن تجنبها.²

6- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إن خطورة حوادث العمل وما تسببه من خسائر مادية وبشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب هذه الحوادث، ولقد أخذت هذه النظريات اتجاهات مختلفة من أهمها:

¹-عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، مصدر دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002، ص 587.

²-عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 196.

6-1 نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

تعتبر هذه النظرية من اقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية و من أكثرها شيوعا، فالأفراد الذين يرتكبون الكثير من الحوادث بصورة متكررة يطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث" و السبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة لأنهم يقحمون انفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للحوادث وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه.¹

إن هذه المسألة أثارت جدلا وخلافا بين الباحثين إذ يتساءلون هل هناك ما يبرر التسليم بوجود خصائص الاستهداف للحوادث؟

البعض يرى أن هذه الفكرة معقولة لأنه يتكرر إصابة بعض الناس بالحوادث ، وان نسبة عالية من هذه الأخيرة تصيب نسبة ضئيلة من الأفراد. لكن هل هذا الدليل معقول ؟ لا بد أن نتأكد أن الناس جميعا يتعرضون لنفس القدر من المزالق و الأخطار فبعض العاملين يرتكبون حوادث كثيرة لأنهم وجدوا في مواقف بها أخطار كثيرة، أو لأنهم تعرضوا لأخطار أكثر من زملائهم وقد استعرض كل من الحوادث Errick و Abous الأبحاث التي أجريت في هذا الصدد الإحصائيات المختلفة و وخلصا إلى نتيجة مفادها " أن هذا لا يعني أن الاستهداف للحوادث لا يوجد ، لكننا حتى الآن لم تنجح في تعريفه و لا في تقدير أبعاده والعناصر التي تكونه ولم نتوصل إلى أسلوب يضعه موضع الاستخدام العلمي".²

ومن خلال تعرضنا لهذه النظرية نلاحظ أنها ركزت في تفسيرها للحوادث على أن هناك أشخاص لهم سمات وراثية واستعدادات للوقوع في الحوادث، لكن هذا غير كافي لأنه كثيرا ما تكون الحوادث ليس سببها العامل البشري، وإنما المناخ الصناعي بصفة عامة أي قد ترجع هذه الحوادث إلى عدم ملائمة المحيط العملي بكل ما يحتويه للفرد الذي يعمل في إطاره.

على الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة العملية على صحتها متعارضة، وفي الحقيقة هناك أشخاص يرتكبون الكثير من الحوادث، وان اغلب الحوادث ترتكب من طرف فئة قليلة من الأفراد، فان هذا بذاته لا يعد دليلا على صحة هذه النظرية ثم أن الكثير من الدراسات الإحصائية لتوزيع الحوادث بين العمال توضح أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من الناس ليس إلا ضرورة رياضية وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة. ويشير العيسوي إلى أن التحليل الإحصائي الذي اخذ في الاعتبار عامل الصدفة دل على وجود حوالي 15% فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة استهداف الحوادث فان هذا المستوى ينخفض. ومعظم الدراسات كانت تفشل في أن تأخذ بعين الاعتبار مقدار ما يتعرض له العامل من عنصر

¹- المرجع نفسه، ص 276.

²- عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط2، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان، 1995، ص 259.

المخاطرة فيما يقوم به من أعمال والمفروض أن يكون هذا القدر من المخاطرة الذي يتضمنه العمل متساويا، فقد يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه كان يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره.¹

6-2 نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

تعتبر الحادثة وفقا لهذه النظرية سلوكا عمليا ناتجا عن بعض السلوكيات السيئة التي تحدث في بيئة سيكولوجيا غير مشجعة حيث لا يلتقي العامل المكافأة عن عمله فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية و الاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا، فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة و البعيد المدى على أن تكون ممكنة التحقيق فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات المشكلات ووضع حلول لها هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة Alertness وجودة التاج High quality production فالظروف السيكولوجية و الاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر ثم إن الدراسات التي أجريت على دور المناخ السيكولوجي في الحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتدعيم هذه النظرية واثرة في الوقاية من حوادث العمل و الإصابات المهنية²

6-3 نظرية الضغط والتكيف:

وهذه النظرية كسابقتها تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل . Climat، working كعامل أساسي محدد للحوادث و الإصابات المهنية، وتبعا لهذه النظرية فان العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر Stress يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث أكثر من العامل المتحرر من عوامل الضغوط و التوترات، وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية الميل لاستهداف الحوادث" لكن الحقيقة غير ذلك فان نظرية الاستهداف تشير إلى وجود خلل طبيعي دائم في البيئة التكوينية للإنسان، أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية كارتفاع درجة الحرارة و مرض العامل أو الضغط الناتج عن الإفراط في تعاطي الخمر.³

وقد أشار Teer 1946 أن نظرية استهداف الحوادث ونظرية الضغط و التكيف تكمل بعضها البعض فهي متعارضة وإنما هي متكاملة ، وفي نظره يحدد معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو التالي⁴ :

¹ - عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سبق ذكره، ص 259.

² - عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص 275 .

³ - سمير حديبي، حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، جامعة منتوري رسالة ماجستير غير منشورة، قسنطينة، 2008-2009، ص 54.

⁴ عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج، مرجع سبق ذكره، ص 278.

جدول رقم (01) يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق النظريات.

النسبة المئوية	النظرية
1-15%	نظرية استهداف الحوادث
30-40%	نظرية اليقظة
45-60%	نظرية الضغط والتكيف

عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1990، ص278

6-4 النظرية الطبية:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي ميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية وان هذه الأمراض هي التي تؤدي به إلى الوقوع في الحوادث والإصابات لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها "الأمراض" المسؤولة عن التورط في الحوادث. فقد أوضح Grof أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية وان 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية و علل جسمية تتمثل اغلبها في الخلل السمعي والبصري.¹

6-5 نظرية علم النفس التجريبي:

تذهب الدراسات التجريبية النفسية أن للحوادث المهنية أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها. فالاختلالات السمعية أو البصرية للعامل يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث ، كما أن الضوء المبهر والطرق الوعرة وعدم ضبط الإطارات أو خلل الفرامل والماكينة ووجود الضباب الدامس أو صغر سن العامل وخبرته وما إلى ذلك من وجود متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وهي متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها وضبطها و التحكم فيها.²

6-6 النظرية الاجتماعية:

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل، وخاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتعلقة بالسكن، الأسرة المحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر ، وبتفاعلها مع ظروف العمل المادية تكون سببا في وقوع الحوادث ولمعالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية و الاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا المجال.³

¹-سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر والطبع ، سوريا، 1991، ص27.

²-حمدي ياسين وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص200.

³-عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعرفة، دط، 1971، ص49.

6-7 النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد، في حين ترى هذه النظرية أن ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينها، بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية.

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج، الدراسة التي قام بها Heinrich حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث أما الظروف البيئية فتتسبب في 12% تقريبا¹.

6-8 نظرية التحليل النفسي:

تؤكد على دور العوامل النفسية اللاشعورية في وقوع الحوادث، فالحادثة، ماهي إلا أفعال و تصرفات مقصودة لا شعورية فعندما يشتد النزاع بين العامل وصاحب العمل فان تورط هذا العامل في حادثة يترتب عليها الآلة فان الآلة ماهي إلا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد أن ينتقم منه ويرى "فرويد" أن الحوادث تعبير لصراع عصبي وان ما يلحق جسم الفرد من إصابة نتيجة لها ما هو إلا عقاب موجه للذات كتغفيس عن مشاعر الذنب المرتبطة بمواقف معينة في حياة الفرد.²

إن التعمق في مجمل ما ورد في مختلف هذه النظريات وكيف فسرت الحوادث المهنية يتضح لنا وجود اختلافات بينها فكل نظرية من النظريات السابقة انصب اهتمامها على جانب دون آخر في تحليل ظاهرة الحوادث وهذا ما أدى بنا إلى مواجهة صعوبة ترجيح نظرية على أخرى.

وبالبحث الدقيق والمحكم يمكن للباحث الوقوف على أسباب وتحليل مصادر ووضع برامج وأسس للحد أو التقليل من الحوادث المهنية.

7- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل من أهمها نذكر ما يلي:

استراتيجية دراسة أسباب الحوادث وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

¹-H.heinrich ، (1995) industrielle accedent preventeen ed.Mc Grow.hill ook.new York, p140.

²-عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سبق ذكره، ص262.

7-1 استراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سلبية من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وان تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطار بالعمال كما إن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق والتي يجب إن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ذلك إن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.¹

7-2 استراتيجية الجو التنظيمي:

إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويرد * شولنز * العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الأمان في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

7-3 استراتيجية التدريب على وسائل الأمان الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمان الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمان الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث وهذا النوع من التدريب على الأمان الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يتمثل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

7-4 إستراتيجية الحوافز:

يشير "تشولنز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائق وان الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%.²

¹-عباس محمد عوض، مرجع سبق ذكره، ص 57

²-شحاته سليمان محمد سليمان، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2005، ص ص 279 280.

الاستقرار الوظيفي

1- مفهوم الاستقرار الوظيفي

يعرف الاستقرار في اللغة بأنه: "ثبوت الشيء في مكانه" ويأتي معنى الاستقرار مضاف للدلالة على استمرار حالة صحية معينة، كالاستقرار الاقتصادي والاستقرار السياسي والاستقرار الاجتماعي.

في حين اهتم الكثير من الباحثين في الميدان الصناعي بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما يربطونه بعوامل الرضا عن العمل وحافزه ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المؤسسة ويمكن ذكرها: الاستقرار في العمل هو بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طواعية ورغبة دون ترك المؤسسة حين تتوفر له البدائل، كما يعني مدى تمسك العامل بعمله في ظل توفر بدائل أخرى.¹

وهو كذلك " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار". كما عرفه التون مايو " على أنه إشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وترقيته.²

وبتحديد معاني الاستقرار في العمل تحدد التعاريف فهو " ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال إلى تنظيم آخر، كما هو أشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وحرية وأمنه الصناعي وترقيته.³

الدخول مما يسمح للإنسان بأن يستمر في عمله لوقت طويل دون أن تكون لديه رغبة في التغيير هو ما يسمى بالاستقرار الوظيفي أي الاستقرار في العمل .

الاستقرار في الوظيفة:

هو الشعور بالأمان في العمل من الناحية المادية ومن ناحية التأمينات المختلفة التي تقدمها المؤسسة لموظفيها، وهو من أبرز الغايات التي يسعى الموظف إلى تحقيقها خلال عمله، بغض النظر عن المجال الذي يعمل به سواء كان

¹ - راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم

الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427هـ ، ص6

² - راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم

الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427هـ ، ص6

³ - خلاصي مراد، الاستقرار المهني وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة العربي بن أم بواقي

، الجزائر، 2017، ص12.

العمل سياسياً أو اقتصادياً أو أكاديمياً أو عسكرياً، وبصرف النظر عن الجهة المسؤولة سواءً كانت حكوميةً أو خاصةً¹.

2- أهمية الاستقرار الوظيفي

بما أن الأفراد يختلفون بعضهم عن بعض في نواحي كثيرة منها الشكل والصوت والتعبير والتفكير والذكاء والجنس واللقب ومن جهة أخرى في العادات والتقاليد والثقافة، كما أن هناك اختلافات واضحة في استجابات الأفراد النفسية والشخصية تجاه المواقف والنقد والحث والحوافز فضلاً عن التفاوت الكبير في المستويات الثقافية كل هذا التفاوت وذلك الاختلاف يعكس على ردود فعلهم تجاه مواقف العمل وتعامل الإدارة معهم.²

ويعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر فيه إمكانياته وقدراته ويثبت كفاءته، ولثبات العامل في عمله واستقراره فيه انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة ككل، فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة ومتشبع بثقافة المنظمة، عكس العامل كثير التنقل الذي يبحث دوماً عن التكيف والتلائم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل، المقبول منها والمرفوض وبالتالي قد يصعب عليه الاندماج مع هذا المجتمع الجديد في فترة وجيزة بل يستدعي ذلك وقت طويل هو مضيعة للوقت والجهد، وحتى المال (تكلفة الإنتاج)، هذا بالنسبة لفرد واحد فما بالنا بعدة أفراد. ومن مزايا استقرار العامل إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، وبالتالي نقل من عوامل التعب ونخفاض احتمالات الوقوع في حوادث العمل.³

كما أن للعامل المستقر في عمله حظوظ أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدرجي من غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله وتنامي خبرته واندماجه داخل المنظمة.

وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة فبالإضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى لتحقيقها فإنه يساعد على الاحتفاظ باليد العاملة المدرجة والمكتسبة للخبرة ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن الكفاءات البديلة التي تسربت وتركت مناصب عملها شاغرة بعد أن كلفت المنظمة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين والتكوين والتدريب.

¹ - مناور فريخ حداد، الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اربد الاهلية، مجلة العلوم الاقتصادية العدد الثاني، جامعة سطييف، 2003، ص176.

² - عائض بن شاتي الأكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي، دراسة ميدانية على جامعة الثقراء في الفترة من 2013 إلى 2017، جامعة الثقراء المملكة العربية السعودية، سبتمبر 201، ص85.

³ - جاسم رحيم عذاري، مجبل دوازي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 33، المجلد 9، تموز 2013، ص144.

إذن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر يجمعه ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي، والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلاً مهنيًا لهم.¹

3-العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي:

هناك عوامل عديدة ومتداخلة مع بعضها تؤثر على الاستقرار الوظيفي وفي دوران العاملين وهناك تقسيمين لهاته العوامل:

3-1-1-التقسيم الأول: قسمت إلى ثلاث عوامل مهمة وهي:

3-1-1- العوامل الشخصية: وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالموظف نفسه كتقدم العمر، مدة الخدمة، والمستوى الثقافي فضلا عن عوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

3-1-2-العوامل التنظيمية: وهي من أكثر العوامل تأثيراً في دوران العمل إن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة العاملين بمؤسساتهم كالأجور وفرص الترقية، أساليب الإشراف، منافع مادية، وسائل الاتصال، وطبيعة العلاقات بين العاملين في موقع العمل.

3-1-3- عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته: كدرجة تنوع العمل، استقلالية العمل، التغذية العكسية عند أداء العمل، مدى خطورة العمل توفر فرص عمل بديلة في البيئة الخارجية.

3-2-3-التقسيم الثاني: شمل التقسيم الثاني العوامل التنظيمية فقط والمتمثلة فيما يلي:

3-2-1- الترقية: يمكن تعريف الترقية بأنه: "عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مستوى أعلى، عادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكثر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الأجر".²

تلعب الترقية دوراً هاماً لكل من الفرد والمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو والترقي، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عالي والمهم أن يتم التدرج على أساس (تحقيق التوافق، علم وشرح كامل للعاملين، تأهيل وتدريب العاملين).

¹-بن منصور رقيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، "مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص84.

²- عزوي حمزة، والعقي الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة، مجلة آفاق علمية، مجلد 10 عدد 02، 2018، ص90.

كما تعتبر حافزا معنويا بامتياز، ففي الوقت الذي تحدث فيه الزيادة في الأجور أثر ماديا تحقق فيه الترقية أثرا ماديا ومعنويا في نفس الوقت، مما لها انعكاسات على نفسية العامل نتيجة ارتقائه في السلم المهني، كدلالة على اعتراف الإدارة بمجهوداته، وتميزه عن غيره من الزملاء ما يؤثر في معنويات العامل ويعزز من انتمائه واستقراره بالمنظمة.¹

3-2-2- النقل: يستخدم كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق توازن هيكل العمالة ويكون عادة في نفس المستوى التنظيمي، وتتم المبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف ويترتب عليه تغيير الفرد المجموعة التي كان يعمل معها أو الوحدة التي كان تابعا لها، ويعطي النقل فرصة للفرد أن يتدرب على عمل جديد فيزيد من خبراته وينمي قدراته وقد يسهم في دعم القدرة التنافسية للمنظمة إذا كان محققا لرغبة الأفراد ومنسجما مع طموحاتهم في أداء عمل مرغوب أو شغل مركز معين فيمكن أن يشبع لديهم حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وتحقيق الذات.²

3-2-3 القيادة والإشراف: تعتبر القيادة والإشراف من العوامل الهامة في التحفيز على العمل، والإشراف هو فن العلاقات الإنسانية بين كل من المشرف والعامل.

وقد كشفت العديد من الدراسات والبحوث في مجال اتجاهات العمال عن الدور الذي يلعبه القادة والمشرفين في ميدان العمل الصناعي، وأن أهم عوامل الرضا والاستقرار المهني بشركة أمريكية في ولاية ميامي إنما تدور حول " رغبة العمال في أن تعاملهم السلطات المشرفة برعاية أكثر، وحالة عدم الرضا ترجع إلى فشل رئيس القسم ومساعديه في الاعتراف بقيمة العمال كأفراد لهم شخصيتهم وكرامتهم".

ومن هنا يمكن التركيز على بعض الطرق التي يجب على القائد والمشرف الكفاء اتباعها والالتزام بها وهي مكافأة العمال النشطين، ومدحهم عند قيامهم بمجهود إضافي وإعطاء الأهمية لمقترحاتهم، وبهذه الطرق ترتفع الروح المعنوية لدى العمال ويزيد ارتباطهم بالمنظمة.³

3-2-4- الأجور والحوافز المادية:

- **الأجور:** يعتبر الأجر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة لتحفيز عمالها إضافة إلى أنه الدخل الرئيسي لأغلب العمال، وعليه تتوقف مقدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشتة.

¹-عزاوي حمزة، والعقي الأزهر مرجع سبق ذكره، ص 90.

²-بن منصور رقيقة، مرجع سبق ذكره ص 84.

³-خلاصي مراد، الاستقرار المهني وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة العربي بن أم بواقي، الجزائر، دت، ص 182.

إضافة إلى ذلك يعتبر الأجر عاملا من عوامل إقبال العامل على عمله والاستمرار فيه والرغبة الشديدة في تحقيق مهاراته وإمكانيته ، ولقد ساد الاعتقاد أن الأجر يعتبر المحفز الأول والأخير على العمل ، غير أن هذا الاعتقاد لم يدم طويلا على نفس الدرجة التي كان عليها من قبل ، حيث ظهرت حاجات أخرى لدى العمال تدفعهم وتحفزهم للعمل، إذ أن الكثير من الذين تعرض عليهم وظائف بأجور أعلى نسبيا يفضلون البقاء في أعمالهم ذات الأجر الأقل، خاصة إذا كانوا مواطنين بجمهورية مصر العربية يجعلهم مستقرين في عملهم ، ولقد أجريت دراسات عديدة في الميدان وتم التوصل إلى أن العنصر المادي قد يأتي في الدرجة الأقل بالنسبة لدوافع المستخدمين وبعواعتهم وعليه فإن الأجر على الرغم من أهميته في حياة العامل إلا أنه لا يعتبر الدافع عمله الوحيد لاستقرار العامل في عمله.¹

- الحوافز: تعرف الحوافز على أنها: "بمجرد دفع يحث العامل على الإنتاج وعلى زيادته والارتقاء بمستواه ما أمكن، فكما كان نظام الحوافز معمولا به بشكل رسمي في المؤسسات، كلما دفع ذلك إلى زيادة في مجهود العامل قصد الحصول على حوافز أكثر وهذا ما ينجز عنه استقرار العامل في عمله وكذا تحقيق الإدارة لأهدافها الإنتاجية. ورغم أن نظام الحوافز يؤثر فعلا على دافعية الأفراد للعمل وفي زيادة الإنتاج إلا أنه لا يجوز إغفال عوامل أخرى كثيرة يطمح العمال للحصول عليها، ويمكن التعرض إلى بعض منها:

- حوافز مادية ومعنوية: لا شك أن من بين عوامل زيادة جهود العمال هو شعورهم بالاستقرار المادي الذي يضمن لهم مستوى معيشي يتناسب وتكاليف المعيشة، ويتفق مع الخبرة والقدرات المختلفة لهؤلاء العمال، لكن حديثا بات هذا النوع من الحوافز المادية ليس الوحيد المسؤول عن مضاعفة العامل لجهوده في الإنتاج، فأتضح أن هناك حوافز معنوية لا تقل أهمية عن سابقتها، فالعامل يحتاج لأن يشعر بكيانه وسعادته والانتماء بجماعة العمل، وكذلك إلى الأمن والطمأنينة والمعاملة الحسنة المتبادلة بينه وبين زملائه وحتى رؤسائه.

حوافز مباشرة وغير مباشرة المباشرة هي التي يكون تأثيرها مباشر على العامل، وذلك عن طريق ربط الأجر بالإنتاج أو المنح.

أما الحوافز غير المباشرة فهي تتضمن مجموعة الخدمات والامتيازات التي تقدمها المؤسسة لعمالها بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاج وارتقائه، كالنقل والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية.²

¹ - عزوي حمزة، والعقبي الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة، مجلة آفاق علمية، مجلد 10 عدد 02، 2018، ص 91

² - المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص 90.

- الحرارة والرطوبة : يقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة مما يؤثر على انتباهه ويجعله يشعر بالملل وبالتالي عدم الاستقرار ونفس الشيء بالنسبة للرطوبة مما يؤثر على أداء العامل ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، وعلى يمكن القول أن هناك بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها، وارتفاع نسبة الرطوبة أو انخفاضها ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل بيئة تختلف عن البيئة التي ترعرع فيها.¹

أن استبدال تكنولوجيا قديمة بتكنولوجيا جديدة يؤدي لا محالة إلى التغيير في ظروف العمل التي تدخل ضمنها الحرارة والرطوبة وعليه فقد تتغير الدرجة والنسبة في كلا المتغيرات وهذا بدوره سيؤثر على الاستقرار المهني للعامل مما يتطلب من المؤسسة إما جلب تكنولوجيا تتشابه مع التكنولوجيا القديمة في هذين المتغيرين أو تحسن فيهما ، وأما الاتصال أكثر بالعمال وبذل المزيد من الجهود لإقناعهم بالعمل تحت الظروف الجديدة²

- الاتصال: عرف الاتصال بتعريفات عديدة كتعريف وردر WORDER بأنه تبادل الأفكار والاتجاهات والخواطر والآراء، ونظام الاتصال في المؤسسة غالباً يؤدي وظيفته.

إعطاء واستقبال التوجيهات ثم إرسالها واستقبال المعلومات أو اتصال الإدارة بالعمال وإعطاء والسماح لهم بالاتصال بالإدارة³

4- النظريات المفسرة للاستقرار الوظيفي:

مع تطور مفهوم الإدارة، نظرياتها وأساليبها، وتعقد المؤسسات وزيادة المسؤوليات والمهام وعدد العاملين فيها، جاءت المحاولات الكثيرة لصياغة نظريات تتعلق بالرؤية الإدارية، حيث اعتمدت كثير من المؤسسات تركيباً وظيفياً يستلزم قيادات فاعلة لدعم الأداء الوظيفي وتحسينه، لما له من أثر في زيادة كفاءة العاملين وفعاليتهم، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

4-1- الرضا الوظيفي job satisfaction

لقد جاء التركيز على دراسة درجة الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيمات من الافتراض القائل إن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي عن عمله. ولا يزال هذا الافتراض موجوداً كما أثبتت دراسة

¹ - المداني حجاج، نفس المرجع، ص 91

² - سمير حليس ، (2008-2009) التغيير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الافريقية للزجاج

AFRICAVER الطاهير ، جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 108.

³ - جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 44.

ليكرت (Likert) وتايلور (Taylor) ، في حين أن بعضها أوضح عدم وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية العاملين مثل فروم (Vroom) وبرد (Baird) وفشر (Fisher). إن الرضا عن العمل يعكس درجة إدراك الفرد للعمل وظروفه، كما أنه يرتبط بمشاعر الفرد وإحساسه تجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد.

ويمكن تعريفه بأنه إحساس نفسي بالسعادة والارتياح، كذلك إشباع الرغبات والحاجات وتوقعات الأشخاص من العمل والبيئة المتعلقة بالعمل، إضافة إلى الشعور بالانتماء والولاء للمهنة. ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل المؤثرة على بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين وبالتالي تطوير العملية التعليمية، حيث أكدت العديد من الدراسات أنه يساهم في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء لدى العاملين. في حين اعتبره البعض مدى قبول أو رفض العاملين لمهنتهم وأدائهم نتيجة للإجراءات المتبعة بالمؤسسة والمتعلقة بطبيعة عملهم بناء على السياسة التي تتبعها الإدارة.

ويعدده البعض مجموعة من المشاعر التي يقيم بها العاملون عملهم حيث تم ربطه بعدد من المتغيرات مثل الأجور والتوجيه وظروف العمل والإحساس بالمسؤولية. في حين ارتبط لدى الآخرين بأبعاد أخرى مثل: طبيعة العمل، الأجور، الترقيات، والإشراف، والعلاقات مع الزملاء.

4-2- النظريات الرئيسة في الاستقرار الوظيفي

لعل نظريات دوافع العمل ليست حديثة نسبياً، فقد مرت بمراحل أدت إلى تطورها، وأشهرها ظهوراً وانتشاراً ارتبطت بالإدارة العلمية (Scientific Management) التي كانت نتاج جهود فريدريك تايلور في ثلاثينيات القرن الماضي. أما النظريات الحديثة لدوافع العمل، فقد ظهرت في الخمسينيات من القرن الماضي، وكانت أبرزها¹:

4-3- نظرية ماسلو (Maslow)

أطلق عليها أيضاً "سلم ماسلو للحاجات"، التي تفترض أن حاجات الفرد غير المشبعة تشكل منطلقاً لدافعيته، مرتبة في سلم هرمي. والحاجة لا تشكل الدافعية إلا إذا أشبعت الحاجات الأدنى في ذلك الهرم. ويفترض ماسلو أن السبب الأول لانتماء الأشخاص لأي نظام هو التسلسل لهرم الحاجات، وأن عدم إشباع الحاجات قد يؤدي إلى اختلال الاتزان الذي يستدعي سلوكاً لإعادة التوازن. وقد يتسبب عدم تلبية حاجات الإنسان إلى سلوكيات سلبية، مثل عدم الرغبة في العمل.

¹ -سمير حليس" ، (2008-2009) التغيير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج

4-4-4- نظرية (XY) لمارك جري جور

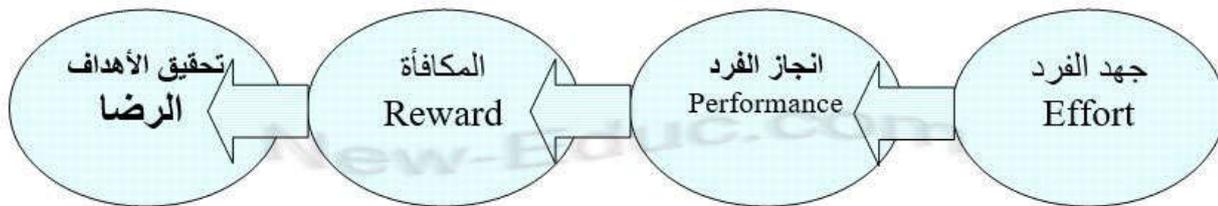
وضع أنماطاً حول سلوكيات الأشخاص اعتبرت مثالية، حيث (X) سلبية، (Y) إيجابية، حيث (Y) تتطابق مع نظرية الدافعية لتحقيق الذات في هرم ماسلو بشكل واضح، والتي بنيت على افتراض أن النضج وضبط الذات، من العناصر الموجهة للدافعية. وأن نظام المكافآت يجب أن يتوافق مع العوامل الداخلية لإثارة الدافعية. وافترضت النظرية أن شعور العاملين بالحرمان الناتج عن إهمال حاجاتهم الذاتية والاجتماعية قد يكون المسبب لإهمالهم في العمل وعدم إحساسهم بالمسؤولية¹.

4-5-5- نظرية العدالة (Equity Theory)

تتمحور حول إمكانية تحفيز الناس بشكل أفضل عند معاملتهم بعدالة، والعكس صحيح، فانهدام العدالة في المعاملة يؤدي إلى التراجع في العمل وعدم الرضا، حيث تفترض النظرية عدالة المردود في تفسيرها للرضا الوظيفي، وأن الفرد يحاول الحصول على المردود أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه مع العمل الذي قام به.

4-6-6- نظرية فروم (Vroom)

وتسمى أيضاً نظرية "التوقع" وهي الأكثر حداثة في الظهور حيث فسرت الرضا الوظيفي على أساس المقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وهذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، مادياً ومعنوياً.



نظرية التوقع عند فروم

شكل رقم (01) نظرية التوقع عند فروم

4-7-7- نظرية الإنجاز (McClelland's Needs Theory)

لخص مكلياند الحاجات الأساسية المؤثرة على التحفيز في "الحاجة للانتماء، الحاجة للإنجاز، الحاجة للسلطة".

¹--جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص40.

- الحاجة للانتماء: يتولد لدى الأشخاص الشعور بالسرور عندما يكونون محبوبين، والتعاسة عندما ترفضهم الجماعة، ويميلون إلى تكوين علاقات اجتماعية وصدقات مع الآخرين.
- الحاجة للإنجاز: يتولد لدى الذين يرغبون بالنجاح ويخافون الفشل حاجة قوية للإنجاز، فهم يحبون التحدي ويضعون أهدافاً كبيرة لتحقيقها، ويتحملون مسؤولية إنجاز المهمات.
- الحاجة إلى السلطة: وقد وجد أن الأشخاص الذين لديهم حاجة قوية للسلطة يميلون لممارسة أدوار مثل الإشراف والرقابة والتأثير، ويسعون غالباً للوصول إلى مناصب قيادية¹.

4-8- نظرية هيرزبرغ (Herzberg)

تعرف أيضاً بنظرية "Two-Factor Theory" وتحدث عن احتمالية شعور العاملين بالرضا وعدم الرضا في آن واحد، حيث إن العوامل الوقائية (Hygiene-Factors) تحول دون انعدام الرضا، لكنها لا تحقق الرضا بذاته مثل، ظروف العمل والأجور، سياسات المؤسسة، والعلاقة مع الإدارة. أما العوامل الدافعة (Motivational Factors) فهي التي يشعر الفرد من خلالها بالرضا مثل: الترقية، المسؤولية، الاحترام والتقدير، والتي من شأنها أن تحقق الرضا لدى الأشخاص.



مشاعر سلبية عالية

منطقة الحياد

مشاعر ايجابية عالية

شكل رقم (02) مقارنة بين العوامل الوقائية و العوامل الدافعة

¹--جلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص41.

وقد حدد هيرزبرغ خمسة عوامل ترتبط بالرضا الوظيفي، وهي: الإنجاز، وتقدير الجهد، والعمل نفسه، والتقدم، وركز على دور وظروف العمل في حياة الأشخاص، كما أن الدوافع الذاتية قد تعطي شعوراً إيجابياً للأفراد، يساهم في تطورهم مما يدفعهم للمزيد من العمل¹.

5- مظاهر الاستقرار الوظيفي على مستوى المؤسسة

يعتبر نجاح أي مؤسسة واستمرارها في العمل على وجود موظفين مؤهلين ومستقرين في عملهم²، ومن أهم مؤثرات ومظاهر الاستقرار الوظيفي ما يلي:

5-1- قلة الشكاوى:

تعتبر ظروف العمل غير المناسبة وعلاقات العمل المتزدية بين المشرفين والأتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبين والإحساس بالظلم، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت، كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوى كتعبير تلقائي عن وعدم الرضا عما يحدث. السخط والشكاوى "هي شعور شخص حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبين وبالا عدالة في علاقاته الوظيفية". والشكاوى أولى المؤشرات التي تعبر من الرغبة في ترك المنظمة، وهي توحى بوجود مشاكل ومعاناة مهنية لدى العمال على المشرفين الاهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال³.

وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المنظمة، "فانخفاض نسبة الشكاوى بالمؤسسة دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية.

5-2- الراحة النفسية والانسجام مع جماعة العمل:

الراحة النفسية شعور داخلي ينتج. إلى عقوبات تأديبه، الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءته وعكس ذلك إذا تعرض العامل إلى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤوليه خصوصاً إذا كانت ظالمة، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التمارض ويصل به الحد في بعض الأحيان إلى التسبب في حوادث العمل.

¹--- جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية

والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص40

²--- المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

2015-2016، ص95

³--- عائض بن شافي الأكلبي، مرجع سبق ذكره، 2017، ص 84.

وتتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر والاطمئنان عمالوظيفة، إضافة إلى العمل في مكان آمن من خالي من مسببات الأمراض المهنية والشعور بالعدالة في الترقية والتكوين والحوافز والمكافآت، والإحساس بأن العمل يوفر له مكانة اجتماعية مرموقة داخل المؤسسة وخارجها¹.

5-3- قلة حوادث العمل:

إن استياء العمال وسخطهم على مشرفهم، وعلى النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبا على الحالة النفسية للعمال، فيدفعهم إلى القلق واليأس، والتعب العضلي، والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمنظمة أضرارا كان بالإمكان تفاديها.

وبتحديد أسباب الحوادث المهنية، يمكن للمسير أن يطلع على مؤثرات استقرار موارده البشرية فإذا كانت الأسباب مردها القلق واليأس وعدم التركيز، وصادرة على أفراد كثيري الشكاوى، فذلك مؤشر على عدم الاستقرار عند الموظفين، وإذا قلت مثل هذه الأسباب ترسخ لديه الاعتقاد أن عماله أكثر ولاء للمنظمة².

5-4- المواظبة على العمل:

إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تدمر في عمله، وأنه يرى فيهمستقبلا مهنيا له³.

5-5- الشعور بالأمان:

تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، تتضمن الحاجة إلى الأمان ما يلي:

- الحماية من المخاطر المادية

- الحماية من المخاطر الصحية

- الحماية من التدهور الاقتصادي

¹- ليازيد وهبة، فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسس، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر

بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 205.

²- المداني حجاج، مرجع سبق ذكره، ص 177.

³- المداني حجاج، مرجع سبق ذكره، ص 117.

فشعور العامل بالحماية في منصب عمله، وبأنه في مأمن من الوقوع في الحوادث أو الإصابة بأمراض مهنية، إضافة إلى اعتقاده بأن المنظمة في حالة مالية جيدة وأن دخله المادي مستقر يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المنظمة لأنه يرى فيها مستقبله المهني ولا يبحث عن البديل.¹

5-6 - المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال باشتراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديداتها في الخطط وتنفيذها مع فسخ المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات العمل المختلفة ما يشكل حالة من إلا استقرار في المنظمة. ولتحقيق الأهداف يجب إشراك العمال والإطارات في المنظمة في إعداد الخطط عن طريق إيجاد جو من الحوار المستمر والفعال، وعلى المنظمة أن تعتبر العامل كنوع من الشريك أو المتعاون له الحق في إبداء رأيه في سير العملية الإنتاجية حتى لا أنه مجرد آلة تحرك من طرف الإدارة كما شاءت ، بل هو العضو الفعال في المنظمة فهذا يزيد من انتمائه و ولائه لهذه المنظمة ويقوي روابط التضامن والتعاون وبين جماعات العمل.²

5-7- تخطيط وتصنيف الموارد البشرية:

يرى والكر Walker أ تخطيط الموارد البشرية هي عملية إدارية متكاملة وليس جزء من وظيفة التوظيف، حيث أنها تتعلق بتحليل احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في ظل الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة الضرورية لإشباع هذه الحاجات تخطيط القوى العاملة في رسم وترشيد سياسات وبرامج الاستقطاب والاختيار والتعيين وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي والتدريب والنقل والترقية على مستوى المنظمة.

ويسهم إذا كان هناك لبس واختلاط في الأدوار هذا يؤثر سلبا على سير العملية الإنتاجية وعلى استقرار العمالة في المنظمة. فعلى المنظمة تخطيط الموارد البشرية وهيئة مناخ تنظيمي لتسوية علاقات منسجمة لتقضي تماما على الصراعات والخلافات التي تنشأ بين العمال جراء التنافس وعدم التوازن في الأدوار خاصة إذا كان هناك اختلاف في المؤهلات والكفاءات بين العمال فلا بد من تحديد المهام كل حسب مؤهلاته وكفاءاته وخبرته في المجال الذي

¹- خلاصي مراد، مرجع سبق ذكره، ص 177.

²- المداني حجاج، مرجع سبق ذكره، ص 178.

ينتمي إليه حتى يستطيع أن يحقق قدر كاف من التحكم الدور الذي سلم له من طرف الإدارة وبالتالي يؤدي ما عليه من مهام في أحسن صورة وبفعالية كبيرة¹.

6- مفهوم عدم الاستقرار المهني

عدم الاستقرار المهني هو عدم بقاء العامل في عمله ونقله إلى أي مؤسسة أخرى خاصة إذا كانت هاته المؤسسة تشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل ملموسة و أخرى نفسية اجتماعية متظافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.²

فعدم الاستقرار المهني يعبر على مدى تشتت وعدم تماسك الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها وبالتالي لا يمكنهم تحقيق أهداف التي تسعى إليها المؤسسة وهذا ما يدفعهم إلى ترك العمل أو البحث عن مؤسسة أخرى للعمل فيها بدل مؤسستهم.

7- مظاهر عدم الاستقرار المهني:

7-1- التغيب: يعرف ناجي سفير التغيب على انه: "الظاهرة التي يشكّلها غياب العامل من مكان العمل في وقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة اليه.³ ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروبا من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل.

7-2- الشكاوى والتظلمات: تظهر حالة الشكاوى و التظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل و أحيانا أخرى تظهر نتيجة الاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع على نفسه مثلا وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة ، بين العمال انفسهم أو بين المشرف المباشر عليهم.⁴

¹- بن منصور ربيعة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، ص 61-62.

²- محمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الكويت، وكالة المطبوعات، دط، دت، ص 35.

³- ناجي سفرو بلعدي فلة، التغيب لدى العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، جامعة الإخوة متتوري قسنطينة¹، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 1985، ص 151.

⁴- بن نوار صالح، اسباب الاستقرار في العمل الصناعي، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995، ص 54.

وهي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل والشكاوى والتظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها إلى أزمات فاذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل والإدارة.

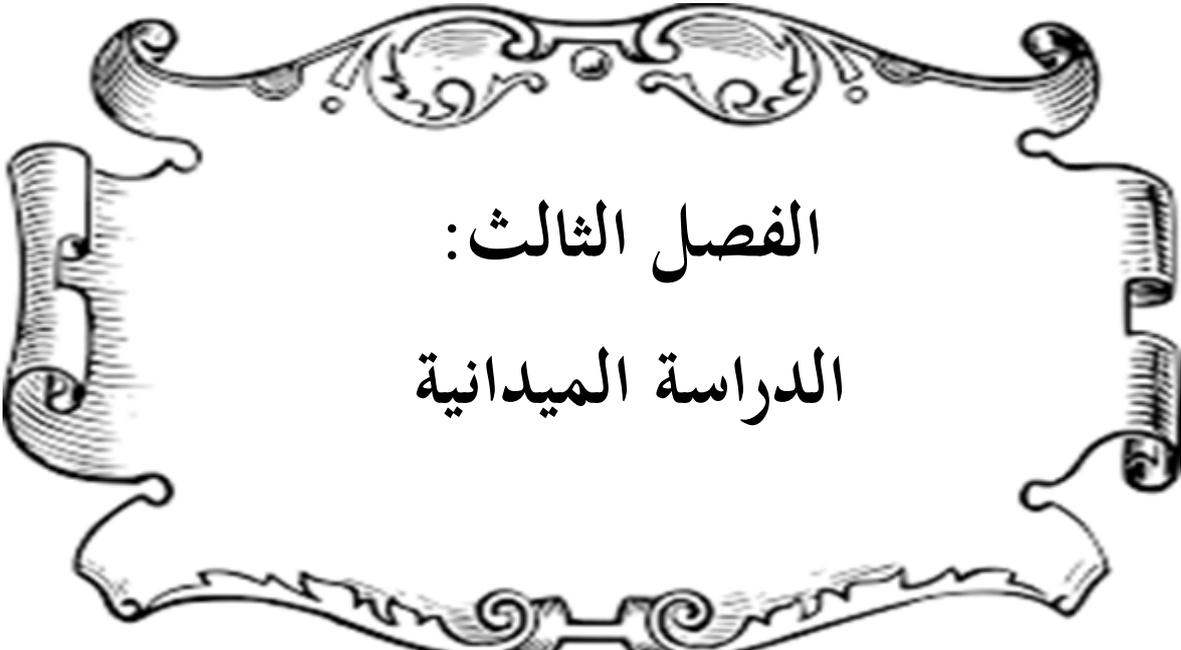
7-3- الإضراب و الاحتجاج :

يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات و الأعراف و كسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من المظاهر عدم الرضا و الاستقرار يلجأ اليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية.¹ و يعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة المشتركة بين العمال إلى الاحتجاج عليها للمحافظة على الأمن و الاستقرار المهني تماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمال ليكونوا أكثر استقرار و رضا في مكان عملهم.

¹ - بن نوار صالح، اسباب الاستقرار في العمل الصناعي، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995، ص55

خلاصة:

تعرضنا في هذا الفصل للإطار النظري للدراسة الذي احتوى على مبحثين، فتطرقنا في المبحث الأول للمتغير المستقل حوادث العمل وخصصنا المبحث الثاني للمتغير التابع الاستقرار المهني وبعد عرضنا للمبحثين السابقين حاولنا استخلاص العلاقة بينهما التي تمثلت في علاقة حوادث العمل بالإستقرار المهني.

A decorative border made of scrollwork and floral patterns, framing the central text. The border is symmetrical and features intricate line work.

الفصل الثالث:
الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد شرح الخطرات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية نحاول في هذا الفصل مناقشة البيانات الكمية المتحصل عليها بالتحليل والتفسير وذلك بعدما حولت إلى الصيغ الرقمية. وتمكنا من معالجتها بواسطة الدراسة الإحصائية حيث أعطتنا النتائج الإجابة على الإشكالية المطروحة في الجانب النظري وكذا الأهداف التي سطرت وفي الأخير نخلص إلى النتيجة العامة للبحث.

أولاً: الإجراءات المنهجية

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الجزء النظري لأهم المفاهيم ومحاولة تغطية الجوانب المتعلقة بموضوع حوادث العمل وأثرها على الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة، سنحاول في هذا الفصل التطبيقي معرفة هل لوجود وانتشار هذه الأخيرة (حوادث العمل) داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة بولاية "تيارت" علاقة بالاستقرار المهني لها (لموظفيها)؟، وذلك من خلال استعراض وتحليل مختلف الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث.

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1- مجالات الدراسة:

1-1- مجال المكاني للدراسة:

يتمثل المكان الذي تم اختياره للقيام بهذه الدراسة في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة لولاية "تيارت". تقع مديرية تعاونية الحبوب والخضر الجافة لولاية تيارت في حي مولاي ناجم في قلب مدينة تيارت بجانب محطة القطار القديمة، إلا أن المديرية لا تكتسي أهمية كبيرة بالنظر إلى النشاط الفلاحي للمؤسسة، والذي يتطلب منها أن تكون قريبا من المناطق الفلاحية، وهذا ما استدعى إنشاء وحدات جواريه موزعة على مجمل تراب الولاية. الطبيعة القانونية تعود نشأة تعاونية الحبوب والخضر الجافة لولاية تيارت إلى الحقبة الاستعمارية إلا أن استحداثها بهذا الاسم وإعادة للنشاط كانت بمقتضى مرسوم رئاسي أمر رقم 72/23 يوم 07 جويلية 1978. نشاطها بما أن المؤسسة تصنف على أنها مؤسسة اقتصادية فهي تعتمد على التمويل الذاتي، حيث تلعب دور الوسيط ويكون ذلك من خلال قيامها بشراء الحبوب من الفلاحين والممولين في فترة الصيف وأحيانا حتى استيراد هذه الحبوب في حالة عدم توفير السوق الوطني للطلب، وتقوم المؤسسة بتخزين هذه الحبوب في مطامر خاصة، ثم تقوم بتقسيمها إلى صنف قابل للاستهلاك وآخر تتم معالجته ليصبح بذور، وفي فترة الخريف تقوم المؤسسة ببيع البذور المعالجة إلى الفلاحين بإضافة إلى المواد الملحقة من أسمدة ومبيدات، وهكذا فإن المؤسسة في الحالتين توفر سيولة تضمن لها الربحية.

موقعها في السوق تعتبر تعاونية الحبوب والخضر الجافة لولاية تيارت مؤسسة نشط محليا تابعة للديوان الجزائري المهني للحبوب، وعلى اعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي فإنها تعتبر الوحيدة في السوق فهي لا تعاني من المنافسة لأن جل المنتوجات مدعمة من طرف الدولة وبهذا فهي غير قابلة للمنافسة.

المشاكل المعترضة تعاني تعاونية الحبوب والخضر الجافة لولاية تيارت من عدة مشاكل تتمثل أغلبها في إتباع الدولة لسياسة تدعيم المنتوجات الفلاحية بما يتماشى مع السياسة المتبعة من طرف الدولة، وهذا ما يعيق عمل المؤسسة ويتنافى مع متطلبات السوق الحر وآلية العرض والطلب والسعر وأيضا هناك مشكل التسيير فهي تسير من طرف الهيئات المركزية.

1-2- مجال الزماني للدراسة:

استندت هذه الدراسة على إجراء استبيان لاستكشاف ومعرفة هل لوجود وانتشار حوادث العمل داخل المؤسسة أثر على الاستقرار المهني لموظفيها؟، حيث دامت هذه الدراسة حوالي نصف شهرا تقريبا، من تاريخ 2023/03/01 إلى 2023/03/14

3-1- مجتمع وعينة الدراسة:

تضم تعاونية تيارت عدد كبير من العمال نظرا للنشاط الذي تقوم به والمنطقة التي تعمل بها إذا اعتبرنا أن ولاية تيارت من الولايات الناشطة في المجال الفلاحي؛ وتقوم تعاونية تيارت بتوظيف العمال بصيغ مختلفة وذلك للتوفيق بين تزايد وتناقص حجم النشاط والإمكانيات المالية للمؤسسة.

يمكن أن نعدد الصيغ التي تعتمد عليها تعاونية الحبوب والخضر الجافة في توظيفها للعمال كما يلي:

- 1- العمال الدائمين هم العمال الذين توظفهم التعاونية بصفة دائمة وهم يعتلون المناصب التسييرية في المؤسسة لتوفرهم على الخبرة المكتسبة من الممارسة، ويبلغ عددهم في تعاونية تيارت حوالي 150 عامل.
 - 2- العمال الموسميون وهم العمال الذين تلجأ إليهم التعاونية لتغطية الحاجة إلى اليد العاملة في أوقات تزايد حجم النشاط في فترة جمع المحصول، وهؤلاء لا يمكن إحصائهم نظرا لعدم استمراريتهم في العمل.
 - 3- العمال المتعاقدين في إطار العقود المدعمة: وهذه الصيغة تضعها الدولة في إطار انتهاجها لسياسة الإدماج في ظل أزمة الشغل التي تعصف بالبلاد، وهؤلاء العمال المفروض ترقيةهم إلى مرتبة عمال دائمين.
- يمثل مجتمع الدراسة كافة عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة لولاية "تيارت"، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (68) عامل من عمال المؤسسة، حيث تم توزيع 80 استبانة عليهم، وتم استرجاع 72 استبانة، وبعد الفرز تم استبعاد 04 استبانات لعدم صلاحيتها لغرض التحليل الإحصائي (غير مكتملة الملء)، فتمثلت عينة الدراسة النهائية بـ 68 استبانة، والتي تمثل ما نسبته 85% من عينة الدراسة الرئيسية.

الجدول: عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي:

النسبة المئوية	العدد	الاستثمارات
100 %	80	الموزعة
90 %	72	المسترجعة
05 %	04	المستعبدة
85 %	68	الصالحة للتحليل الإحصائي
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

من الجدول نستنتج أن عدد الاستثمارات المفقودة هو 12 استثماراً، والمحسوبة بـ (عدد الاستثمارات الموزعة - عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل = عدد الاستثمارات المفقودة).

3-2- الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية (أساليب جمع وتحليل البيانات): تتعدد الأدوات التي

تستخدم في جمع البيانات (الملاحظة بسيطة، الاستبيان)

1- الملاحظة بسيطة: تعرف الملاحظة البسيطة على أنها: من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدر أساسياً على بيانات الأزمنة لموضوع الدراسة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على توجيه ملاحظته وتلمسه إلى عبارات ودلالات تنبثق منها وضع فروض مبدئية، يمكن التحقق من صدقها أو عدم صدقها عن طريق التجربة. وتستخدم هذه الأداة كثيراً في الدراسة الاستطلاعية والاستكشافية، ومن خلال دراستنا قومنا بالملاحظة بسيطة في جولتنا استطلاعية، والتي جراءها نحتفظ بالحيادية، من خلال توزيعنا للاستمارة لاحظنا أن بعض المبحوثين تحسوا هذه الدراسة لكونها تمس بالنظام الداخلي لمؤسستهم الذي يعد جهة حساسة بالنسبة لهم.¹

2- استمارة الاستبيان:

ويعد الاستبيان أحد أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً في مجال البحث العلمي، وهو الأداة الأكثر ملائمة لدراستنا لذلك فقد تم الاعتماد عليه لجمع البيانات، حيث تم تصميم قائمة الأسئلة بالاعتماد على بعض الكتب العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة، كما تجدر الإشارة إلى أن قائمة الاستقصاء (الاستبيان) قبل أن تأخذ شكلها النهائي مرة بعدة مراحل، حيث تم إعدادها وبعد ذلك تم تصحيحها من قبل الأستاذ المشرف، حيث تم

¹ - دليو، فضيل، أسس منهجية في علوم الاجتماع، قسنطينة، دار البحث، 1999، ص 189.

حصر الأسئلة المهمة والغامضة وتم إعادة صياغتها بشكل مبسط من أجل فهمها وهكذا وصولاً إلى الشكل النهائي والحالي للاستمارة.

تحتوي هذه الاستمارة (الاستبيان) على (03) أجزاء موضحة كالاتي:

- الجزء الأول: يحتوي على أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية للمستجوب (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، مدى الأقدمية في العمل).

- الجزء الثاني (المحور الأول): يحتوي على (12) أسئلة متعلقة بحوادث العمل.

- الجزء الثالث (المحور الثاني): يحتوي على (12) أسئلة متعلقة باستقرار العامل في المؤسسة.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في عملية التحليل:

لمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي *SPSS**، وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية (التكرارات والنسب المئوية والدوائر النسبية لوصف استجابات أفراد عينة الدراسة).

ثانياً: تحليل نتائج الدراسة:

1- الأسئلة المتعلقة بالمعلومات الشخصية للمستجوب:

حيث سنبدأ بعرض المعلومات الخاصة بالمستجوبين وفق ما يلي:

1-1- الجنس:

جدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
الجنس	ذكر	58	85.3
	أنثى	10	14.7
المجموع		68	100

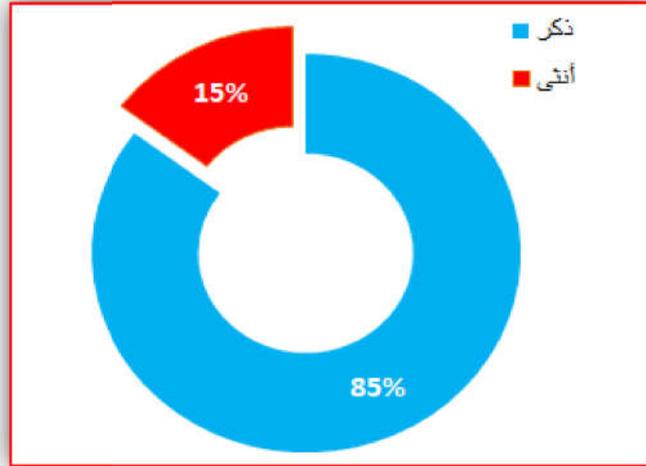
المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج *Spss*.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد عينة الدراسة المستجوبين (العاملين) هم ذكور، إذ بلغت نسبتهم 85.3%، أما النسبة المتبقية والممثلة بـ 14.7% فهي إناث، هذه النسبة المرتفعة للذكور مقابل الإناث راجعة إلى

* *SPSS* : Statistocal Package For Social Sience (الرمزة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)

طبيعة العمل الممارس داخل المؤسسة والذي يتطلب مجهود عضلي وقوة تحمل وهذا ما يتوفر لدى الذكور عكس الإناث الذي يقتصر عملهن في أغلب الأحيان على الإدارة (سكرتاريا، محاسبة، ...)، نتائج هذا الجدول يمكن توضيحها في الشكل التالي:

شكل رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

1-2- السن:

جدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

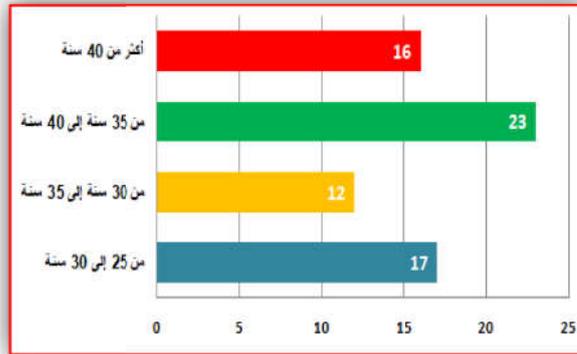
المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (fi%)
السن	من 25 سنة إلى 30 سنة	17	25
	من 30 سنة إلى 35 سنة	12	17
	من 35 سنة إلى 40 سنة	23	33.8
	أكثر من 40 سنة	16	23.5
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من خلال الجدول أن أغلب الباحثين (أفراد عينة الدراسة) سنهم محصور في الفئة من 35 سنة إلى 40 سنة، وهم يمثلون 33.8% من إجمالي نسبة أفراد عينة الدراسة (عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة بولاية "تيارت")، ثم تلتها الفئة من 25 سنة إلى 30 سنة وهم يمثلون 25%، وتليها فئة الأفراد الذين تفوق أعمارهم 40 سنة بنسبة قدرت بـ 23.5%، أما الفئة المتبقية فقد مثلت بـ 17%.

يرجع سبب ارتفاع نسبة الفئة من 35 سنة إلى 40 سنة إلى أن هاته الفئة تتمتع بخبرات وكفاءات وتجارب واكتساب للمهارات، ما يسهل عليها تسيير العمل والتحكم فيه وفي متطلباته، الشكل التالي يوضح هذه النتائج:

شكل رقم (05) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

1-3- المستوى التعليمي:

جدول رقم (05) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

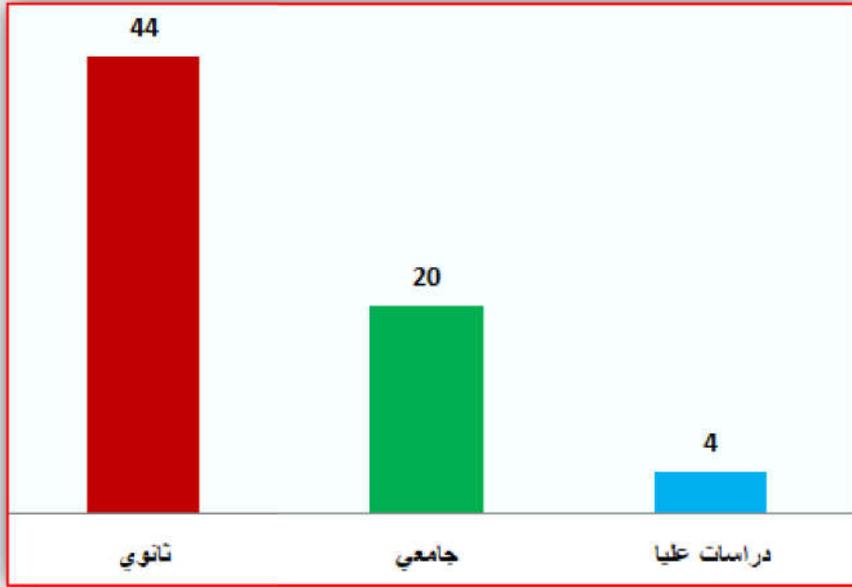
المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
المستوى التعليمي	ثانوي	44	64.7
	جامعي	20	29.4
	دراسات عليا	04	5.9
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول (3-4) يتضح أن أغلب عمال المؤسسة المستقصون (أي حوالي 64.7%) مستواهم التعليمي ثانوي، تليها فئة الأفراد الذين مستواهم التعليمي جامعي بنسبة 29.4%، أما النسبة المتبقية (5.9%) فهي تمثل العمال الذين مستواهم دراسات عليا.

يعود ارتفاع نسبة المستوى الثانوي لدى المبحوثين لطبيعة نشاط المؤسسة الذي لا يتطلب مستوى تعليمي عالي جدا بالنسبة لعمال التنفيذ باعتبار أن العمل الذي يقومون به يعتمد على الجهد البدني والخبرة في العمل أكثر من الكفاءة العلمية، كما يمكن توضيح هذه النتائج من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (06) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

1-4-الوظيفة:

جدول رقم (06) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

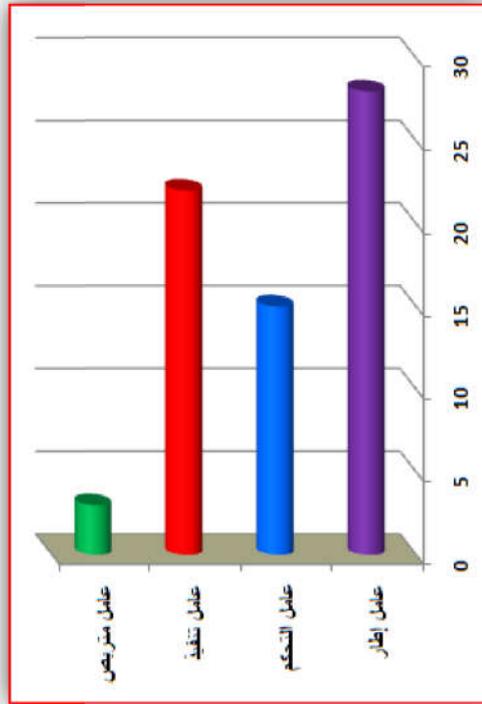
المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
الوظيفة	عامل إطار	28	41.2
	عامل تحكم	15	22.1
	عامل تنفيذ	22	32.4
	عامل تريض	03	4.4
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول (3-5) نلاحظ وجود أربع فئات وظيفية لعمال المؤسسة، قدرت نسبة فئة الإطارات بـ 41.2% وهي تمثل أعلى نسبة في مؤسسة تعاونية الجبوب والخضر الجافة، تليها فئة عمال التنفيذ بنسبة 32.4%،

وعمال التحكم بنسبة 22.1%، أما أضعف نسبة فهي فئة العمال المتربصين و التي قدرت بـ 4.4%، كما يمكن توضيح هذه النتائج من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (07) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة:



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

1-5- مدى الأقدمية في العمل:

جدول رقم (07) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الأقدمية في العمل:

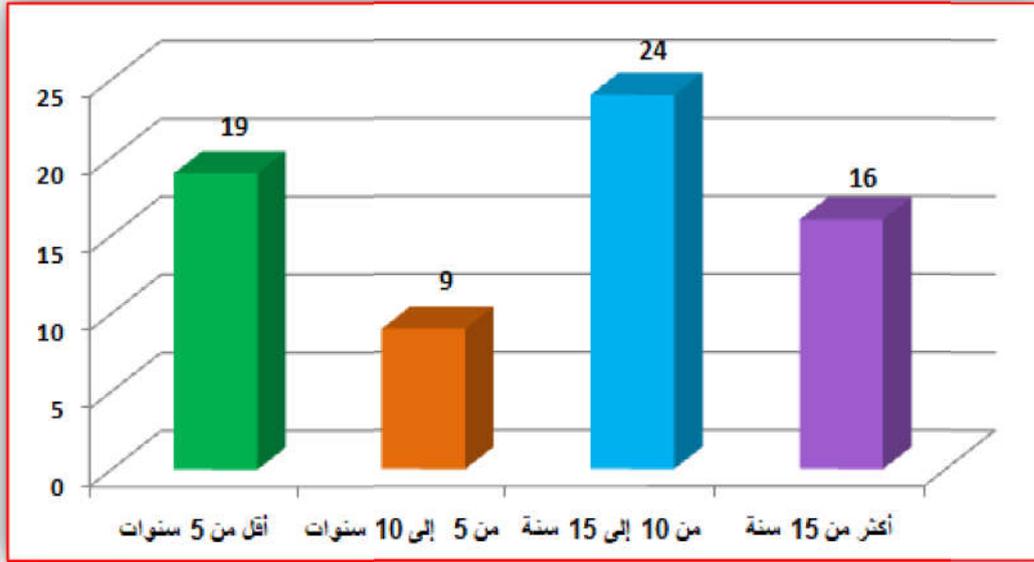
المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
مدى الأقدمية في العمل	أقل من 05 سنوات	19	27.9
	من 05 إلى 10 سنوات	09	13.2
	من 10 إلى 15 سنة	24	35.3
	أكثر من 15 سنة	16	23.5
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول (3-6) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة (عمال المؤسسة) والممثلون بـ 35.3% خبرتهم المهنية في حدود 10 إلى 15 سنة، ثم تليها الفئة الممثلة بـ 27.9% بأقل من 05 سنوات خبرة عملية، تليها فئة

العمال الذين خبرتهم تجاوزت 15 سنة بنسبة قدرت بـ 23.5%، أما النسبة المتبقية والأخيرة (13.2%) فهي تمثل الفئة التي خبرتها العملية محصورة في حدود 05 إلى 10 سنوات، كما يمكن توضيح هذه النتائج من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (08) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الأقدمية في العمل:



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

2- الأسئلة المتعلقة بحوادث العمل:

2-1- هل تعرضت لحادث عمل؟

جدول رقم (08) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى التعرض لحادث عمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi (%)
مدى التعرض لحادث عمل	نعم	35	51.5
	لا	33	48.5
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال قراءتنا للجدول (3-7) تبين أن النسب متقاربة حيث أن 35 فرد من أصل 68 و الذين تقدر نسبتهم بـ 51.5% أن طبيعة عملهم تجعلهم معرضون للحوادث، أما 33 فرد الباقين و الذي تقدر نسبتهم بـ

48.5% أن طبيعة عملهم تجعلهم غير معرضين لحوادث العمل، ومنه نستنتج أن في مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة يوجد بها حوادث عمل، حيث أن 35 فرد الذين يروا أنهم معرضون للحوادث يمكن أن يكون عملهم في المجال الميداني أما 33 فردا الآخرين فطبيعة عملهم قد تكون في المجال الإداري أي أنهم أقل عرضة للحوادث.

2-2- كم مرة تعرضت لحوادث عمل؟:

جدول رقم (09) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مرات التعرض لحوادث عمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
مرات التعرض لحوادث عمل	مرة واحدة	25	36.8
	أكثر من مرة	16	23.5
	ولا مرة	27	39.7
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال قراءتنا للجدول (3-8) تبين أن ما نسبته 39.7% لم يتعرضوا ولا مرة لحوادث عمل طويلة مسيرتهم المهنية بالمؤسسة وهذا راجع ربما لطبيعة عملهم داخلها، أما النسب المتبقية والمثلة في العموم 60.3% فقد تعرضوا على الأقل مرة واحدة لحوادث عمل بتهمة المؤسسة وهي في العموم نسبة كبيرة، هذا ما يدل على أن بيئة العمل هته مخوفة بالخطر وينبغي استدراك وإعادة النظر في إجراءات العمل والحماية تجاه العاملين بها.

2-3- هل سبق لك وأن شاهدت حادث لعامل في المؤسسة؟:

جدول رقم (09) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى مشاهدة حوادث العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
مدى مشاهدة حوادث العمل	لا	22	32.4
	نعم	43	63.2
	أحيانا	03	4.4
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من خلال الجدول (3-9) أن أغلب عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة كانوا شهودا لحوادث عمل قد حدثت لهم بتهمة المؤسسة وهم ممثلون بـ بأكثر من 43 فرد أو عامل من أصل 68 عامل بالمؤسسة، أما

النسبة المتبقية والمثلة بـ 22 فرد لم يكونوا شهودا على هته الحوادث بالمؤسسة وهذا راجع ربما لطبيعة عملهم أو منصبهم بالمؤسسة.

2-4- في حالة الإجابة بنعم ما هو نوع الحادث؟:

جدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الإلمام بنوع الحادث:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الإلمام بنوع الحادث	بسيط	29	67.6
	خطير	14	32.4
المجموع		43	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول أعلاه (3-10) التابع لمتغير مدى مشاهدة حادث عمل بالمؤسسة والحكم على نوعه أو مدى درجة خطورته، تبين أن من أصل 43 عامل الذين شاهدوا الحادث 67.6% منهم حكموا عليه بأنه حادث بسيط، أما النسبة المتبقية 32.4% كانوا شهودا لحوادث خطيرة في هته المؤسسة.

2-5- هل أنت على دراية بالتأمين الاجتماعي؟:

جدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الدراية بالتأمين الاجتماعي:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
مدى الدراية بالتأمين الاجتماعي	نعم	65	95.6
	لا	03	4.4
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال الجدول (3-11) يتضح أن ما نسبته 95.6% من عمال المؤسسة على دراية ووعي كافي بمدى أهمية التأمين أو الضمان الاجتماعي بالمؤسسة، أما النسبة المتبقية والممثلة بـ 4.4% ليست على دراية بتهته الخاصة وهذا راجع ممكن لجهلهم أو عدم توفر الخلفية القانونية لديهم حول هذا الموضوع (التأمين الاجتماعي).

2-6- هل هناك إجراءات وقائية داخل المؤسسة؟:

جدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى توفر الإجراءات الوقائية بالمؤسسة:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
مدى توفر الإجراءات الوقائية بالمؤسسة	نعم	65	95.6
	لا	03	4.4
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

يتضح من خلال هذا الجدول أن ما نسبته 95.6% من أفراد عينة الدراسة (العاملين بالمؤسسة) أجابوا بالقبول، أي أن المؤسسة رغم كثرة حوادث العمل بها إلا أنها تتوفر على متطلبات أو إجراءات الوقاية ضد المخاطر بها، أما النسبة المتبقية والمثلة بـ 4.4% فقد أجابت بالرفض وعدم توفر هته الإجراءات لسبب من الأسباب.

2-7- هل تعتمد المؤسسة على أساليب الحماية من حوادث العمل؟:

جدول رقم (13) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى اعتماد المؤسسة أساليب الحماية ضد

حوادث العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
اعتماد المؤسسة أساليب الحماية ضد حوادث العمل	نعم	57	83.8
	لا	05	7.4
	أحيانا	06	8.8
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

أشارت نتائج هذا الجدول (3-13) إلى أن مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة تعتمد أساليب الحماية ضد حوادث العمل هذا بناء على تصريح عمالها، إذ أن ما نسبته 83.8% أبدوا رأيهم بنعم، أما النسب المتبقية والمثلة بـ 7.4% و 8.8% فقد أنكروا ذلك (الإجابة بـ لا وأحيانا)، وهذا راجع لسبب من الأسباب.

8-2- هل تعتبر عملك خطرا؟:

جدول رقم (14) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى خطورة العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
مدى خطورة العمل	نعم	43	63.2
	لا	25	36.8
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

أشارت نتائج تحليل هذا الجدول (3-14) بناءً على تصريحات العمال بالمؤسسة إلى أن طبيعة عملهم هذا عالي أو يمتاز بالخطورة، إذ أن ما نسبته 83.8% من العمال أبدوا رأيهم بنعم وهم يمثلون أغلب أفراد العينة أي حوالي 57 فرد، أما النسبة المتبقية (7.4%) فقد أبدوا الرفض واعتبروا عملهم غير خطير بتهمة المؤسسة، وبطبيعة الحال هذا راجع لطبيعة منصبهم بالمؤسسة.

9-1- ما هو سبب الحادث؟:

جدول رقم (15) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سبب الحادث:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
سبب الحادث	الظروف غير آمنة	14	20.6
	الأفعال الخطرة	14	20.6
	السلوكيات غير الآمنة	23	33.8
	الآلة	17	25
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

بناءً على تحليل نتائج هذا الجدول (3-15) يتضح أن أغلب حوادث العمل بمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة راجع لأسباب تتعلق بسلوكيات العمال الغير الآمنة أو جهلهم باستخدام الآلة وهو ما تمثله نسبة 33.8% و25% على التوالي، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى قد تعتبر ظروف العمل الغير آمنة والأفعال الخطرة للعمل سببا آخر لحوادث العمل بتهمة المؤسسة كما توضحه نتائج الجدول.

10-1- ما هي العوامل المؤدية لحوادث العمل؟:

جدول رقم (16) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العوامل المؤدية لحوادث العمل.

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
العوامل الشخصية	سن العامل	29	42.6
	ضعف بعض الحواس	15	22.1
	نقص الخبرة	24	35.3
العوامل الاجتماعية	العلاقة مع الزملاء	54	79.4
	مشاكل العائلة	14	20.6
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

يشير تحليل نتائج هذا الجدول (3-16) المتعلق بالعوامل (الشخصية والاجتماعية) المؤدية لحوادث العمل بالمؤسسة إلى أنه في الحالة الأولى (العوامل الشخصية) أن طابع سن العامل (التقدم في العمر) له تأثير في ذلك وهو ما تمثله نسبة 42.6%، في حين أن نقص الخبرة للعامل وعدم إلمامه ودرايته الكافية ببيئة العمل التي ينشط فيها أيضا له تأثير في ذلك وهو ما تمثله نسبة 35.3%، أما عامل ضعف الحواس والذي يمكن أن ندرجه ضمن عامل تقدم سن العامل له أيضا تأثير في ذلك بنسبة تقدر بـ 22.1%.

في الحالة الثانية بالنسبة للعوامل الاجتماعية فتعتبر العلاقة مع زملاء العمل (المشاكل بين العمال) عامل مهم جدا في حدوث حوادث عمل داخل المؤسسة وهو ما تمثله نسبة 79.4% كأعلى تقدير وهو مؤشر مخيف يحتاج إلى نظرة من قبل إدارة المؤسسة، أما المشاكل العائلية كعامل اجتماعي آخر له أيضا تأثير نوعا ما ويساهم بشكل أو بآخر في حدوث انزلاقات وحوادث داخل المؤسسة وهو ما تمثله نسبة 20.6%.

11-1- هل قلة الانتباه والتركيز يؤدي إلى وقوع الحادث؟:

جدول رقم (17) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الانتباه والتركيز:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الانتباه والتركيز	لا	18	26.5
	نعم	43	63.2
	أحيانا	07	10.2
المجموع			100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

يشير تحليل نتائج هذا الجدول (3-17) إلى أن عامل قلة الانتباه والتركيز أثناء العمل داخل المؤسسة له تأثير كبير ويساهم بنسبة قد تصل إلى 63.2% وهو ما أبدته أغلبية أفراد عينة الدراسة (عمال المؤسسة)، في حين أن ما نسبته 26.5% أجابت بالرفض (أي أن قلة الانتباه والتركيز ليس له علاقة بحوادث العمل بالمؤسسة)، أما النسبة المتبقية والمثلة بـ 10.2% فقد أبدت بالحياد في ذلك (الجواب بأحيانا).

12-1- هل الأسباب الخارجية لها تأثير على وقوع الحادث؟:

جدول رقم (18) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأسباب الخارجية وعلاقتها بالحادث:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الأسباب الخارجية وعلاقتها بالحادث	نعم	44	64.7
	لا	07	10.3
	أحيانا	17	25
المجموع			100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

يشير تحليل نتائج هذا الجدول (3-18) إلى أن للأسباب الخارجية علاقة وتأثير كبير في حدوث حوادث عمل داخل المؤسسة (قد تكون مشاكل مادية تتعلق بالسيولة المالية ومدى كفايتها للعامل أو غيرها من أسباب البيئة الخارجية المحيطة بيوميات العامل بالمؤسسة) وهذا ما تمثله نسبة القبول 64.7% من قبل رأي العمال، في حين أن ما نسبته 25% أبدوا بالحياد في ذلك أي أن الأسباب الخارجية قد تكون أو تكون لها علاقة بالحوادث في المؤسسة، في حين أن النسبة المتبقية 10.3% فقد أبدت الرفض في ذلك (الإجابة بـ لا).

2- الأسئلة المتعلقة باستقرار العامل في المؤسسة:

2-1- حوادث العمل لها تأثير على الاستقرار داخل المؤسسة؟.

جدول رقم (19) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى تأثير حوادث العمل على الاستقرار:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
تأثير حوادث العمل على الاستقرار	نعم	54	79.4
	لا	04	5.9
	أحيانا	10	14.7
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نجد أن 54 فرد من أصل 68 فرد، أي ما نسبته 79.4% يرون أن حوادث العمل لها علاقة كبيرة باستقرار العامل في عمله، في حين نجد أن 04 أفراد وهو عدد قليل جد بنسبة تقدر بـ 5.9% يرون أن حوادث العمل ليس لها علاقة باستقرار العامل في عمله، أما عدد الأفراد المتبقون (10 أفراد) والمقدرون بنسبة 14.7% فقد أبدوا الحياد في ذلك.

في حين يرى الذين قالوا أن الحوادث لها علاقة كبيرة باستقرار العامل أن هته العلاقة تكون إذا كان الحادث الذي أصاب العامل خطير يؤدي به إلى ترك فراغ كبير في منصبه خاصة إذا كان ذو خبرة في مجاله أو إذا ما كان العامل معرضا باستمرار للحوادث دون حماية قد تنعكس على نفسيته وبالتالي تجعله غير مستقرا في عمله، كما أن الحوادث تجعل العامل يفكر دائما في مغادرة مؤسسته، فيحين هناك من يقول أنها تجعلهم في اضطراب وخوف دائم يفقد تركيزهم و بالتالي عدم الاستقرار، كما أنه إذا أصيب العامل بحوادث مهنية قد تدفعه إلى الانقطاع عن العمل لمدة غير محدودة أو إلى انقطاع دائم و بالتالي عدم الاستقرار.

أما الأفراد الذين قالوا لا توجد علاقة بين الحوادث و الاستقرار أرجعوا السبب إلى أن الحوادث المهنية التي تقع في العمل لها علاقة بطبيعة الوظيفة وليس بعدم وجود اهتمام بالعامل، كما أقروا بأن الحوادث المهنية ليست هي بالضرورة العامل الرئيسي الذي يؤدي إلى عدم الاستقرار بل جو العمل المشحون وسوء الظروف المهنية بين العمال هي التي قد تؤثر أكثر على استقرار العامل ولها علاقة كبيرة بترك العمل.

2-2- هل فكرت يوماً في مغادرة المؤسسة التي تعمل بها؟.

جدول رقم (20) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى التفكير في الاستقالة من المؤسسة:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
التفكير في الاستقالة من المؤسسة	نعم	29	42.6
	لا	22	32.4
	أحياناً	17	25
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج Spss.

يشير تحليل نتائج هذا الجدول إلى أن 42.6% من أفراد عينة الدراسة (العمال) يفكرون في المغادرة أو الاستقالة من المؤسسة، في حين أن ما نسبته 32.4% من العمال أبدوا رفض فكرة المغادرة، أما النسبة المتبقية (25%) فقد أبدت الحياد في ذلك.

كما سبق نستنتج أن نسبة الذين يفكرون بعدم مغادرة المؤسسة أنهم أكثر خبرة في مجال عملهم نظراً لأقدميتهم في العمل، وهذا يدل على وفائهم وولائهم للمؤسسة، أما الذين يفكرون في المغادرة قد يرجع سبب ذلك إلى ظروف أو بيئة العمل المشحونة التي يعملون فيها، وبالتالي يفكرون في الاستقالة والتخلي عن المؤسسة.

2-3- هل تعاني من التوترات بسبب العمل الذي تقوم به؟.

جدول رقم (21) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى المعاناة من توترات العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
المعاناة من توترات العمل	نعم	35	51.5
	لا	16	23.5
	أحياناً	17	25
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج Spss.

بناءً على نتائج هذا الجدول يتضح أن بيئة عمل عمال المؤسسة مشحونة بالتوترات وعدم الاتزان أو الاستقرار النفسي للعامل بها، حيث أن ما نسبته 51.5% أبدوا التوتر في عملهم بالمؤسسة، في حين أن ما نسبته 23.5% أبدوا رفض فكرة التوتر بالمؤسسة، أما النسبة المتبقية (25%) فقد أبدت الحياد في ذلك.

حيث أن التوتر في العمل ينتج عن بعض الأسباب قد تكون مرتبطة بساعات العمل الطويلة أو بعدم دفع الأجرة من قبل المؤسسة (إهمال حقوق العامل بالمؤسسة)، إذا استمر التوتر في العمل لفترات طويلة سيتحول لمشكلة وسيؤثر على العمل، وسيكون له أعراض سلوكية ونفسية وجسدية.

2-4- هل تشعر بالطمأنينة في عملك .؟

جدول رقم (22) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الشعور بالطمأنينة في العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الشعور بالطمأنينة في العمل	نعم	54	79.4
	لا	14	20.6
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

نتائج بيانات هذا الجدول تشير إلى أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة (عمال المؤسسة) أي حوالي 54 فرد (الممثلون بـ 79.4%) لديهم شعور بالطمأنينة تجاه عملهم، أما النسبة المتبقية (20.4%) والمثلة بـ 14 فرد فقد أبدوا رأي عكس ذلك.

2-5- هل الأقدمية لها تأثير في استقرار العامل داخل المؤسسة .؟

جدول رقم (23) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى تأثير الأقدمية في استقرار العامل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
تأثير الأقدمية في استقرار العامل	نعم	52	76.5
	لا	10	14.7
	أحيانا	06	8.8
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

تشير نتائج هذا الجدول (3-23) إلى أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة (أي حوالي 52 فرد من أصل 68 عامل والممثلون بـ 76.5%) أبدوا موافقتهم بنعم على أن الأقدمية لها تأثير كبير في استقرار العامل داخل المؤسسة، في حين أن ما نسبته 14.7% أبدوا رأيا عكس ذلك (أي أن لا تأثير للأقدمية على استقرار العامل)، أما النسبة المتبقية والمثلة بـ 8.8% فقد أبدت الحياد في ذلك (أي أحيانا لها تأثير في ذلك).

نستنتج بناءً على تحليل نتائج الجدول إلى أنه هناك علاقة طردية بين متغير الأقدمية والاستقرار في العمل (أي أنه كلما زادت أقدمية وخبرة العامل زاد معها استقراره وانضباطه داخل المؤسسة).

2-6- هل ترقيت في مؤسستك؟.

جدول رقم (24) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الترقية داخل المؤسسة:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الترقية داخل المؤسسة	نعم	40	58.8
	لا	28	41.2
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج Spss.

نستنتج بناءً على نتائج هذا الجدول (3-24) أن مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة توفر ضمن مخططها برامج ترقية لعمالها (سواء على أساس الشهادة أو الاختبار)، حيث استفاد ما نسبته 58.8% (أي حوالي 40 عامل) من هذه البرامج، في حين لم تستفد النسبة المتبقية منهم والمقدرة بـ 41.2% (أي حوالي 28 عامل) من أي برنامج للترقية.

نستنتج أن الفئة المستفيدة من برامج الترقية نتيجةً للأقدمية والخبرة الطويلة في المؤسسة، وأيضاً الانضباط المهني (عدم الغياب وحسن السلوك في المؤسسة)، على خلاف الفئة التي لم تستفد من البرنامج.

2-7- هل توفر المؤسسة تكوينات في البرامج الوقائية؟.

جدول رقم (25) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى توفر التكوينات في البرامج الوقائية:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
توفر التكوينات في البرامج الوقائية	نعم	55	80.9
	لا	13	19.1
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج Spss.

بناءً على نتائج الجدول (3-25) فإن المؤسسة توفر تكوينات دورية في البرامج الوقائية، حيث أن ما نسبته 80.9% (أي حوالي 55 فرد) أكدوا ذلك بنعم، على عكس ما نسبته 19.1% (أي حوالي 13 عامل) نفوا وجود ذلك (عدم توفير المؤسسة أي تكوينات في برامج الوقاية أو الأمان).

حيث تهدف المؤسسة من خلال تكوينها إلى تعريف العمال بأفضل الممارسات المهنية في مجال الوقاية و الأمن الصناعي، و التعرف على إدارة المخاطر ومهامها، التعرف على نماذج التنبؤ بالمخاطر، حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن المخاطر.

2-8- هل تتغيب عن العمل؟.

جدول رقم (26) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الغياب عن العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية fi(%)
الغياب عن العمل	لا	34	50
	نعم	10	14.1
	أحيانا	24	35.3
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

تشير نتائج هذا الجدول (3-26) إلى أن ما نسبته 50% (أي حوالي 34 فرد) من أفراد العينة أبدوا رأي عدم الغياب عن العمل، في حين أن ما نسبته 14.1% (أي حوالي 10 عمال) أكدوا غيابهم عن العمل، أما النسبة المتبقية (35.3%) والمثلة بـ 24 عامل فقد أبدوا رأيهم بالغياب أحيانا عن العمل.

ويمكن أن يكون سبب غياب العمال عن دوامهم بالمؤسسة راجع لأسباب خارجية أكثر منها داخلية مثل (مكان الإقامة بعيد عن العمل، قلة المواصلات وزحمة السير، المشاكل الاجتماعية للعامل، ...).

2-9- هل أنت راض عن عملك ؟.

جدول رقم (27) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الرضا عن العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الرضا عن العمل	نعم	58	85.3
	لا	10	14.7
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

بيانات ونتائج هذا الجدول تشير إلى أن الأغلبية من عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة (58 عامل) أي ما نسبته 85.3% هم راضون عن طبيعة عملهم، على عكس النسبة المتبقية والمقدرة بـ 14.7% (أي حوالي 10 عمال) الغير راضين عن عملهم.

سبب رضا أغلبية العمال راجع ربما إلى بعض العوامل منها الأجور المناسبة أو الاستفادة من برامج ترقية أو الاستفادة من نظام تأمين وتقاعد مستقبلي، الاستفادة من العطل والإجازات الوطنية والدينية، ... إلخ.

2-10- هل قمت بطلب تغيير العمل ؟.

جدول رقم (28) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى القيام بطلب تغيير العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
طلب تغيير العمل	نعم	34	50
	لا	34	50
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يمثل مدى طلب ورغبة العامل في تغيير عمله، حيث انقسمت آراؤهم مناصفة (50%) بين معارض ومؤيد لهذا المتغير (طلب تغيير العمل).

11-2- هل شاركت في إضراب داخل المؤسسة؟.

جدول رقم (29) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى المشاركة في إضرابات العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
المشاركة في إضرابات العمل	نعم	22	32.4
	لا	46	67.6
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

تشير نتائج تحليل هذا الجدول (3-29) إلى أن الغالبية من عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة (أي حوالي 67.6%) لم يشاركوا في إضرابات عن العمل داخل المؤسسة، في حين أن النسبة المتبقية والمثثلة بـ 32.4% أبدت رأيا غير ذلك (أي أنهم شاركوا في إضرابات عمل بالمؤسسة).

يمكن إرجاع مشاركة فئة العمال في الإضرابات عن العمل داخل المؤسسة إلى أسباب كالمطالبة بتحسين ظروف العمل أو امتناع وتأخر صاحب العمل عن دفع الأجرة، إلغاء بعض الشروط وتغييرها كشرط مدة ساعات العمل، حث صاحب العمل على رفع الأجرة، فقد الأمن الوظيفي أو الاستمرار في علاقات العمل الغير متكافئة،... الخ.

12-2- هل أنت مرتاح في ظروف عملك؟.

جدول رقم (30) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى الشعور بالارتياح في محيط العمل:

المتغير xi	بدائل المتغير	التكرار ni	النسبة المئوية (%) fi
الشعور بالارتياح في محيط العمل	نعم	53	77.9
	لا	15	22.1
المجموع		68	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss.

نتائج هذا الجدول (3-30) تشير إلى أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة (أي حوالي 77.9%) يبدون شعور الارتياح بجو ومحيط عملهم، في حين أن النسبة المتبقية (22.1%) أبدت غير ذلك (عدم الشعور بالارتياح داخل محيط العمل).

يعود سبب ارتياح العامل بالمؤسسة إلى مساهمتها في خلق بيئة عمل تعزز فيها عوامل الارتياح النفسي وذلك من خلال توفير الظروف المواتية التي تمكن العامل من تحقيق متطلباتها.

أ_ الجداول المتعلقة بالفرضة الأول:

جدول رقم (31) يبين العلاقة بين تعرض لحادث عمل و التفكير في مغادرة المؤسسة.

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التفكير في مغادرة المؤسسة	
				التعرض لحادث عمل	التكرار
35	8	6	21	التكرار	نعم
%99.99	%22.85	%17.14	%60	النسبة	
33	9	16	8	التكرار	لا
%99.99	%27.27	%48.48	%24.24	النسبة	
68	17	22	29	التكرار	المجموع
100، 0%	%25، 0	%32، 4	%42، 6	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع		
دالة إحصائية	0، 05	2	10,382 ^a		كاف تربيع

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 42,6% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة، مقابل 32,4% منهم صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة، بينما نجد 25% منهم صرحوا بأنهم أحيانا يفكرون في مغادرة المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 60% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحادث عمل، صرحوا أنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة، مقابل 22.85% منهم صرحوا أنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة، و نجد 17.14% منهم صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة،

بينما نجد 48.48% ممن صرحوا أنهم لم يتعرضوا لحوادث العمل ، لا يفكرون في مغادرة المؤسسة. في حين نجد 27.27% منهم صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة ونجد 24.24% منهم صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة. كما نجد قيمة معامل ارتباط كاف تربيع بلغت ^a10,382 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,05.

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا ، أن التعرض لحوادث العمل يجعل العمال يفكرون في مغادرة المؤسسة و يعتبرونها غير آمنة و مؤثرة على صحتهم النفسية والجسدية، فتفكير العامل في المغادرة لا يأتي بمحض الصدفة بل له خلفيات فتحت له التفكير في مغادرة المؤسسة.

جدول رقم (32) يبين العلاقة بين تعرض العامل لحوادث عمل و شعوره بالطمأنينة في عمله.

المجموع	الشعور بالطمأنينة في عملك		التعرض لحادث عمل	
	لا	نعم	نعم	لا
35 %99.99	10 %28.57	25 %71.42	التكرار النسبة	نعم
33 %99.99	4 %12.12	29 %82.85	التكرار النسبة	لا
68 %99.99	14 %20.58	54 %79.41	التكرار النسبة	المجموع
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل الاقتران	معامل الاقتران فاي	
غير دال إحصائيا	0,094	-0, 203	المجموع	

يشير الاتجاه العام لهذا الجدول إلى أن 79,41% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يشعرون بالطمأنينة في عملهم، مقابل 20.58% منهم صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم.

وعند الدخول إلى خانة التقاطع نجد 82,85% من الذين صرحوا بأنهم يتعرضوا لحوادث العمل ويشعرون بالطمأنينة في عملهم، مقابل 12,12% منهم صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم، بينما نجد 71,42% منهم صرحوا أنهم تعرضوا لحوادث العمل إلا أنهم يشعرون بالطمأنينة في عملهم،

بينما نجد 28,57% لا يشعرون بالطمأنينة. كما نجد قيمة معامل اقتزان فاي 0,203-وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0,09.

-إن شعور العامل بالطمأنينة داخل المؤسسة يعود إلى عدم تعرض العامل لمختلف الحوادث، وكمؤشر على رضا العامل حول ما هو موجود داخل المؤسسة، وهذا يعتبر كدليل على استقرار الوظيفي للعامل لكن حقيقة واقع المعاش يكشف أن الشعور بالطمأنينة بتغيير المهام و الظروف خاصة لما تغير القيادة التنظيمية و أسلوب العمل، وهذا العامل يسعي إلى تغطية حاجيات الاجتماعية من خلال حصوله على أجر. ماسلو فبرغم من عدم الشعور بالطمأنينة إلى أن العامل يسعى إلى تغطية حاجيات الاجتماعية من خلال حصوله على أجر.

جدول رقم (33) يبين العلاقة بين تعرض العامل لحوادث عمل و تغيبه عن عمله .

المجموع	أحيانا	نعم	لا	التغيب عن العمل	
				العرضت لحادث عمل	
35	11	5	19	التكرار	نعم
99,99	31,42	14,28%	54,28	النسبة	
33	13	5	15	التكرار	لا
99,99	39,39	15,15	45,45	النسبة	
68	24	10	34	التكرار	المجموع
100,0%	35,3%	14,7%	50,0%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
غير دال	0,749	2	579 ^a		

يشير الاتجاه العام لهذا الجدول إلى أن 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل، مقابل 35,3% منهم صرحوا بأنهم أحيانا يتغيبون عن العمل، بينما نجد 14,7% منهم صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 54,28% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث العمل لكنهم لا يتغيبون عن العمل، مقابل هذا نجد 31,42% منهم صرحوا أحيانا بأنهم يتغيبون عن العمل، و نجد 14,28% منهم صرحوا بأنهم تغيبوا عن العمل، بينما نجد 45,45% أكدوا بأنهم لا يتغيبون عن المؤسسة بينما نجد 39,39% منهم صرحوا لم أحيانا ما يتغيبون عن

المؤسسة التي يعملون بها، بينما نجد 15,15% منهم صرحوا بأنهم يتغيرون عن المؤسسة. كما نجد قيمة معامل ارتباط كاف تربيع بلغت $0,579^a$ عند درجة الحرية 2 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0,74. يرتبط تغيير العمل من وجهة نظريتنا في تحليل و تفسير هذا الجدول على أنه تغيير العمل ، يرتبط بجانب نفسي اجتماعي من خلال توظيفنا لنظرية الاجتماعي و نظرية علم النفس التجريبي على أن هذا التغيير ناجم على ظروف مادي و فيزيقية أثره في نفسيات العمال و شكلة لهم انطباع سلبي و من جانب اجتماعي على أنه لا توجد علاقات تعاون و تضامن و تقارب مهني يحقق الاندماج الوظيفي و يحفز العمال على أدائهم الخاص و العام فالعمل يرتبط بجانب نفسي و اجتماعي لا يمكن إغفال هذا البعد باعتبار بعد هام في الاستقرار الوظيفي و قد لا يكون نتيجة مشاهدة حوادث العمل.

جدول رقم (34) يبين العلاقة بين تعرض لحادث العمل والقيام بطلب تغيير العمل.

المجموع	القيام بطلب تغيير العمل تعرض لحادث عمل			
	لا	نعم	التكرار	النسبة
35	13	22	التكرار	نعم
99,99%	37,14%	62,85%	النسبة	
33	21	12	التكرار	لا
99,99%	63,63%	36,36%	النسبة	
68	34	34	التكرار	المجموع
100,0%	50,0%	50,0%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل الاقتران	معامل الاقتران	
دال إحصائيا	0,029	0,265		

يشير الاتجاه العام لهذا الجدول إلى أن 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم قاموا بتغيير بطلب تغيير أماكن عملهم، مقابل هذا نجد نفس 50% لم يقوموا بتغيير أماكن عملهم. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد بينما نجد 63,63% من الذين صرحوا أنهم لم يغيروا أماكن عملهم، بينما نجد 36,36% منهم صرحوا أنهم قاموا بتغيير أماكن عملهم. ونجد 62,85% قاموا بطلب تغيير العمل، وفي مقابل

هذا نجد 14,37% لم يقوموا بطلب تغيير عملهم. كما نجد قيمة معامل اقتران فاي 0,265 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,02

ـ يزيد تعرض لحادث العمل بقيام العامل بطلب تغيير العمل سواء من منصب إلى منصب أو من فرع إلى فرع آخر ما يسمى بتدوير المهني، لكن الأمر يزداد تعقداً لم يكن العامل يقوم بتغيير المؤسسة ككل أين يكشف هذا عن وجود نظام عدم تعويض مادي (مالي، طبي) أين يشعر العامل أن ما قام به من مخاطر بقيام بأدائه عكس ما تلقاه هذا ما يدل إلى عدم وجود عدالة فانعدام هذه الأخيرة في المؤسسة من ناحية المردودية أو العائدات سبب تعرض العامل للحادث، يؤدي به لتغيير مكان العمل وهذا ما نجده في نظرية العدالة.

جدول رقم (35) يبين العلاقة بين تعرض العامل لحادث عمل و تفكيره في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التفكير في مغادرة المؤسسة	
				التعرض لحادث عمل	
25	4	8	13	التكرار	مرة واحدة
100%	16%	32%	52%	النسبة	
16	6	1	9	التكرار	أكثر من مرة
100%	37.5%	6.25%	56.25%	النسبة	
27	7	13	7	التكرار	ولا مرة
99.98%	25.92%	48.14%	25.92%	النسبة	
68	17	22	29	التكرار	المجموع
99.99%	25%	32.35%	42.64%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
دال إحصائيا	0,036	4	10,249 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 42.6% من أفراد العينة صرحوا بأنهم فكروا في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. مقابل نجد 32.4% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. وبينما نجد 25% صرحوا بأنهم أحيانا. لم يفكرون في مغادرة المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 56,25% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحادث عمل أكثر من مرة و يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. أيضا نجد 37,5% ممن صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة. وتليها 6,25% من الذين صرحوا أنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة. مقابل هذا نجد 52% صرحوا بأنهم تعرضوا لحادث عمل مرة واحدة و يفكرون في مغادرة المؤسسة. بينما نجد 32% صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة مكان العمل. تليها 16% صرحوا بأحيانا ما يفكرون في مغادرة مكان العمل. بينما نجد 48,14% صرحوا بأنهم لم يتعرضوا لأي حادث ولا مرة ولا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها بينما نجد 25,92% صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. وتليها 25,92% صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في

مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته $10,249^a$ عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0,036 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن عدد مرات حوادث العمل تسهم في تفكير العامل في مغادرة المؤسسة.

من خلال ربط بعد تعرض العامل لحوادث العمل وما مدى تواجد هذه الحوادث وكثرتها بشكل مستمر ووقوع أحداث متفاوتة الخطورة كبتز أحد الأعضاء والصببات الحساسة والموت ناجم عن حوادث عمل وعدم وجود نظام حماية أو وسائل معدات الحماية يؤثر في اتجاه العامل وزيادة دافعيتهم في تغيير مكان العمل ومصادر المؤسسة، هذا ما يجعل شعور العامل بعدم توافق نفسي وهذا بدوره كذلك يؤثر على استقرارهم في العمل.

جدول رقم (36): يبين العلاقة بين عدد تعرض العامل لحادث عمل و الشعور بالطمأنينة في العمل .

الشعور بالطمأنينة في العمل		لا	نعم	المجموع
عدد تعرض العامل لحادث عمل				
مرة واحدة	التكرار	3	22	25
	النسبة	12%	88%	100%
أكثر من مرة	التكرار	7	9	16
	النسبة	43.75%	56.25%	100%
ولا مرة	التكرار	4	23	27
	النسبة	14.81%	85.18%	99.99%
المجموع	التكرار	14	54	68
	النسبة	20.58%	79.41%	99.99%
كاف تربيع		درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	القرار الإحصائي
		2	6,928 ^a	دال إحصائيا
		مستوى الدلالة		0,031

يشير الاتجاه العام للجدول إلى 79,41% من أفراد العينة أجابوا بأنهم يشعرون بالطمأنينة في العمل مقابل 20.58% منهم صرحوا أنهم لا يشعرون بالطمأنينة في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 88% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحادث العمل مرة واحدة إلا أنهم يشعرون بالطمأنينة. و تليها 12% من الذين صرحوا أنهم لا يشعرون بالطمأنينة. بالمقابل نجد 85,18% من الذين صرحوا بأنهم لم يتعرضوا للحوادث ولا ومرة ويشعرون بالطمأنينة في العمل. و 14,81% صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في العمل . بينما تعود 56,25% الذين صرحوا أنهم تعرضوا للحوادث أكثر من مرة لكنهم يشعرون بالطمأنينة في العمل. مقابل 43,75% من الذين صرحوا أنهم لا يشعرون بالطمأنينة .وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته ^a6,928 عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة 0,031 وهي دالة إحصائيا عند

مستوى الدلالة 0,05 أي أن عدد مرات حوادث العمل يسهم في عدم شعور العمال بالاطمئنان في العمل

— كلما كان تعرض لحوادث العمل بشكل مستمر يشعر الإنسان على أنه غير مطمأن في عمله ومنصبه ككل فبعض العمال وجدناهم يمارسون مهامهم الخطيرة التي تتطلب التركيز واليقظة إلى أن هناك إصابات محتملة لا تدخل في حسابان العامل لكنه يتعرض لها برغم من كفاءته وتحكمه وهذا لا ينفي وجود خطأ في تكرار هذه الحوادث فأحيانا تعود إلى الألة وأحيانا أخرة تعود إلى مستوى روح المعنوية تكون منخفضة أو غير مركزة في العمل ما يعرضه إلى تكرار الحوادث وهذا بطبعه الحال يؤثر على انعدامه في طمأنينة في عمله.

جدول رقم (37) : يبين العلاقة بين عدد تعرض العامل لحادث عمل و تغيبه عن العمل.

المجموع	أحيانا	نعم	لا	التغيب عن العمل	
				عدد تعرض العامل لحادث عمل	
25	10	1	14	التكرار	مرة واحدة
100%	40%	4%	56%	النسبة	
16	6	4	6	التكرار	أكثر من مرة
100%	37.5%	25%	37.5%	النسبة	
27	8	5	14	التكرار	ولا مرة
99.98%	29.62%	18.51%	51.85%	النسبة	
68	24	10	34	التكرار	المجموع
99.99%	35.29%	14.70%	50%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
غير دال إحصائيا	0,344	4	4,491 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن نجد 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل. مقابل 35.29% من الذين صرحوا أنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل. وتليها 14.7% من الذين صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 56% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث العمل مرة واحدة لكنهم لا يتغيبون عن العمل. مقابل 40% من الذين صرحوا بأحيانا ما يتغيبون عن العمل. تليها 4% من الذين صرحوا بنعم يتغيبون عن العمل. بينما تليها 51,85% صرحوا بأنهم لم يتعرضوا للحوادث ولا مرة ولا يتغيبون عن العمل. مقابل 29,62% من الذين أجابوا بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل. و 18,51% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل ولم يتعرضوا لحادث عمل. مقابل 37,5% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث العمل أكثر

من مرة ولا يتغيرون عن العمل. وأيضا 37,5% صرحوا بأحيانا ما يتغيرون عن العمل و25% أكدوا بأنهم يتغيرون عن العمل. وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته $4,491^a$ عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة 0,344 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن عدد مرات حوادث العمل لا تسهم في التغيب عن العمل

يعود تغيب العامل عن العمل ومهامهم اليومية إلى أسباب أخرى كما ذكره سابقا، وما نشر إليهم هو ارتباط هذا البعد بعدة مرات حوادث العمل فنجد بعض العمال على أنهم تعرضوا لحوادث مهنية لكنهم لا يتغيرون ونجد مقابل هذا بعض العمال ليس لهم أي تكرار في إصابة في حوادث العمل لكنهم يتغيرون، هذا مبدل في حقيقي الواقع لديهم أساليب واستراتيجيات يفتعلها العامل لتغيب.

جدول رقم (38) يبين العلاقة بين عدد تعرض العامل لحوادث عمل و قيامه بطلب تغيير العمل.

المجموع	القيام بطلب تغيير العمل		التكرار النسبة	عدد تعرض العامل لحادث
	لا	نعم		
25 100%	12 48%	13 52%	التكرار النسبة	مرة واحدة
16 100%	6 37.5%	10 62.5%	التكرار النسبة	أكثر من مرة
27 99.99%	16 59.29%	11 40.74%	التكرار النسبة	ولا مرة
68 100%	34 50%	34 50%	التكرار النسبة	المجموع
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	اختبار كاف تربيع
غير دالة إحصائيا	0,374	2	$1,966^a$	

يشير الاتجاه العام للجدول إلى 50% من أفراد العينة من الذين صرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل مقابل 50% منهم صرحوا بأنهم لم يقوموا بطلب تغيير العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 62,5% من الذين صرحوا تعرضوا لأكثر من مرة لحادث عمل أنهم قاموا بطلب تغيير العمل و مقابل 37,5% صرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل. تليها 59,29% من الذين

صرحوا بأنهم لم يتعرضوا لحادث عمل ولا مرة ولم يقوموا بطلب تغيير العمل. مقابل هذا نجد 40,74 % منهم صرحوا بأنهم لم يتعرضوا لحادث العمل ولا مرة من الذين صرحوا أنهم قاموا بطلب تغيير العمل ، مقابل هذا نجد 52 % منهم صرحوا بأنهم تعرضوا لحادث عمل مرة واحدة وصرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل وقد و48% من الذين صرحوا بأنهم لم يقوموا بطلب تغيير العمل. وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته ^a1,966 عند درجة الدلالة 2 ومستوى الدلالة 0,374 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن عدد مرات حوادث العمل لا تسهم في طلب تقدم العامل حول تغيير العمل.

إن تغيير منصب العمل من فرع إلى فرع لا يعود إلى عدد امرأة تعرض العامل إلى حوادث العمل بل يعود إلى أسباب أخرى نذكر منها عدم تطابق كفاءة العامل أو مستوى المعرفة مع تسير هذه المهارة أو وجود صراعات ومسؤول ليهم وغيرها من أسباب الأخرى التي قد تجعل العامل تغيير عمله داخل المؤسسة لكن لا يرتبط بطريقة مباشرة لحوادث العمل.

جدول رقم (39) يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحادث عمل و تفكيره في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التفكير في مغادرة المؤسسة	
				مشاهدة العمال لحادث عمل	لا
22	3	9	10	التكرار	لا
99.98%	13.63%	40.90%	45.45%	النسبة	
43	14	13	16	التكرار	نعم
99.98%	32.55%	30.23%	37.20%	التكرار	
3	0	0	3	التكرار	أحيانا
100%	0,0%	0,0%	100%	النسبة	
68	17	22	29	التكرار	المجموع
99.99%	25%	32.35%	42.64%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
غير دال	0,133	4	7,050 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 42.64% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها . مقابل هذا نجد 32.35% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة. في حين نجد 25% صرحوا بأحيانا ما يفكرون في مغادرة المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 100% من الذين صرحوا أنهم أحيانا ما سبق لهم مشاهدة حادث العمل في ويفكرون في مغادرة المؤسسة.

مقابل 0% ممن لم يصرحوا بالتفكير في مغادرة المؤسسة. بينما نجد 0% لم يصرحوا بأحيانا ما يفكرون في مغادرة المؤسسة. في حين نجد 45,45% من الذين صرحوا أن أنهم لم يشاهدوا حادث عمل لكنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة. مقابل 40,90% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة. بينما 13,63% الذين صرحوا أنهم أحيانا ما يفكرون في مغادرة المؤسسة. في المقابل نجد 37,20% سبق لهم و أن شاهدوا حادث عمل و يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها .و 32,55% من الذين صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة التي يعملون

بها و30,23% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته $7,050^a$ عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0,133 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن عدد مرات حوادث العمل لا يؤثر في التفكير في مغادرة المؤسسة.

يرتبط تغيير مكان العمل من وجهة نظريتنا في تحليل و تفسير هذا الجدول على أنه تغيير العمل ، يرتبط بجانب نفسي اجتماعي من خلال توظيفنا لنظرية الاجتماعية و نظرية علم النفس التجريبية على أن هذا التغيير ناجم على ظروف مادي و فيزيقية أثره في نفسيات العمال و شكلة لهم انطباع سلبى و من جانب اجتماعي على أنه لا توجد علاقات تعاون و تضامن و تقارب مهني يحقق الاندماج الوظيفي و يحفز العمال على أدائهم الخاص و العام فالعمل يرتبط بجانب نفسي و اجتماعي لا يمكن إغفال هذا البعد باعتبار بعد هام في الاستقرار الوظيفي و قد لا يكون نتيجة مشاهدة حوادث العمل.

جدول رقم (40): يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحوادث عمل و شعوره بالطمأنينة في عمله.

المجموع	لا	نعم	الشعور بالطمأنينة في عمل	
			لا	نعم
22 99.99%	1 4.54%	21 95.45%	التكرار النسبة	لا
43 99.99%	13 30.23%	30 69.76%	التكرار النسبة	نعم
3 100%	0 0%	3 100%	التكرار النسبة	أحيانا
68 99.99%	14 20.58%	54 79.41%	التكرار النسبة	المجموع
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع
دال إحصائياً	0, 035	2	$6,687^a$	

يشير الاتجاه العام للجدول إلى 79,41% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يشعرون بالطمأنينة في العمل مقابل 20.58% صرحوا أنهم لا يشعرون بالطمأنينة في العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 100% من الذين صرحوا أنهم أحيانا ما سبق لهم مشاهدة حوادث العمل وأنهم يشعرون بالطمأنينة في العمل . مقابل 0% يشعرون بالطمأنينة. بينما 95,45% من الذين صرحوا أنهم لم يشاهدوا حادث العمل ولكنهم يشعرون بالطمأنينة في عملهم. بمقابل 4,54% من الذين صرحوا أنهم لا يشعرون بالطمأنينة.. بالمقابل 69,76% سبق لهم و أن شاهدوا حادث عمل ويشعرون بالطمأنينة في عملهم بينما نجد 30,23% لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم. وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته $6,687^a$ عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة وهي 0,035 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن عدد مرات حوادث العمل لا تسهم في الشعور بالطمأنينة في العمل .

إن مشاهدة حوادث العمل من عدمها يترك انطبعا خاص لدى العمال يشعرون بالطمأنينة لأن هذا يرتبط انطباعه حول العمل وبيئته ككل فبعض العمال نجدهم شهدوا حوادث العمل وتغيير انطباعاتهم مستوى رضاهم عن مكان العمل وعن استراتيجية التي تتبناها المؤسسة في نظام الحماية وتكفل بالعمال واستراتيجيات الوقاية وتصميم بيئة العمل بالإضافة إلى مدى توفر وسائل الأمن الصناعي فالعمال يشعرون بالطمأنينة كما تتوفر هذه العناصر السابقة التي تقلل من مشاهدة حوادث العمل.

جدول رقم (41) يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحادث عمل و التغيب عن العمل .

المجموع	أحيانا	نعم	لا	التغيب عن العمل	
				مشاهدة العامل لحادث عمل	لا
22	6	3	13	التكرار	لا
99.99%	27.27%	13.63%	59.09%	النسبة	
43	18	5	20	التكرار	نعم
99.99%	41.86%	11.62%	46.51%	النسبة	
3	0	2	1	التكرار	أحيانا
99.99%	0% ،0	66.66%	33.33%	النسبة	
68	24	10	34	التكرار	المجموع
99.99%	35.29%	14.70%	50%	النسبة	
القرار	مستوى	درجة الحرية	قيمة كاف	كاف تربيع	
الإحصائي	الدلالة		تربيع		
غير دال	0 ،077	4	8,422 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول إلى أن 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل. مقابل 35.29% منهم صرحوا بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل. بينما 14.7% صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 66,66% من الذين صرحوا بأنهم سبق لهم مشاهدة حوادث العمل و يتغيبون عن العمل. مقابل 33,33% لا يتغيبون عن العمل. بالمقابل 0% لم يتم التصريح بالتغيب عن العمل أحيانا. بينما 59,09% صرحوا أنهم لم يشاهدوا حوادث العمل ولا يتغيبون عن العمل. تليها 27,27% صرحوا بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل. بينما 13,63% صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل. بمقابل 46,51% صرحوا بأنهم شاهدوا حوادث العمل ولكن لا يتغيبون عن العمل. بمقابل 41,86% صرحوا بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل و 11,62% صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل .

وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته بلغت $8,422^a$ عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0,077 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن مشاهدة حوادث العمل لا تؤثر في التغيب عن العمل _ أصبح التغيب عن العمل في المؤسسة الجزائرية جزءاً من ثقافة العامل ترتبط بمشاهدة حوادث العمل إنما ترتبط بمتغيرات و أسباب أخرى تما ذكرها سابقاً لكن ما نركز عليه هو البعد الثقافي و القيمي بكافة الفئات السيكولوجية و السوسيو مهنية ، التي ترى أن العمل هو مهام شاقة تستدعي من الانسان قوة بدنية و فكرية لممارسة هذه المهام، و هذا ما يتنفا مع القيمة التنظيمية التي تحث على العمل و القيام بأداء المهام في وقتها المناسب فالتغيب عن العمل أصبح كراسب ثقافي سلبي و مؤشر على هناك مشاكل تسيريه أثرة على استقرار العامل و رضاه الوظيفي.

جدول رقم (42): يبين العلاقة بين مشاهدة العامل لحوادث عمل و قيامه بطلب تغيير العمل.

المجموع	لا	نعم	القيام بطلب تغيير العمل	
			مشاهدة العامل لحوادث عمل	
22 99.99%	10 45.45%	12 54.54%	التكرار النسبة	لا
43 99.99%	22 51.16%	21 48.83%	التكرار النسبة	نعم
3 99.99%	2 66.66%	1 33.33%	التكرار النسبة	أحياناً
68 100%	34 50%	34 50%	التكرار النسبة	المجموع
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع
غير دال	,764	2	,538 ^a	

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن 50 % من أفراد العينة صرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل، مقابل هذا نجد 50% صرحوا بأنهم لم يقوموا بطلب تغيير العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 66,66% من الذين صرحوا بأنهم أحياناً ما شاهدوا حوادث العمل في المؤسسة ولا يقومون بطلب تغيير مكان العمل بينما نجد 33,33% من الذين صرحوا بطلب تغيير العمل. وتليها 54,54% من لم يشاهدوا حوادث العمل لكنهم يقومون بتقديم طلب تغيير، كما تعود 45,54% إلى الذين صرحوا بأنهم لم يقوموا بتقديم طلب تغيير للمؤسسة كما نجد 51,16% أنهم شاهدوا حادث لعامل في المؤسسة ولم يقوموا بتقديم طلب تغيير من المؤسسة، في حين تعود 48,83% إلى الذين صرحوا بطلب بتغيير من العمل.

وبناء على اختبار كاف تربيع الذي بلغت قيمته 538^a ، عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة 0,764 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن مشاهدة حوادث العمل لا تسهم في تقديم الطلب بتغيير مكان العمل.

يرتبط تغيير مكان العمل من وجهة نظريتنا في تحليل و تفسير هذا الجدول على أنه تغيير العمل ، يرتبط بجانب نفسي اجتماعي من خلال توظيفنا لنظرية الاجتماعية و نظرية علم النفس التجريبية على أن هذا التغيير ناجم على ظروف مادي و فيزيقية أثره في نفسيات العمال و شكلة لهم انطباع سلبي و من جانب اجتماعي على أنه لا توجد علاقات تعاون و تضامن و تقارب مهني يحقق الاندماج الوظيفي و يحفز العمال على أدائهم الخاص و العام فالعمل يرتبط بجانب نفسي و اجتماعي لا يمكن إغفال هذا البعد باعتبار بعد هام في الاستقرار الوظيفي و قد لا يكون نتيجة مشاهدة حوادث العمل في المؤسسة.

جدول رقم (43): يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و تفكير العامل في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التفكير في مغادرة المؤسسة	
				توفير إجراءات وقائية في المؤسسة	
65	17	21	27	التكرار	نعم
99.98%	26.15%	32.30%	41.53%	النسبة	
3	0	1	2	التكرار	لا
99.99%	0,0%	33.33%	66.66%	النسبة	
68	17	22	29	التكرار	المجموع
99.99%	25%	32.35%	42.64%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
غير دال إحصائيا	0,546	2	1,210 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول أعلاه أن 42.6% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، مقابل 32.4% منهم صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة هذه المؤسسة، قابل 25% من الذين صرحوا بوجود إجراءات وقائية داخل المؤسسة و أحيانا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 66,66% من الذين صرحوا بأنه لا توجد إجراءات وقائية داخل المؤسسة وهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، مقابل نجد 33,33% من الذين صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة هذه المؤسسة التي يعملون، بينما 0% لم يتم التصريح بأحيانا في مغادرة المؤسسة، مقابل نجد 41,53% ترى بأنّ هناك إجراءات وقائية داخل المؤسسة و تفكر في مغادرة المؤسسة، بينما نجد 32,30% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة هذه المؤسسة. كما نجد 26,15% الذين صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في

مغادرة المؤسسة. كما نجد قيمة كاف تربيع بلغت 1.210 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.54

يعتبر التفكير في مغادرة المؤسسة على أنه يرتبط بجانب نفسي اجتماعي من خلال توظيفنا لنظرية الاجتماعية و نظرية علم النفس التجريبية على أن هذا التغيير ناجم على ظروف مادي(الضمان الاجتماعي و قلة الراتب) و فيزيقية (الحماية و التوعية و التكوين)أثره في نفسيات العمال و شكلة لهم انطباع سلبي و من جانب اجتماعي على أنه لا

توجد علاقات تعاون و تضامن و تقارب مهني يحقق الاندماج الوظيفي و يحفز العمال على أدائهم الخاص و العام فالعمل يرتبط بجانب نفسي و اجتماعي لا يمكن إغفال هذا البعد باعتبار بعد هام في الاستقرار الوظيفي و قد لا يكون نتيجة توفير أجرات وقائية في المؤسسة.

جدول رقم (44): يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و شعور العامل بالطمأنينة في العمل.

المجموع	لا	نعم	الشعور بالطمأنينة في العمل توفير إجراءات وقائية في المؤسسة	
			نعم	لا
65	13	52	التكرار	
100%	20%	80%	النسبة	
3	1	2	التكرار	لا
99.99%	33.33%	66.66%	النسبة	
68	14	54	التكرار	المجموع
99.99%	20.58%	79.41%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل الاقتران	معامل الاقتران	
غير دالة إحصائيا	0,577	0,068		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ نسبة 79.4% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يشعرون بالطمأنينة في عملهم، في حين نجد نسبة 20.6% بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم .

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 80% ممن صرحوا بأنّ هناك إجراءات وقائية داخل المؤسسة و يشعرون بالطمأنينة في عملهم، مقابل نجد 20% لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم. في حين نجد 66,66% صرحوا بأنه لا توجد إجراءات وقائية ويشعرون بالطمأنينة في عملهم، بينما 33,33% الذين صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم . كما نجد قيمة معامل الاقتران فاي 0.068 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.57

إن شعور العامل بالطمأنينة داخل المؤسسة يعود إلى توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة وهذا راجع إلى رضا الوظيفي لدى العامل الذي يشعر بالاستقرار والنمو الوظيفي ويحقق التوازن النفسي والاجتماعي، وهذا يعتبر دليل على

الاستقرار الوظيفي لدى العمال. وفيما يخص الشعور بالطمأنينة يتغير حسب المهام و الظروف الذي يعمل بها ، فهذا العامل يسعى إلى حاجات معينة ملزم إلى تغطية هذه الحاجات الاجتماعية من خلال الحصول على أجر و هذا ما أشارت اليهم نظرية ماسلو.

جدول رقم (45): يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و تغيب العامل عن عمله.

المجموع	أحيانا	نعم	لا	التغيب عن العمل	
				توفير اجراءات وقائية داخل المؤسسة	
65	24	9	32	التكرار	نعم
99.99%	36.92%	13.84%	49.23%	النسبة	
3	0	1	2	التكرار	لا
99.99%	0% ، 0	33.33%	66.66%	النسبة	
68	24	10	34	التكرار	المجموع
99.99%	35.29%	14.70%	50%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
غيردالة إحصائيا	0,364	2	2,023 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ نسبة 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل، بينما تعود 35.3% ممن الذين صرحوا بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل، بينما نجد 14.7% الذين صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نلاحظ أنّ 66,66% والتي لا تقر بوجود إجراءات وقائية داخل المؤسسة ولا تتغيب عن العمل، بنما 33,33% صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل، مقابل نجد 0% لم يتم التصريح بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل، بينما نجد 49,23% صرحوا بوجود إجراءات وقائية داخل المؤسسة ولا يتغيبون عن العمل، أما 36,92% منهم صرحوا بأنهم يتغيبون أحيانا عن العمل. بينما نجد 13,84% الذين صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل. كما نجد قيمة كاف تربيع بلغت 2.023 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.36

يعود تغيب العمال عن العمل ومهامه اليومية إلى أسباب منها الافتقار للمرونة في العمل أو الإرهاق ومنها الادعاء العمال بالتمارض ويدعون المرض. ويستعملون مبررات تكون سبب في تغيبيهم، أو يكون العامل بعيدا عن العلاقات

المهنية خاصة من الجانب الثقافي وقد لا تتطابق مع العلاقات المهنية للعامل وهذا ما يجعله غير راضي عن عمله. هذا مباشرة إليهم نظرية تايلور أن عدم وجود علاقة بين العامل والعمل هو غياب حوافز مختلفة (مادية ومعنوية) أن يجعله يتغيب عن العمل، وأن تغيب عن العمل ليس لها أي علاقة بإجراءات الوقائية داخل المؤسسة.

جدول رقم (46): يبين العلاقة بين توفير إجراءات وقائية داخل المؤسسة و قيام العامل بطلب تغيير العمل .

المجموع	القيام بطلب تغيير العمل		توفير إجراءات وقاية داخل المؤسسة	
	لا	نعم	التكرار	النسبة
65	33	32	التكرار	نعم
99.99%	50.76%	49.23%	النسبة	
3	1	2	التكرار	لا
99.99%	33.33%	66.66%	النسبة	
68	34	34	التكرار	المجموع
100%	50%	50%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	
غير دال إحصائياً	0,555	-0,072		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل، كما نجد 50% من الذين يقدموا طلب لتغيير العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 66,66% الذين صرحوا بعدم وجود إجراءات وقائية داخل المؤسسة و قاموا بتقديم طلب لتغيير العمل، في حين نجد 33,33% الذين صرحوا بأنهم لم يقدموا طلب تغيير العمل، في مقال 50,76% الذين صرحوا بوجود إجراءات وقائية داخل المؤسسة لكنهم لم يقوموا بتقديم طلب لتغيير العمل بينما نجد 49,23% وقدموا طلب لتغيير العمل.

كما نجد قيمة معامل الارتباط فاي بلغت -0.072 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.55

يختلف قيام بطلب تغيير العمل من عامل إلى آخر حسب الأسباب فقد نجد من العاملون من يقومون بطلب تغيير العمل ليس بسبب الإجراءات الوقائية و إنما يعود إلى أسباب أخرى و هذا ما اتضح لنا من خلال الخانات التقاطع أن طلب تغيير العمل ليس فقط سببه الإجراءات الوقائية فبالرغم من وجود نقائص الإجراءات الوقائية ووسائل الحماية ألا أن هذا لا يعتبر سببا في طلب تغيير العمل.

الجدول المتعلقة بالفرضية الثانية:

جدول رقم (47): يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير و تفكيره في مغادرة المؤسسة

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التفكير في مغادرة المؤسسة	
				اعتبار العامل عمل خطير	
43	10	10	23	التكرار	نعم
99.98%	23.25%	23.25%	53.48%	النسبة	
25	7	12	6	التكرار	لا
100%	28%	48%	24%	النسبة	
68	17	22	29	التكرار	المجموع
99.99%	25%	32.35%	42.64%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف ترييع	كاف ترييع	
دال إحصائيا	0،042	2	6,358 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 42.6% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي

يعملون بها، بينما نجد 32.35% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، في حين 25%

صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نلاحظ 53,48% الذين صرحوا بأنّ عملهم يشكل خطرا ويفكرون في

مغادرة المؤسسة التي يعملون بها يوما ما، في المقابل نجد 23,25% من أكدوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة

التي يعملون بها، بينما نجد 23,25% ممن صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة، بينما نجد 48% لا

يعتبرون عملهم خطرا ولا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، في حين نجد 28% ممن صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، بينما نجد 24% صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها .

كما نجد قيمة كاف تربيع بلغت 6.358 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.04

إن التعرض للأخطار المهنية يجعله غير راضي على مكان العمل يصادفه من فترة لأخره من حوادث العمل متفاوتة الخطورة نجده غير آمن و هذا ما فسرتة نظرية التحليل النفسي أن بوادر الخوف للعامل تبدأ لما يشعر بالخطر في أداء المهني خاصة للعمال الذين يعملون فيعلى الألاأة التي يكون العمل فيها خطير و يفتح الاحتفال الكبير للإصابة في أي وقت ما يدفع هذا العامل بطبيعة الحال التفكير بالمغادرة خاصة لما لا يكون هناك مجال مفتوح لطرح الانشغالات الخاصة بالعمل في هذا الجانب و عدم وجود نظام التعويضي مالي مقابل هذه الحوادث و الأخطار .

جدول رقم (48): يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير و شعوره بالطمأنينة في عمله.

المجموع	لا	نعم	الشعور بالطمأنينة في العمل اعتبار العامل عمله خطير	
			نعم	لا
43 99.99%	12 27.90%	31 72.09%	التكرار النسبة	نعم
25 100%	2 8%	23 92%	التكرار النسبة	لا
68 99.99%	14 20.58%	54 79.41%	التكرار النسبة	المجموع
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل الاقتران	معامل الاقتران	
دال إحصائيا	0,050	-0,237		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 79.41% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يشعرون بالطمأنينة في عملهم، مقابل 20.58% من الذين صرحوا بأنّ عملهم يشكل خطرا لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 92% من صرحوا بأنهم لا يعتبرون عملهم خطرا ويشعرون بالطمأنينة في العمل، بينما نجد 8% ممن صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم، أما 72,09% ممن يعتبرون أنّ عملهم

خطرا ويشعرون بالطمأنينة في عملهم، في حين 27,90% لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم. ونجد قيمة معامل

الاقتران فاي بلغت -0.237 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

إن التعامل مع الجانب التقني في المؤسسة والذي نقصد به آلات الإنتاج وآلات الصيانة وآلات الضغط العالي ومختلف الآلات الخطيرة الأخرى التي تم ملاحظتها تبين أن هناك خطرا دائما في المؤسسة يتعرض لها العمال في المؤسسة الفرعية والورشات التابعة لها خاصة لما لا يحترم العامل إجراءات الوقائية والسلامة المهنية الخاصة بالعمل أين يفتح المجال للإصابة هذا ما يجعل العامل ينهي عقد العمل مع المؤسسة أو يقدم استقالته ويغادر المؤسسة بصفة نهائية وهذا ما يدل على أن هناك عدم استقرار وظيفي للعمال.

جدول رقم (49) : يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير و تغيبه عن العمل.

Total	أحيانا	نعم	لا	التغيب عن العمل	
				اعتبار العامل عمله خطير	
43	9	6	28	التكرار	نعم
				النسبة	
99.99%	20.93%	13.95%	65.11%		
25	15	4	6	التكرار	لا
				النسبة	
100%	60%	16%	24%		
68	24	10	34	التكرار	المجموع
				النسبة	
99.99%	35.29%	14.70%	50%		
القرار	مستوى	درجة الحرية	قيمة كاف		كاف تريبع
الإحصائي	الدلالة		تربيع		
دال إحصائيا	0,002	2	12,227 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 50% من أفراد العينة بأنهم صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل، في حين نجد

35.3% ممن صرحوا بأنهم أحيانا ما يتغيبون عن العمل، أما 14.7% ممن صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 65,11% الذين يعتبرون عملهم خطرا ولا يتغيبون عن العمل، في حين

نجد 20,93% الذين صرحوا بأنهم يتغيبون أحيانا عن العمل، بينما نجد أنّ 13,95% يتغيبون أحيانا عن العمل،

في حين 60% الذين صرحوا بأنهم لا يعتبرون أنّ عملهم خطرا و يتغيبون أحيانا عن العمل، في حين 24% الذين

صرحوا بأنهم لا يتغيبون عن العمل، بينما نجد 16% يتغيبون عن العمل. ونجد قيمة كاف تريبع قد بلغت

12.227 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.00

يتضح اليان من خلال الجدول ألاه أن درجة الخطورة في العمل والتي نقصد به حوادث العمل الفيزيولوجية التي يتعرض لها العامل في أعضائه و النفسية كإنخفاض روح المعنوية أو الدخول في صراعات أو الضغوطات التي يتعرض لها العامل بسبب وجود طالبات خارجية ولا بد من تلبيتها تضغط المؤسسة على عاملها من أجل زيادة الإنتاج و الرفع من الأداء لكن هذا يشكل خطورة على العامل من كل الجوانب أين نجده يتغيب عن العمل أو يتخذ أسباب أخرى من أجل التغيب كون العامل يشعر بعبء عمل إضافي عليه.

جدول رقم (50): يبين العلاقة بين اعتبار العامل عمله خطير وقيامه بطلب تغيير العمل.

المجموع	القيام بطلب تغيير العمل		اعتبار العامل عمله خطير	
	لا	نعم		
43	19	24	التكرار	نعم
99.99%	44.18%	55.81%	النسبة	
25	15	10	التكرار	لا
100%	60%	40%	النسبة	
68	34	34	التكرار	المجموع
100%	50%	50%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل الاقتران	معامل الاقتران	
غير دال إحصائيا	0,209	0,152		

يشير الإتجاه العام للجدول إلى أن 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل. مقابل هذا نجد 50 % ممن صرحوا بأنهم لم يقوموا بطلب تغيير العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 60% الذين صرحوا أن مكان عملهم خطير لكن لا يقومون بطلب تغيير مكان العمل. مقابل 40% منهم صرحوا بأنهم قاموا بطلب تغيير العمل. بينما 55,81% منهم صرحوا بأنهم يعتبرون

مكان العمل خطراً. وقاموا بطلب تغيير العمل. بمقابل 44,18% منهم صرحوا بأنهم يعتبرون لم يقوموا بطلب تغيير العمل.

ونجد قيمة معامل الاقتران 0,152 وهو غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة عند مستوى الدلالة 0,209، لا يكاد يخلو أي عمل داخل المؤسسة وورشاتها من درجة الخطورة حسب كل ورشة وما تحتويه من وسائل ومهام صعبةً ألا يؤثر في طلب التغيير من العمل فقد بالرغم من وجود خطورة في المهام ككل لكن هذا لا يحتم على العامل تغيير العمل بصفة نهائية وقد تكون مختلف العلاقات الغير سوية مع المؤسسة المباشرة أو مجموعة من العراقيين المفتعلة بين العمال أو الجماعات العمالية هي التي تؤثر في نفسية وتفكير العمال وتجعله غير قادر على أداء مهامه هذا يجعله يفكر في طلب التغيير للعمل.

جدول رقم (51): يبين العلاقة بين سبب الحادث و تفكير العامل في مغادرة المؤسسة.

المجموع	أحيانا	لا	نعم	التفكير في مغادرة المؤسسة سبب حادث	
				التكرار	النسبة
14	1	2	11	التكرار	الظروف غير الآمنة
99.99%	7.14%	14.28%	78.57%	النسبة	
14	3	1	10	التكرار	الأفعال الخطرة
99.98%	21.42%	7.14%	71.42%	النسبة	
23	6	13	4	التكرار	السلوكيات غير الآمنة
99.99%	26.08%	56.52%	17.39%	النسبة	
17	7	6	4	التكرار	الآلة
99.98%	41.17%	35.29%	23.52%	النسبة	
68	17	22	29	التكرار	المجموع
99.99%	25%	32.35%	42.64%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
دالة إحصائية	0,001	6	23,861 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 42.64 % من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة يوماً ما، مقابل 32.35 % لا يفكرون في مغادرة المؤسسة، ونجد 25% منهم صرحوا أنّ الآلة هي سبب حادث العمل يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 78,57 % من الذين صرحوا بأنهم من الذين يعتبرون الظروف غير الآمنة هي سبب الحادث ويفكرون في مغادرة المؤسسة، مقابل نجد 14,28% منهم صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة، كما نجد 7,14% منهم صرحوا بأنهم يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة، بينما نجد 71,42% منهم صرحوا بأنّ الأفعال الخطرة هي سبب للحادث تفكر في مغادرة المؤسسة، بينما 21,42% صرحوا بأنهم يفكرون

أحيانا في مغادرة المؤسسة، ونجد 7,14% ممن صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، بنما 56,52% ممن يرون أنّ السلوكيات غير الآمنة سبب للحادث لكن لا يفكرون في مغادرة المؤسسة، أما 26,08% يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، مقابل نجد 17,39% صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها، بينما نجد 41,17% ممن يرون أنّ الآلة هي سبب للحادث يفكرون أحيانا في مغادرة المؤسسة، ونجد 35,29% صرحوا بأنهم لا يفكرون في مغادرة المؤسسة، و نجد 23,52% صرحوا بأنهم يفكرون في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها. كما نجد قيمة كاف تربيع بلغت 23.861 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة

0.00

تعدد أسباب حوادث العمل داخل المؤسسة من خلال النشاطات اليومية الممارسة داخل الأنصاف التنظيمية خاصة منها التقنية و التي هي في ترابط و علاقة دائمة مع العمل فقد نجد الإصابات تتكرر من خلال الأخطار المهنية و نقص المهارة و الكفاءة وضعف التكوين و التعلم التنظيمي، بالإضافة إلى قدم الآلات و هشاشتها تكون سببا في تكرار الأخطاء هذا ما يؤثر على العمال إلى التفكير بالمغادرة مبدئين آراءهم و تدمرهم عن مكان العمل و البيئة يتواجدون فيها خاصة لما تكون العملية الاتصالية ضعيفة لاحتوي على تغذية رجعية معبئة بالحقوق المادية أو استحداث آلات جديدة للعمل و حتى المعدات و الوسائل الأخرى قد تكون سببا في انعدام استقرار المهني.

جدول رقم (52): يبين العلاقة بين سبب الحادث و شعور العامل بالطمأنينة في عمله.

المجموع	الشعور بالطمأنينة في العمل		سبب حادث	
	لا	نعم	التكرار	الظروف غير الآمنة
14	3	11	التكرار	الظروف غير الآمنة
99.99%	21.42%	78.57%	النسبة	
14	4	10	التكرار	الأفعال الخطرة
99.99%	28.57%	71.42%	النسبة	
23	1	22	التكرار	السلوكيات غير الآمنة
99.99%	4.34%	95.65%	النسبة	
17	6	11	التكرار	الآلة
99.99%	35.29%	64.70%	النسبة	
68	14	54	التكرار	المجموع
99.99%	20.58%	79.41%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف ترييع	كاف ترييع
غير دالة إحصائياً	0,089	3	6.511 ^a	

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 79.4% من أفراد العينة يشعرون بالطمأنينة في عملهم، مقابل نجد 20.6% منهم صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم .

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 95.65% من الذين صرحوا بأن السلوكيات غير آمنة غير الآمنة هي سبب للحادث لكنهم يشعرون بالطمأنينة في عملهم، قابل نجد 4,34% لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم، بينما نجد 78,57% الذين صرحوا بأن الظروف غير آمنة هي سبب للحادث لكنهم يشعرون بالطمأنينة في العمل، في مقابل نجد 21,42% لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم، بينما نجد 71,42% ترى أنّ الأفعال الخطيرة هي سبب للحادث لكنهم يشعرون بالطمأنينة في العمل، بينما 28,57% صرحوا بأنهم لا يشعرون بالطمأنينة في عملهم، بينما 64,70% يعتبرون أنّ الآلة هي سبب للحادث لكنهم يشعرون بالطمأنينة في

العمل، مقابل نجد 35,29% لا تشعر بالطمأنينة في العمل. كما نجد قيمة كاف تربيع بلغت ^a6,511 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,089

تعتبر أسباب حوادث العمل لعدم كفاءة العامل أو نقص المهارة و انخفاض درجة التحكم في المهارة التقنية نظراً لأن المؤسسة ذات نشاط صناعي فلاحى ، أين تكون أسباب الحوادث مرتفعة في بعض الأحيان خاصة لما يكون هناك ضغطاً من طرف الإدارة العليا و باعتبار إلا أن هذا لا يؤثر في الشعور بالطمأنينة النفسية و الرضا الوظيفي لا يتوقف فقط عن عدد حوادث العمل بل بتربط بأبعاد أخرى منها الحافز المادي و المعنوي و بيئة العمل و طبيعة العلاقة مع القيادة و المسؤولين و طبيعة الاتصال و ثقافة المؤسسة و ما نشير اليه كذلك هو الاهتمام بالموارد البشرية .

جدول رقم (53): يبين العلاقة بين سبب الحادث و تغيب العامل عن العمل.

المجموع	التغيب عن العمل			سبب الحادث	
	أحيانا	نعم	لا		
14	2	2	10	التكرار	الظروف غير الآمنة
99.98%	14.28%	14.28%	71.42%	النسبة	
14	4	2	8	التكرار	الأفعال الخطرة
99.99%	22.57%	14.28%	57.14%	النسبة	
23	9	3	11	التكرار	السلوكيات غير الآمنة
99.99%	39.13%	13.04%	47.82%	النسبة	
17	9	3	5	التكرار	الآلة
99.99%	52.94%	17.64%	29.41%	النسبة	
68	24	10	34	التكرار	المجموع
99.99%	35.29%	14.70%	50%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع	
غير إحصائيا	0.363	6	6.564 ^a		

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 50% من أفراد العينة الذين صرحوا أنّهم لا يتغيّبون عن العمل، بينما نجد 35.29 % منهم صرحوا بأنهم أحيانا يتغيّبون أحيانا عن العمل، و 14.7% منهم صرحوا بأنهم يتغيّبون عن العمل. وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 71,42% من الذين صرحوا بأنه الظروف غير الآمنة هي سبب للحادث لكنهم لا يتغيّبون عن العمل بينما نجد 14,28% من الذين صرحوا بأنهم يتغيّبون عن العمل، مقابل نجد 14,28% منهم صرحوا بأنهم يتغيّبون أحيانا عن العمل، بينما نجد 57,14% صرحوا أنّ الأفعال الخطيرة هي سبب للحادث لكنهم لا يتغيّبون عن العمل، في حين نجد 22,57% ممن صرحوا بأنهم يتغيّبون أحيانا عن العمل،

ونجد 14,28% منهم صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل، ونجد 52,94% صرحت بأن الآلة هي سبب للحادث لكنها تتغيب عن العمل أحيانا، في حين 29,41% صرحوا بأنهم لا تتغيبون عن العمل، ونجد 17,64% منهم صرحوا بأنها تتغيب عن العمل وفي المقابل نجد 47,82% ترى أن السلوكيات الغير الآمنة هي سبب للحادث تتغيب أحيانا عن العمل، بينما 39,13% منهم صرحوا بأنها لا تتغيب عن العمل، بينما نجد 13,04% صرحوا بأنهم يتغيبون عن العمل. ونجد قيمة كاف ترييع بلغت 6.564 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة

0.36

من خلال الدراسة الميدانية يتضح أن أسباب حوادث العمل نتيجة تعامل الإنسان مع الآلة وضعف التحكم فيها وبالتالي جاء هذا الخطأ كنتيجة وهذا لا يؤثر على تغيب العامل عن مكان عمله وهذا ما نفسره بأن الإصابات تكون خفيفة ولا تؤثر بشكل كبير على العامل كما أن سبب الغياب يعود لظروف معينة منها الاجتماعية والظروف الطارئة. لكن هناك من العمال من نجدهم يتحايلون من أجل التغيب عن العمل والانتقطاع عنه لفترات مختلفة وهذا يفسر ذهنيات العمال المتواجدة والتي تدعي التغيب لأسباب تبقى على المستوى الشخصي لهم.

جدول رقم (54): يبين العلاقة بين سبب الحادث و قيام العامل بطلب تغيير العمل.

المجموع	القيام بطلب تغيير العمل		سبب الحادث	
	لا	نعم	التكرار	الظروف غير الآمنة
14	6	8	التكرار	الظروف غير الآمنة
99.99%	42.85%	57.14%	النسبة	
14	3	11	التكرار	الأفعال الخطرة
99.99%	21.42%	78.57%	النسبة	
23	15	8	التكرار	السلوكيات غير الآمنة
99.99%	65.21%	34.78%	النسبة	
17	10	7	التكرار	الآلة
99.99%	58.82%	41.17%	النسبة	
68	34	34	التكرار	المجموع
100%	50%	50%	النسبة	
القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كاف تربيع	كاف تربيع
غير دال إحصائياً	0,057	3	7,517 ^a	

يشير الاتجاه العام للجدول أنّ 50% من أفراد العينة صرحوا بأنهم قاموا بتقديم طلب لتغيير العمل، بينما نجد 50% منهم صرحوا بأنهم لم يقدموا أي طلب لتغيير عملهم.

وعند الدخول إلى خانات التقاطع نجد 78,57% من الذين صرحوا بأنّ الأفعال الخطرة هي سبب للحادث وقاموا بتقديم طلب لتغيير عملهم، مقابل 21,42% لم يقدموا طلب لتغيير عملهم، بينما نجد 65,21% ممن يعتبرون السلوكيات الغير الآمنة هي سبب للحادث لكن لم يقدموا طلب لتغيير عملهم، في حين 34,78% منهم صرحوا بأنهم قدموا طلب لتغيير عملهم، بالمقابل نجد 58,82% تعتبر أنّ الآلة هي سبب الحادث لكنهم لم يقدموا

طلب لتغيير العمل، في حين نجد 41,17% منهم صرحوا بأنهم قدموا طلب لتغيير العمل، أما 57,14% تعتبر الظروف الغير الآمنة هي سبب للحادث وقد قدموا طلب لتغيير العمل، مقابل نجد 42,85% تعتبر الظروف الغير الآمنة سبب الحادث ولم يقدموا تقدم طلب لتغيير العمل. ونجد قيمة كاف تربيع بلغت 7.517 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 _ يعود تغيير مكان المؤسسة لأسباب وخلفيات تدفع بالعامل إلى القيام بهذا الفعل ولكل فعل داخل التنظيم له مبرراته داخل المؤسسة ولكن لا يتأثر بسبب الحوادث المهنية الموجودة والمتكررة من فترة الأخرى، وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول أعلاه أن العمال لهم جانباً اجتماعياً أو تنظيمياً وحتى نفسياً ما يجعلك يطلبون التغيير العمل.

نتائج الدراسة:

بعد تناولنا للبيانات الميدانية لقد توصلنا إلى حصيلة من النتائج تربط بين فرضيات الدراسة و عيلكالآتي:

1. تقييم نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

يوضح الجدول رقم 01 أن 60% من أفراد العينة يرون أن تعرض لحادث عمل يجعل العامل يفكر في مغادرة المؤسسة التي يعمل بها.

يوضح الجدول رقم 04 أن 85،62% من أفراد العينة يرون أن تعرض لحادث عمل يدفعهم بقيام طلب تغيير العمل .

يوضح الجدول رقم 05 أن 56.25% من أفراد العينة يرون أن كثرة تعرضهم لحوادث عمل يؤكد على التفكير في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها.

يوضح الجدول رقم 06 أن 88% من أفراد العينة يرون أن تعرضهم لحادث عمل يشعروهم بعدم الطمأنينة في العمل .

من خلال ما سبق ذكره يتضح أن المتغيرات الخاصة بالفرضية الجزئية الأولى والتي مافدها الخوف من الوقوع في حوادث العمل وعدم توفير نظام الحماية سبب في عدم استقرار المهني لدى عمال المؤسسة.

2. تقييم نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

يوضح الجدول رقم 17 أن 53.48% من أفراد العينة صرحوا أن يعتبرون عملهم خطير يجعلهم يفكرون في مغادرة المؤسسة.

يوضح الجدول رقم 18 أن 72.09% من أفراد العينة لا يشعرون بالطمأنينة ولا يعتبرون عملهم خطير

يوضح الجدول رقم 19 أن 65.11% من أفراد العينة يعتبرون عملهم خطير ولا يتغيبون عن العمل.

يوضح الجدول رقم 21 أن 78.57% من أفراد العينة يرون أن سبب الحادث هو ظروف غير آمنة مما يدفعهم بالتفكير في مغادرة المؤسسة التي يعملون بها.

النتيجة العامة للدراسة:

من خلال الدلالة الإحصائية والنسب المئوية أن أغلب العمال صرحوا أن تعرضوا لحادث عمل، لايشعروا بالطمأنينة في العمل، كما يرون أن الظروف التي يعملون بها غير مناسبة لإنجاز عملهم لأن النظام داخل المؤسسة لا يساعدهم على أن يشعروا بالطمأنينة وهذا ما يؤثر في استقرارهم، وبذلك فان حوادث العمل تؤثر على استقرار العامل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى ذلك أغلب العوامل الذين راجعة إلى المؤسسة التي توفر لهم إجراءات وقائية داخل المؤسسة وهذا ما يدل على استقرار العامل داخل المؤسسة.

خلاصة:

إن الجانب الميداني مصداقية البحث بالإضافة إلى الأدوات المناهج المعتمدة عليها داخل المؤسسة تعاونية الحبوب و الخضار من أن أجل معرفة مدى تحقق الفرضية العامة و التي تم تفرغها في جداول إحصائية داتا علاقة بالتغيرات لها علاقة استقرار الوظيفي.



خاتمة

خاتمة

في ختام الدراسة، يتضح أن المؤسسة تسعى لتلبية حاجات ورغبات المجتمع وتحقيق النجاح. ومن أجل هذا يجب أن تركز اهتمامها على المورد البشري لضمان تحقيق أهدافها فتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر يساهم في رفاهية الموظفين ورضاهم عن العمل، ويعزز استقرارهم المهني وتحقيق الأهداف المسطرة بضمان السلامة والحماية، ومن أجل الوصول إلى الهدف المنشود يتعين على المؤسسات اتخاذ عدة إجراءات.

هذا ما تم التوصل إليه من خلال النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية في تعاونية الحبوب والخضر الجافة تيارت، حيث تعزز النتائج فهم العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار المهني حيث أن حوادث العمل تثر سلبيا على ثقة ورضا العامل، كما يضح مؤشر الاضطرابات المهنية إلى تأثير الحالة النفسية والعاطفية للعامل حيث يمكن أن تؤدي إلى تراجع الاستقرار المهني.

ويبقى المجال مفتوحا للمزيد من الدراسة لإيجاد حلول أخرى تعزز أهمية توفير ظروف وبيئة عمل آمنة وتحسين ممارسات السلامة في المؤسسة.

A decorative border made of scrollwork and floral patterns, framing the central text. The border is symmetrical and features intricate line work.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع

1. جودة أحمد محفوظ، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2010.
2. حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، القاهرة، 2010.
3. حمد عزت راجح، علم النفس المواءمة المهنية، الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية دار القومية للنشر، مصر، 1965.
4. حميدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت. مراد، الاستقرار المهني وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة العربي بن أم بواقي، الجزائر، 2017.
5. خلاصي مراد، الاستقرار المهني وتسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دكتور في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة العربي بن أم بواقي، الجزائر، دت
6. راشد بن فضل بن عمار العماري الدوسري، بعض عوامل الاستقرار الوظيفي لدى العامل السعودي في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم الاجتماع بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية 1427هـ .
7. سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر والطبع، سوريا، 1991، ص27.
8. سمير حديبي، حوادث العمل و علاقتها بالروح المعنوية، جامعة منتوري رسالة ماجستير غير منشورة، قسنطينة، 2008-2009.
9. سمير حليس"، (2008-2009) التغير التكنولوجي والاستقرار في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بالشركة الافريقية للزجاج AFRICAVER الطاهير، جيحل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
10. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
11. شحاته سليمان محمد سليمان، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2005.
12. طارق كمال النعيمي، مشاكل نفسية معاصرة، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، 2006.

13. عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد 2، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت، 1998.
14. عائض بن شافي الأكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي، دراسة ميدانية على جامعة الثقراء في الفترة من 2013 إلى 2017 جامعة الثقراء المملكة العربية السعودية ، سبتمبر 2011، ص85.
15. عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعرفة، دط، مصر، 1971.
16. عبد الرحمان العيسوي، علم النفس و الانتاج، دار المعرفة، دط، الإسكندرية، 1978.
17. عبد الرحمان العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1990.
18. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار ارتب الجامعية، لبنان، 2004.
19. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، مصدر دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002.
20. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط2، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان، 1995، ص259.
21. عزاوي حمزة، والعقي الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة، مجلة آفاق علمية ، مجلد 10 عدد 02، 2018 ، ص90.
22. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 1998، ص122.
23. عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت، 1994، ص156.
24. فضيل، دليو ، أسس منهجية في علوم الاجتماع ، قسنطينة،، دار البحث، 1999.
25. قاسم محمد حسن، قانون التامين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003، ص 236-237.
26. كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت، 1996، ص62.
27. ليازيد وهبة، فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية بالمؤسس، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان، 2013-2014، ص205.
28. مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط03، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2001، مص، ص312.

29. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص 23.
30. محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار ميسرة، الأردن، 2010، ص 212.
31. محمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الكويت، وكالة المطبوعات، دط، دت، ص 35.
32. محمود جلال حمزة، العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 98.
33. مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1974، ص 85.
34. هدى حلايمية، دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل، دراسة ميدانية بمنجم الوزنة تبسة، ماستر في علم النفس والعمل وتسيير الموارد البشرية ، جامعة أم البواقي ، 201-2013، ص 59.
35. مناور فريح حداد، الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اربد الاهلية، مجلة العلوم الاقتصادية العدد الثاني، جامعة سطيف، 2003، ص 176.
36. ناجي سفرو بلعيد فلة، التغيب لدى العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة1، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، قسنطينة، 1985، ص 151.
37. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2013-2014، ص 84.
38. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، ص 61-62.
39. بن نوار صالح، اسباب الاستقرار في العمل الصناعي، ماجستير علم الاجتماع الصناعي، جامعة قسنطينة، 1995، ص 54.
40. جاسم رحيم عذارى، مجبل دوارى إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد 33، المجلد 9، تموز 9، 2013، ص 144.
41. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 44.

42. المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص90.
43. ياسين محجر، استهداف حوادث المرور - دراسة ميدانية في بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر - اطروحة لاستكمال نيل متطلبات شهادة دكتوراه علوم، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011، ص 95-100.

44. H.heinrich ، (1995) industrielle accedent preventeen ed.Mc Grow.hill ook.new York ، p140.

الملاحق



التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية



قسم العلوم الاجتماعية - تخصص - علم اجتماع تنظيم و العمل

الاستمارة

حوادث العمل و تأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة
دراسة ميدانية بمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة- تيارت

في اطار اعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر:

يسعدني أن أطلب منك الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، متحررا الصدق و الموضوع و شكرا.

اشراف

من انجاز الطالبة

د. زيان عبد الوهاب

- جلولي شيما

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لغرض علمي

السنة الجامعية : 2022-2023

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1-الجنس

ذكر انثى

2-العمر:

25 الى 30 من 30 الى 35

35 الى 40 اكثر من 40

3-المستوى التعليمي:

ثانوي جامعي دراسات عليا

4-الوظيفة:

عامل اطار عامل التحكم

عامل تنفيذ عامل متربص

5-الاقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات من 5 سنة الى 10سنة

من 10 الى 15 سنة من 15 و اكثر

المحور الثاني: حوادث العمل

6-هل تعرضت لحدث عمل؟

نعم لا

7-كم مرة تعرضت الى حادث عمل؟

مرة اكثر من مرة

8-هل سبق لك وان شاهدت حادث لعامل في المؤسسة؟

لا نعم أحيانا

9-في حالة الإجابة بنعم ما هو نوع الحادث؟

بسيط خطير

10-هل انت على دراية بالتأمين الاجتماعي؟

نعم لا

11-هل هناك إجراءات وقائية في المؤسسة؟

نعم لا

12-هل تعتمد المؤسسة على أساليب الحماية من حوادث العمل:

نعم لا أحيانا

13- هل تعتبر عملك خطرا؟

نعم لا

14-ما هو سبب الحادث:

الظروف غير الامنة الأفعال الخطرة

السلوكيات غير الامنة الالة

15- ماهي العوامل المؤدية إلى حوادث العمل:

-العوامل الشخصية :

سن العامل ضعف بعض الحواس نقص الخبرة

- العوامل الاجتماعية:

العلاقة مع الزملاء مشاكل العائلة

16- هل قلة الانتباه والتركيز يؤدي الى وقوع الحادث؟

لا نعم أحيانا

17- هل الأسباب الخارجية لها تأثير على وقوع الحادث؟

نعم لا أحيانا

المحور الثالث: البيانات المتعلقة باستقرار العامل في المؤسسة.

18- حوادث العمل لها تأثير على الاستقرار داخل المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

19- هل فكرت يوما في مغادرة المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم لا أحيانا

20- هل تعاني من توترات بسبب العمل الذي تقوم به؟

نعم لا أحيانا

21- هل تشعر بالطمأنينة في عملك؟

نعم لا

22- هل الأقدمية لها تأثير في استقرار العامل داخل المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

23- هل ترقيت في مؤسستك؟

نعم لا

24- هل توفر المؤسسة تكوينات في البرامج الوقائية؟

نعم لا

25- هل تتغيب عن العمل؟

لا نعم أحيانا

26- هل أنت راض عن عملك؟

نعم لا

27- هل قمت بطلب تغيير العمل؟

نعم لا

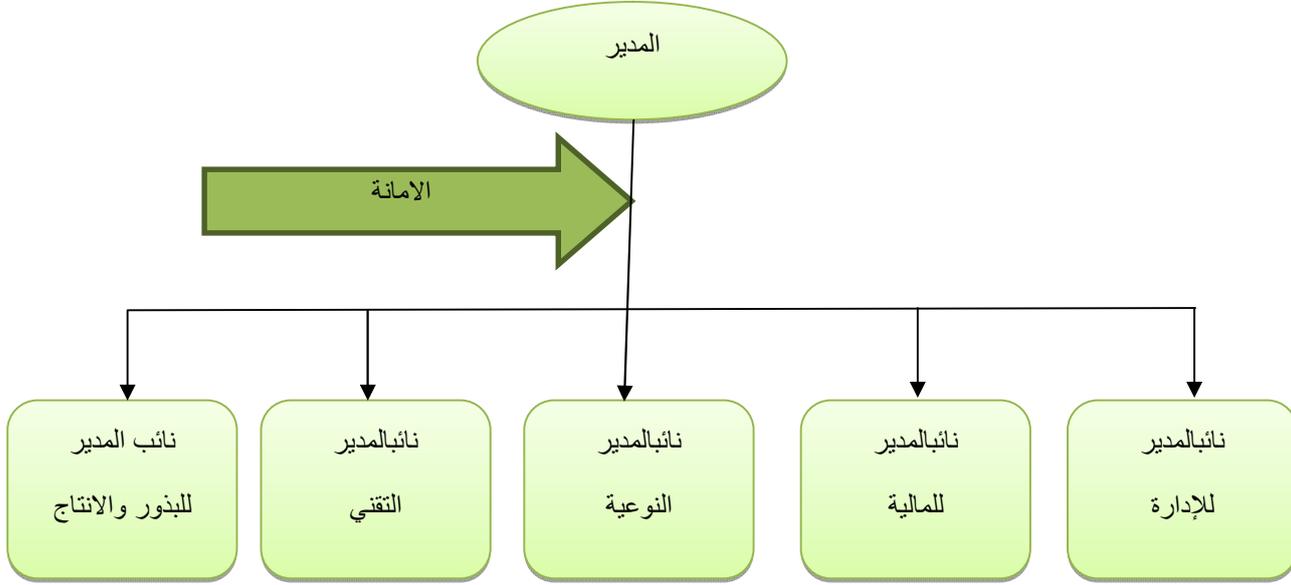
28- هل شاركت في اضراب داخل المؤسسة؟

نعم لا

29- هل مرتاح في ظروف عملك؟

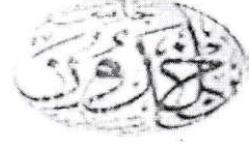
نعم لا

الهيكل التنظيمي لمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة - تيارت-





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

نحن الماضون أسفله الطلبة الآتية أسماؤهم

السيدة) السيد)
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 209161384 والصادرة بتاريخ: 2023.04.27
المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع
و المكلفون بإنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الموسومة بعنوان:
حوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل داخل
المؤسسة

نصرح بشرفنا أننا التزمنا بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 14 جوان 2023

إمضاء المعني

المصادقة

عن المجلس الشعبي البلدي
التفويض منه
ممنوعه إقليمي
بن بسملة أمينة

إمضاء المعني

ملخص الدراسة:

إن هذه الدراسة الموسومة بحوادث العمل وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة -دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب الجافة تيارت- جاءت في إطار معرفة تحديد العلاقة بين حوادث العمل والاستقرار المهني للعمال في المؤسسة حيث كانت الإشكالية تحت التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

هل لانتشار حوادث العمل في المنظمة علاقة بالاستقرار المهني داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت؟
وتنطلق الدراسة من التساؤلات الفرعية من خلال التساؤل الرئيسي والمتمثلة في:

- هل الخوف من الوقوع في حوادث العمل وعدم توفر نظام الوقاية سبب في عدم الاستقرار المهني داخل مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت؟

- هل طبيعة حوادث العمل سبب في عدم الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة -تيارت؟
ومن أجل معالجة الإشكالية كانت الدراسة الميدانية على مستوى تعاونية الحبوب الجافة -تيارت- والتي اختيرت كمكان لإجراء الدراسة الميدانية، حيث كانت عينة عشوائية بسيطة أين أُتبع المنهج الوصفي التحليلي وكذا اعتماد أدوات أخرى لجمع البيانات وهي الملاحظة والاستبيان الموزع على عينة بلغت 70 عاملا.

وكانت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- تؤثر حوادث العمل على مستوى أداء العامل لعمله واضطرابه كالتأخر والغياب وحتى الاستقالة.
 - تؤدي حوادث العمل إلى ضعف ولاء العامل داخل المؤسسة.
 - تؤدي حوادث العمل بالمؤسسة إلى عدم الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة.
- الكلمات المفتاحية: العامل - المؤسسة - حوادث عمل - الاستقرار المهني .

Study summary:

This study , marked by work accidents and their impact on the stability of the worker within the establishment - a field study in the Tialet dry grain cooperative - came within the framework of knowing the relationship between work accidents and the occupational stability of workers in the establishment , where the problem under the main question was as follows:

Is the prevalence of work accidents in the organization related to occupational stability within the Grains and Dry Vegetables Cooperative - Tialet?

The study proceeds from the sub-questions through the main question , which are:

- Is the fear of falling into work accidents and the lack of a prevention system a reason for occupational instability within the Grains and Dry Vegetables Cooperative - Tialet?

- Is the nature of work accidents a cause of occupational instability among the workers of the Grains and Dry Vegetables Cooperative Corporation - Tialet?

In order to address the problem , the field study was carried out at the level of the dry grain cooperative - Tialet - which was chosen as a place to conduct the field study , as it was a simple random sample where the descriptive analytical method was followed , as well as the adoption of other tools for data collection , namely observation and a questionnaire distributed to a sample of 70 workers.

The results of the study were as follows:

- Work accidents affect the level of the worker's performance of his work and his disturbances such as delay , absence and even resignation.
- Work accidents lead to weak employee loyalty within the organization.
- Work accidents in the establishment lead to professional instability for the worker within the establishment.

Keywords: worker - institution - work accidents - occupational stability.