

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا

إدارة المخاطر ودورها في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بلدية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

- بوغالي حاجي

إعداد الطالبة:

- قرادة فائزة

لجنة المناقشة

الرقم	الإسم واللقب	الجامعة	الصفة
01	أ/ حواطي أمال	غرداية	رئيسا
02	أ/ بوغالي حاجي	غرداية	مشرفا و مقررا
03	أ/ قرليفة عبد الحميد	غرداية	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي

1439-1440هـ/2018-2019م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

شكرا لك ربي لأنك وفقتنا ومنحتنا القوة والصبر لإتمام هذا العمل فلك الحمد ياربي حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد والشكر بعد الرضى.

من هذا المنطلق نتقدم بالتقدير إلى كل من علمنا حرفا

إليكما أوليائنا الكرماء والأعزاء لأنكما علمتمونا أن الأشياء الجميلة تستحق الصبر والإجتهاد.

إليك أستاذنا ومشرفنا بوغالي حاجي جزيل الشكر لوقوفك بجانبنا في هذا البحث وتصحيح زلاته وعثراته

إلى كل الدكاترة والأساتذة الذين تدرسنا على أيديهم طوال مشوارنا الدراسي وأخص بالذكر الأستاذة حواطي أمال، والأساتذة بولعراس نور الدين، قمانه محمد، قرليفة عبد الحميد، عكوشي عبد القادر، هبية سيف الدين.

وبهذا فتحتم لنا آفاق النجاح فلكم منا أسمى معاني التقدير والاحترام.

إليكم أعضاء لجنة المناقشة لقبولكم مناقشة هذا البحث وتحمل عناء قراءته أسمى معاني الشكر والعرفان.

كما نتقدم بالشكر الجزيل للسيد الفاضل "منير حجاج" صاحب نادي الأنترنيت

الذي تكبد مشاق التعديل لإنجاز هذا البحث وإخراجه في شكله هذا.

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى التي حملتني وهنا على وهن، وسقتني من نبع حنانها وعطفها الفيض التي كان

دعاؤها ورضاها عني، سر نجاحي "أمي الغالية" حفظها الله.

إلى رمز الكفاح، الذي تعب من أجل تربيتي وغرس في قلبي قيم الفلاح والنجاح "أبي" رحمه الله.

إلى أولئك أحياء بهم ومعهم، إلى من شاركوني القلق في دجى هذا الدرب، وأحسوا معي بكل لحظة

انكسار، لا بد أن يقوي أمامهم الأمل: إخوتي حفظهم الله

إلى أساتذتي قسم علم الإجتماع تنظيم وعمل

إلى كل النفوس الطيبة التي عرفتني

إلى من نسيهم قلبي ولم ينسهم قلبي

فائزة

رقم الصفحة	العنوان
I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول
IV	فهرس المخططات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الجانب المنهجي	
04	1- الإشكالية
05	2- الفرضية العامة
05	3- المفاهيم
06	4- الإشراف
07	5- أسباب اختيار الدراسة
08	6- أهداف الدراسة
08	7- مجال الدراسة
09	8- الدراسات السابقة
11	9- المقاربة السوسولوجية
11	10- صعوبات الدراسة
الفصل الثاني: إدارة المخاطر والإشراف	
13	مدخل
14	1- العمليات التي تتخذها إدارة المخاطر
15	2- دور المشرف في التقليل من حوادث العمل
17	3- مبادئ إدارة المخاطر
19	4- علاقة المشرف بالعمال
21	5- دور المشرف في تدريب العامل للوقاية من حوادث العمل
23	6- أهمية البرامج الوقائية للتقليل من حوادث العمل
24	7- العوامل التنظيمية المساعدة في تطبيق برامج الوقاية

25	8- استراتيجية تصميم برنامج الوقاية
الفصل الثالث: ظروف العمل ودورها في التقليل من حوادث العمل	
31	مدخل
32	1- ماهية حوادث العمل
36	2- إنعكاسات حوادث العمل
36	3- أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل
38	4- طرق تحليل حوادث العمل
40	5- جماعة العمل وتأثيرها على السلوك الوقائي العامل
41	6- ماهية الظروف الفيزيكية بالعمل
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
46	مدخل
47	1- الهيكل التنظيمي لبلدية غرداية
48	2- الدراسة الاستطلاعية
49	3- الأدوات المستعملة
50	4- العينة
51	5- المنهج المتبع
51	6- خصائص العينة
55	7- تحليل بيانات جداول الفرضية الأولى
59	8- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى
60	9- تحليل بيانات جداول الفرضية الثانية
67	10- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية
68	11- نتائج الدراسة
69	خاتمة
71	المصادر والمراجع
75	الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	جدول يوضح أسلوب تحليل المخاطر	01
52	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب فئات السن	02
52	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
53	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	04
54	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع العقود بالوظيفة	05
54	جدول يوضح رأي المبحوث عن وجود العيادة الطبية	06
55	جدول يوضح علاقة المشرف بالعامل وحوادث العمل	07
56	جدول يوضح يوضح توعية المشرف للعامل من الحوادث ومدى استعماله للمعدات الوقائية	08
57	جدول يوضح دور الرقابة الوقائية في التقليل من حوادث العمل	09
58	جدول يوضح علاقة التدريب في التقليل من حوادث العمل	10
60	جدول يوضح ساعات الدوام بالعمل والتعرض للحوادث	11
61	جدول يوضح توفر المعدات الوقائية ومدى استعمالها	12
62	جدول يوضح استعمال العامل للمعدات وحوادث العمل	13
63	جدول يوضح علاقة العامل بزملائه وأثر ذلك في التقليل من حوادث العمل	14
64	جدول يوضح دور استشارة العامل لزملائه ومدى تعرضه للحوادث	15
65	جدول يوضح علاقة العامل بجماعته وأثر ذلك في التعاون فيما بينهم	16
66	جدول يوضح علاقة ظروف العمل بالحوادث	17

رقم الصفحة	عنوان المخطط	رقم المخطط
18	رسم تخطيطي للخطوات المعتمدة من إدارة المخاطر	01

مقدمة

إن نجاح المؤسسات وتطورها يبقى مرهونا بمدى وجود ظروف آمنة بها، تضمن حماية لممتلكاتها ووقاية لعمالها، وبالتالي أصبح البحث عن تقنيات لإيجاد بيئة عمل آمنة من حوادث العمل الرهان الحالي، وهذا ما سعت إليه ولازالت تسعى الدول الغربية له، من خلال تطوير أساليب وقاية لتحقيق ذلك، ومن أهم ما استحدثته هذه الدول، إدارة المخاطر والتي كانت بادئ الأمر تهتم بحماية الموارد المالية والمادية من الخطر بداية الخمسينيات من القرن الماضي، إلا أن ظهور منظمات دولية مثل منظمة العمل، والمنظمات التي تنادي بضرورة حماية ووقاية العامل من الحوادث بالعمل موازاة مع بروز مفكرين ومنظرين نادوا بضرورة مراعاة الجانب الإنساني مع الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بالعمل، أدى ذلك لتخطي فكرة أن إدارة المخاطر تقتصر فقط على البنوك ومراكز التأمين بل أصبحت أيضا تشمل وقاية العامل من حوادث العمل.

فأصبح وجودها قويا بالمؤسسات الكبرى وخاصة الصناعية منها، مما جعل الفرق واضحا بينها وبين المؤسسات العمومية في ظل شبه غيابها بهذه الأخيرة، ومع انتشار إدارة المخاطر بالمؤسسات الصناعية الكبرى ببلادنا، لم يمنع بعض المؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي من محاولة إيجاد تنظيم لا يتمثل في إدارة المخاطر بحد عينها، إنما اعتمدت الفكرة لوقاية العمال من خلال استحداث مصلحة الموارد البشرية أو المستخدمين لمتابعة هؤلاء مهنيا ووقائيا، فمثل البلدية كمؤسسة عمومية اعتمدت على انتهاج طرق وأساليب للوقاية وإعداد دورات تدريبية للعمال ذلك من اجل تحقيق الأهداف السالف ذكرها، فاختلف أسلوب كل مؤسسة منها في كيفية وقاية عمالها من الحوادث رغم عدم وجود إدارة خاصة تعنى بالمخاطر، حيث اختلف نمط الإشراف، كما أن تضافر الجهود بين الإدارة والعمال وبين العمال أنفسهم ساهم على وجود بيئة آمنة وظروف عمل ملائمة وبالتالي فان تبادل الخبرات والمهارات وانتهاج رقابة وقائية إلى جانب الإدارية منها يعزز من ذلك، وهذا ما تناولناه في دراستنا التي تحدثنا في فصلها الأول عن الجانب المنهجي الذي ابتدأ فيها بإشكالية الدراسة والتي طرحت تساؤلا فيما إذا كان القطاع العام له نفس الاهتمام بإدارة المخاطر ومحاولة الكشف فيما إذا كانت لها إجراءات مماثلة لوقاية العمال من حوادث العمل.

كما اشتملت على فرضيات، أما الفصل الثاني تطرق إلى دور الاشراف في التقليل من حوادث العمل كما تطرق الفصل الثالث إلى ظروف العمل الملائمة ودورها أيضا في التقليل من حوادث العمل.

في حين تطرق الفصل الرابع في جانبه الميداني تحليلات إحصائية وسوسيولوجية بناء على المعلومات التي استنتجت من البحث الميداني.



الفصل الأول

الجانب المنهجي

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضية العامة
- 3- المفاهيم
- 4- الإشراف
- 5- أسباب اختيار الدراسة
- 6- أهداف الدراسة
- 7- مجال الدراسة
- 8- الدراسات السابقة
- 9- المقاربة السوسيولوجية
- 10- صعوبات الدراسة

1- الإشكالية:

ظهرت عدة تنظيمات تندد ضد الحوادث بالعمل بالدول الأوروبية بادئ الأمر، فالاتحاد الأوروبي لجماعات مهندسي الأمن الصناعي بيروكسل سنة 1952، ثم الهيئة القومية للوقاية من حوادث العمل بها سنة 1953 والتي نددت بدورها ضدها، فمنها بدأ الفكر الوقائي بالتطور و إيجاد الأساليب الوقائية لحماية العمال¹، فبدأت المؤسسات الأوروبية بالنظر إلى ضرورة إنشاء تنظيم يهتم بوقاية العمال فظهر ما أسماه "إدارة المخاطر"، حيث كانت الفكرة الأولى بانجلترا والتي تحدثت عنها بمجلة "هارفرد بيسنز"² سنة 1956، والتي كانت تهتم فقط بتأمين وحماية الأموال من السرقة والتلف، ثم تحولت الفكرة إلى حماية العمال من الحوادث بالعمل .

أما في الجزائر فكانت مثل مثيلاتها من الدول، فقد شهدت مؤسساتها عدة حوادث مادية وخاصة بشرية منها، لعدة أسباب منها النقص في تطبيق أساليب الوقاية، فكانت أكبر حصيلة سجلت بها الحوادث سنة 2016، حيث سجلت نسبة 80% من الحوادث بالعمل، و 10 آلاف عامل مصاب، صرح بها مركز الضمان الاجتماعي بالجزائر، رغم وجود مؤسسات تتبع أساليب الوقاية وتضم بمؤسساتها، إدارة تهتم بالمخاطر وحوادث العمل³

أما على المستوى المحلي، فالمؤسسات انتهجت أساليب نظيراتها بالولايات الكبرى بالجزائر، إلا أنها لم تسلم هي الأخرى من حوادث العمل، ورغم ذلك إلا انه هناك عوامل عملت على التقليل من حوادث العمل، منها أسلوب المشرف وجماعة العمل التي سهلت لكل عامل فيها على التلاؤم في العمل والحرص على تطبيق برامج الوقاية، مثل بلدية غرداية كمؤسسة عمومية خدماتية، ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، سنة 2005 ص37.

لطيفة عبدلي، دور ومكانة ادارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة

² ابي بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص25

حصيلة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سنة ، الجزائر العاصمة

³ www.cnas.alg.dz 2016

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

كيف تساهم إدارة المخاطر أو المصلحة المكلفة بحماية العامل والتقليل من حوادث العمل

ببلدية غرداية؟

ومن خلال هذا الطرح نحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

أ- إلى أي مدى يساهم الإشراف في التقليل من حوادث العمل؟

ب- ما مدى تأثير جماعة العمل في التقليل من حوادث العمل؟

2- الفرضية العامة:

يساهم الإشراف وجماعة العمل في التقليل من حوادث العمل.

1-2 الفرضيات الجزئية:

أ- يساهم الإشراف في التقليل من حوادث العمل.

ب- تساهم جماعة العمل في التقليل من حوادث العمل.

3- المفاهيم:

هي رموز يعبر عنها الباحث، وتشكل تجريدا للواقع فهي تعمل على تفسير ووصف الظاهرة محل

البحث.¹

فأما المفهوم الإجرائي فهو مجموع التعاليم وشروحات التي يجب تطبيقها وهي مفسرة للمعاني

الموجودة بالميدان²

¹ خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جسور للنشر والتوزيع، مصر 2010 ص 106-107.

² مرجع نفسه، ص 106-107

3-1 إدارة المخاطر:

عبارة عن تنظيم تتضافر فيه جميع الجهود المادية والبشرية لتخفيض المخاطر ويستعمل بها أحدث الوسائل بتكلفة منخفضة.¹

وفي تعريف آخر: تعتمد إلى التخلص من المخاطر كحوادث العمل أو التقليل منها، وليست عملية قصيرة المدى فحسب، بل هي عملية مستمرة تسعى لإيجاد بيئة عمل آمنة، فمع التطور التكنولوجي زاد التفكير في الطرق التي تعمل على الوقاية من حوادث العمل وبالتالي تطوير الأساليب لذلك.

كما أنها تسند على طرق علمية التي تأخذها بحسابها وضمن مخططاتها عند اتخاذ القرار لمواجهة أي خطر وذلك من أجل منع أو تقليل الخسائر المادية والبشرية المحتملة.²

3-2 حوادث العمل :

هي إصابة لا تخطر بحسبان العامل عند وقوعها تتسبب بأضرار في أغلب الأحيان.³

3-2-1 إجراءات:

هي حادثة يتعرض لها العامل بصفة مفاجأة تنجم عنها خسائر بشرية ومادية و تأزم نفسي للعامل وضرر جسدي تختلف حدته حسب الإصابة سبب له عزلة اجتماعية وصعوبة تكيفه مع زملاء العمل بالبلدية بعد عودته.

4- الإشراف:

يعرف على أنه عملية تتم من خلالها ربط علاقة إدارية واجتماعية بين المشرف والمشرف عليهم وتلقين هذا الأخير الخبرة المكتسبة من قبله.

¹ فتوح أبو العزم و فارس خليل، القيادة الإدارية والتخطيط في مجتمعنا الاشتراكي، مكتبة القاهرة الحديثة 1996 مصر، 28.

¹ دليل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الخاص ببرنامج إدارة المخاطر ص03.

³ مرجع نفسه، ص 31.

1-4 مفهوم الإشراف إجرائيا:

هو توجيه وتدريب العامل على العمل وكيفيات وقاية نفسه من الحوادث أثناء عمله، كما يختلف حسب أسلوب كل مشرف .

2-4 جماعة العمل:

بمجموع العلاقات التي تربط بين الفرد والآخرين، كما تتميز هذه الجماعة بوجود ميول واحد ودوافع متفق عليها، وتقارب في المؤهلات والخبرات نتيجة احتكاكهم ببعض، وبالتالي نشر عادات وقائية صحية بالعمل وبين أعضاء الفريق الواحد¹

1-2-4 إجرائيا:

هي العلاقات الاجتماعية بين العمال ومشرفيهم المأثرة على أدائهم، ومدى تنفيذهم لبرامج الوقاية واختلاف توفر العوامل الفيزيائية من مصلحة لأخرى حسب اهتمام كل جماعة عمل أو المشرف بتحسين هذه العوامل.

5- أسباب اختيار الدراسة:

1-5 الأسباب الذاتية: *إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستير .

2-5 الأسباب الموضوعية: * أهمية الحديث إدارة المخاطر نظرا لتعدد الظواهر المتسببة في

حوادث العمل.

* ضرورة وجود عمل أكاديمي حول الموضوع مكمل للأعمال السابقة

* رفع القدرات المنهجية والنظرية في مجال البحث العلمي والاجتماعي خاصة للباحث المبتدئ

والتعود على تحرير البحوث.

¹علي محمد عبد الوهاب العنصر الانساني في ادارة الانتاج، دار وهادان، القاهرة، مصر 1983، ص 200

* التعرف و إبراز أهمية إدارة المخاطر بالمؤسسات العمومية .

*الإلمام ببعض أسباب حوادث العمل فكانت هذه الدراسة إتمام لسابقتها من أجل التعرف على دور إدارة المخاطر أو أي برنامج وقائي بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي مثل البلدية.

*محاولة إبراز بعض جوانب التحكم أو إهمال كل من الإدارة والعمال بما يتعلق الوقاية من حوادث العمل.

6- أهداف الدراسة :

*- الرفع من القدرات المنهجية في البحث الاجتماعي للباحث.

*-الكشف عن مسببات الحوادث بالبلدية.

*-إبراز أهمية إدارة المخاطر.

*-معرفة مدى اطلاع العمال على أهمية إدارة المخاطر لوقايتهم من الحوادث.

7- مجال الدراسة :

1-7 المجال الزمني :

تمت الدراسة ميدانيا، ابتداء من 15ماي 2019 إلى غاية 15 جوان 2019.

2-7 المجال المكاني :

أجريت الدراسة ببلدية غرداية الواقعة بوسط المدينة، فهي هيئة محلية وإقليمية تتمتع بدمتها المالية كما أنها تقدم خدمات إدارية لسكانها كما أنها تتولى إقليميا وتقوم بالإشراف على مساحة قدرها 590م² ولا يتعدى إشرافها هذا النطاق، تعود نشأتها الحقيقية لسنة 1972 وهي تقع بوسط

المدينة لولاية غرداية، يرأسها كأى بلدية رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يتولى أمورها بمساعدة الأمين العام للبلدية كما يعتبران المسؤولين المباشرين لموظفي وعمالها البالغ عددهم 538 عاملا، من 132 عامل مهني متعاقد.

3-7 المجال البشري :

تميز مجتمع البحث بوجود عمال و موظفين من الجنسين موزعين كالأتي :

*موظفين دائمين و متعاقدين يقومون بالأعمال المكتبية بلغ عددهم 312 موظف (نساء ورجال).

*عمال مهنيين حسب الصنف دائمين بلغ عددهم 101 عامل (رجال).

*عمال مهنيين متعاقدين حسب الدوام الكامل والجزئي بلغ عددهم 125 عامل (رجال)

8- الدراسات السابقة:

تعد البحوث الاجتماعية من أهم البحوث التي تهتم في دراستها على المورد البشري، وبما أن علم الاجتماع كسائر العلوم، فهو علم تراكمي يعتمد على البحوث السابقة والتراكم العلمي.

فقد استقيننا بحثنا بناء على دراسات سابقة حول حوادث العمل وكانت دراستنا هذه تكملة لدراستنا حول برنامج الأمن الصناعي ودوره في التقليل من حوادث العمل ومقارنة بين الطرق المستعملة لحماية ووقاية العامل بالمؤسسة الاقتصادية وبين العمومية.

8-1-دراسة سمير حديبي: فمن أبرز الدراسات حول الحوادث ببلادنا نجد، دراسة الباحث

سمير حديبي من جامعة منتوري قسنطينة حول حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، حيث تلخص إشكالية بحثه حول أهمية المورد البشري وضرورة معرفة أسباب وقوعه بالحوادث .

مدعماً رأيه بضرورة أن تكون الإدارة دائمة المراقبة عليه مع محاولة معرفة طرق جعله راضياً ومرتاحاً بعملهن أجل التقليل من حوادث العمل، فكان التساؤل هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال؟

كما شملت الفرضيات العامة منها على الآتي :

أ-الفرضية العامة:هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.

أ-الفرضيات الجزئية :

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

ج-يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

ب-نتائج الدراسة:

توصل الباحث إلى النتائج التالية :

*تحققت الفرضية الجزئية الأولى حيث أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

*وتحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال"فما استنتجته من الدراسة أن الفروق الفردية للعامل كالسن والأقدمية ومدى التكيف في العمل يآثران في مدى وقوع الحوادث.

9- المقاربة السوسولوجية:

حسب ما يعرف على جميع المؤسسات أو أي تنظيم أنه يحتوي على جانبه الرسمي ذو الطابع المقتن لكن ما اشتملت عليه دراستنا حول إدارة المخاطر وإسهامها في التقليل من الحوادث العمل، مختلف العلاقات بين المشرف الذي يمثل الإدارة والعمال وهؤلاء وجماعة العمل، وما يحيط بهم من عوامل فيزيقية واجتماعية بالعمل، لذلك لم تخلوا هذه العلاقات من الجوانب الغير الرسمية، كون هذه العلاقات الاجتماعية ولا تخلوا من الصفة إنسانية، فسابقا كان يراعى بالمؤسسات الجوانب الرسمية والعمل، دون مراعاة الحاجات والجوانب الاجتماعية للعامل كونه فرد يجب مراعاته وحمايته من الأخطار بالعمل فركز على الجانبي الإنتاجي والخدمي، لكن بفضل إعادة النظر حول هذا الجانب، تغير نمط الأسلوب الإداري من خلال إيجاد أسلوب إشراف يتميز بالطابع المقتن الرسمي والاجتماعي الإنساني معا والذي وجه سلوك العمال حول اكتساب فكر تنظيمي يتميز باكتساب روح المسؤولية تجاه العمل وتجاه العامل نفسه من خلال التقيد بتعليمات المشرف خاصة من الناحية الوقائية ضد الحوادث، وذلك بفضل وجود علاقات اجتماعية ملائمة ساعدت في ذلك، كما أن الإشراف يحدد وجهة العامل حسب ما جاء به التون مايو فهو في رأيه لا يجب أن يقتصر على المراقبة فقط وان لا ينظر المشرف إلى العمال على أنهم مجرد جماعة تظهر وتختفي، بل عليه إشراكهم وتوعيتهم وتوجيهه¹

10- صعوبات الدراسة:

*تعدد وتشابك المسببات والظروف التي أدت لوقوع البعض في الحوادث.

*صعوبة قياس الظاهرة، عدم الإجابة عن بعض الأسئلة رغم وضوحها.

*نقص المراجع حول إدارة المخاطر خاصة بالقطاعات العمومية ذات الطابع الخدماتي.

¹كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص 63

الفصل الثاني

إدارة المخاطر والإشراف

مدخل

- 1- العمليات التي تتخذها إدارة المخاطر
- 2- دور المشرف في التقليل من حوادث العمل
- 3- مبادئ إدارة المخاطر
- 4- علاقة المشرف بالعمال
- 5- دور المشرف في تدريب العامل للوقاية من حوادث العمل
- 6- أهمية البرامج الوقائية للتقليل من حوادث العمل
- 7- العوامل التنظيمية المساعدة في تطبيق برنامج الوقاية
- 8- استراتيجية تصميم برنامج الوقاية

مدخل:

من أهم استراتيجيات إدارة المخاطر، التقليل من المخاطر داخل أو خارج المؤسسة والتي قد تؤثر على عليها ككل خاصة، بما يتعلق العمال، وبالتالي فإن استراتيجياتها تعتمد على مراقبة المخاطر المؤدية للحوادث البسيطة والخطيرة منها مع تطوير أسلوب الإشراف من خلال إشراك الإدارة لعمالها وتحديد الأولويات عن طريق الإدراك الشامل لأنشطة المؤسسة ومراقبة التغيرات التي تحدث على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، كما تضم إستراتيجيتها تطوير ودعم العمال، من خلال توفير إشراف ملائم لكل طبيعة عمل مع إعداد التدريب، قوامها موسوعة من المعلومات ونظم اتصال فعال ومحاولة إكساب العامل وسائل ومعدات تساعده على أداءه لمهامه اليومية.

إن ابرز العوامل المعتمدة إلى جانب ما ذكرناه، معرفة بيئة العمل وحجم المؤسسة وما تتطلبه وهذا لا يتأتى إلا من خلال تظافر جهود كل من المشرفين والمشرفين عليهم، من خلال وضع خطة لوضعيات الآلات والعامل المناسب لها، وتقسيم العمل كل حسب قدراته البشرية ومؤهلاته العلمية.

1- العمليات التي تتخذها إدارة المخاطر:

هناك 03 مراحل تتخذ وهي تحديد الخطر وتحليل الخطر وتقييم الخطر.

1-1 تحديد الخطر:

تأخذ بعين الاعتبار بعض العوامل الممكن أن تتسبب في حوادث العمل من:

أ- ماهية ونوع العمل، إن تحديد ماهيته والطريقة التي ينجز بها سواء بالآلة أو طريقة اليدوية أو ممارسة الجهد العضلي أما الجانب النفسي فيأخذ بعين الاعتبار الرضى الوظيفي "فالذي يعمل تحت طائلة الإكراه فتركيزه وتعرضه للحوادث أكثر من الذي هو راض عن عمله فالتوتر والعصبية كلها مسببات تجعل العامل لا يتقيد بالتعليمات، إضافة إلى العنف المهني مثل تسبب احدهم للآخر بالحوادث اثر اعتدائه عليه والإرهاق والإجهاد البدني والنفسي المسببين في حوادث العمل¹.

ب- بيئة العمل مثل ما سنتحدث عنها بالتفصيل فان الاهتمام بهذا الجانب مهم في تحديد خطوات إدارة المخاطر للعامل وحمائته من خلال:

*الإضاءة "الحدود المسموح بها، الإزعاج بسببها"

*التكييف "التهوئة والتكييف مع الحرارة أي الدفء شتاء والبرودة صيفا".

*الأمراض التنفسية المصاحبة لضيق التهوئة والتنفس².

ج- البنية التحتية في مكان العمل ونقصد بها التجهيزات والآلات وأرضية مكان العمل، كلها عوامل اذا توفرت بجودة ساهمت في التقليل من الحوادث والعكس صحيح، فمثلا وجود مساحة مناسبة، حجم الممرات، الحواجز، والفواصل أماكن التخزين، المكان المخصص للأكل، أماكن للاسترخاء.

د- التكنولوجيا والبيئة الرقمية، شاشات الكمبيوتر، الكابلات والتوصيلات ذات النوعية الممتازة

¹ شقيري نوري موسى و أسامة عزمي سلام، إدارة المخاطر والتأمين دار حامد للنشر والتوزيع طبعة الأولى عمان - الأردن

2007، ص 26.

² مرجع نفسه، ص 28

هـ- إجراءات الوقاية: نظام مكافحة الحرائق، أجهزة الإطفاء إرشادات حول الإسعافات الأولية¹

1-2 تجنب الخطر: عندما يكون الخطر في البداية يمكن إزالته ويكون نتيجة توفر معلومات كافية حول الخطر مع توفر اتصالات جيدة، تقليص أو تغيير بيئة العمل للتخلص منه أو إضافة موارد.

1-3 التخفيف من الخطر: وتشمل تعديل من بيئة العمل مع التقليل الخطر.

1-4 القبول بالخطر: عندما تعجز المؤسسة على إزالة الخطر أو تقليله فإنها تركز إلى تقبله مع محاولة تجنب أكبر قدر من الخسائر².

حيث يعتمد في وصف الخطر على تسمية الخطر أولاً ثم تحديد حجمه ونوعه كما إن طبيعة الخطر تساعد في وصف الخطر لتداركه أو تجنبه.

1-5 تقدير الخطر: يتم تقديره بأسلوب كمي أو نوعي، وبالتالي تكون احتمالية وقوع الخطر كبيرة ومرتفعة أو متوسطة أو منخفضة غير مؤثرة.

فالخطر الكبير يسبب الإفلاس وإنهاء المؤسسة وتؤثر على العامل خاصة إذا كانت بأثر مادي كالانفجارات³.

2- دور المشرف في التقليل من حوادث العمل:

مهمته تتمثل في التأكد من تطبيق العامل لتدابير الوقاية، بالإضافة للتأكد من سلامة وامن العمال بيئة العمل.

أما مسؤولياتها: فيجب التأكد من إتباع كافة أنشطة وأنظمة الوقاية.

1-2 على مستوى إدارة المخاطر:

دوره يتمثل في تقييمه للخطر وإبلاغه عن الحوادث والإبلاغ عن أي حادث مكان العمل

¹ شقيري نوري موسى و أسامة عزمي سلام، المرجع سابق، ص 28.

² أيمن حسن الطوباسي، إدارة المخاطر في مؤسسات القطاع الثالث، بدون نشر بدون طبعة بدون سنة، مصر ص 27.

³ المرجع نفسه، ص 27.

كما أن مسؤولياتها تدور حول تحديد المخاطر وتطبيق تدابير الوقاية مع التخطيط والتنسيق وتنفيذ والمراقبة ومتابعة كافة الأنشطة الخاصة بها.

2-2 على مستوى التنفيذ: تساهم جماعة العمل على مساعدة المشرف بكل ما يتعلق بالوقاية والأمن بالإضافة إلى مشاركته في ضبط والتخلص من المخاطر وفقا لتعليمات مسؤول السلامة أما المسؤولية المنوطة بهم فهي الإبلاغ عن أي حالة قد تشكل خطر زائد تنفيذ التعليمات تهدف إلى إيجاد بيئة عمل تتميز بإنتاج وخدمات ممتازة دون حوادث عمل¹.

يصنف المنظرون في مجال الوقاية أهداف إدارة المخاطر إلى قسمين:

أ-أهداف ما قبل الخسارة وأهداف ما بعد الخسارة.

فالهدف منها ما قبل الخسارة تعمل الإدارة على محاولة توفير والمحافظة على اقتصاد المؤسسة ولا يكون ذلك إلا من خلال الحفاظ على المورد المادي والبشري لتجنب الخسائر، إضافة إلى التقليل من التوتر والقلق والمسؤولية الاجتماعية.

والتي تتشارك فيها كل من إدارة المخاطر والعمال معا ومشرفي إدارة الموارد البشرية والمحيط الخارجي.

ب- أما أهدافها ما بعد الخسارة، فتشمل على محاولة بقاء واستمرارية مواصل النشاط من خلال الإبقاء على تلك المنظمة محافظة على أرصدها المالية من حيث استقرار أرباحها ومواردها المادية والبشرية، إضافة إلى توكيل كل هذه الخطط لإدارة المخاطر.

وبناء الوعي الثقافي حول ما أسموه الخطر بالمؤسسة الذي يجب أن يتميز به كل عامل كما إن الهدف هو تواجدها بكل وحدات المؤسسة خاصة وحدات التنفيذ ولا يتأتى ذلك الا من خلال وضع هيكل تنظيمي خاص بها يحدد وظائف وطرق ومهام كل فاعل بالمؤسسة².

¹ مقال حول وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل-الكويت- دون اسم مؤلف، دون نشر، دون طبعة، دون السنة، ص 09.

www.uobabylon.edu.ko

² مقال حول دور إدارة المخاطر في تحقيق جودة الخدمات دون ذكر اسم المؤلف، دون نشر بدون طبعة بدون سنة، ص 21.

www.riskm.edu.uk

فحص الخطر: ويشمل كل من تحليل وتقييم الخطر، من خلال معرفة مسبباته وقياس حجمه لتداركه أو تجنبه.

3- مبادئ إدارة المخاطر:

أ- المرونة في الأهداف: أي قدرة متخذ القرار على تغيير وتحويل وتقديم وتأخير الأهداف حسب الضرورة.

ب- الاعتماد على إطار تخطيطي واضح: أي تحديد نوع وصنف الخطر، مع إيضاح الطرق والأساليب لمواجهته.

ج- تحديد الأدوار والمسؤوليات: لا يجب أن تترك الخطة في تحديد تقسيم العمل والمهام للصدفة بل وضع كل عامل حسب اختصاصه وقدراته البدنية و العقلية.

د- التساند الوظيفي بين مختلف الوحدات: أي تكريس مبدأ العمل الجماعي في اتخاذ القرار ووضوح العمليات الاتصالية ليكون الجميع على علم خاصة بما يخص التدريب.

هـ- الشفافية: يجب أن يكون هناك ملف خاص به كل ما يتعلق بالمخاطر داخل العمل وطرق معالجتها، وإخطار الجميع بها، وتقييم الأداء في التخطيط لمواجهتها.

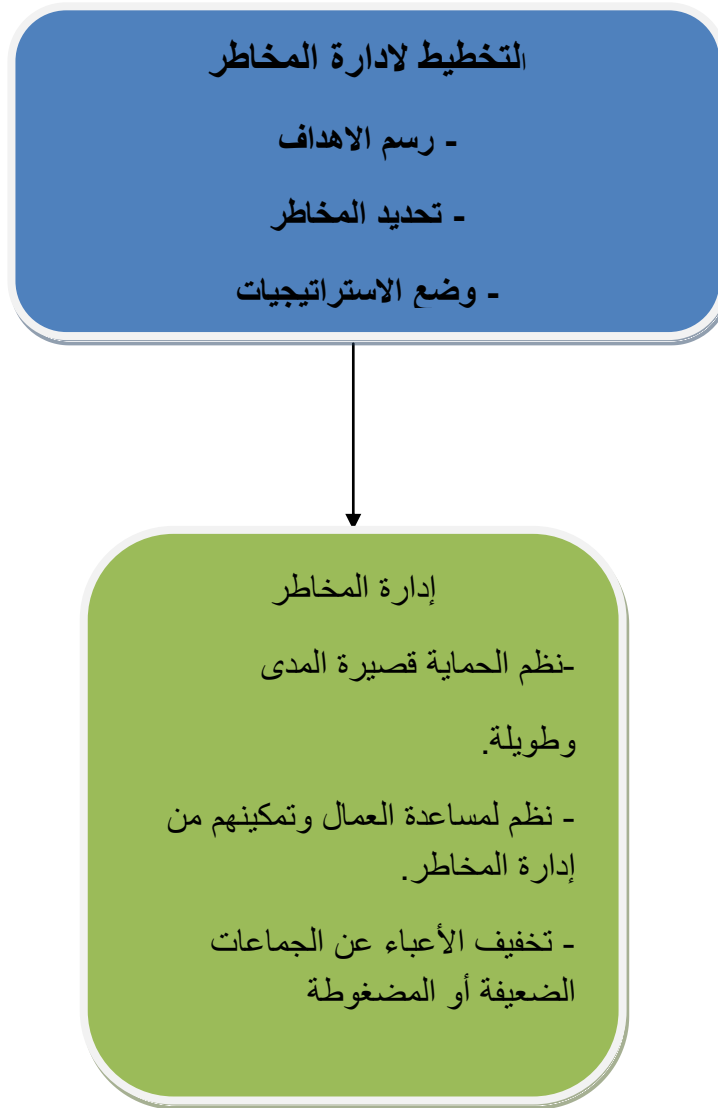
و- وضع أسس لاختيار القادة أو المشرفين:

انه من المهم الاختيار الجيد للقائد أو المشرف على تسيير الخطط التي تعمل على حماية العمال بيئة العمل وتحقيق الاتصال خاصة الرأسي والعمودي بالمستجدات.

ز- توسيع قاعدة المشاركة: تظافر الجهود الخارجية للمؤسسات والداخلية من خلال التنسيق بين الأدوار وتقسيم العمل¹

¹أحمد الزايد واخرون اشكاليات السياسات الاجتماعية في ادارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي المكتب التنفيذي الطبعة الأولى 2013 المنامة -البحرين ص 29.

3-1 رسم تخطيطي للخطوات المعتمدة من ادارة المخاطر:



من خلال ما نستنتجه من المخطط فان هناك بعض المؤسسات تعتمد على حماية مؤسساتها من المخاطر والحوادث.

إدارة المخاطر تعتمد على دراسة الخطر كبعد استراتيجي تنبئي طويل وقصير المدى ويهتم خاصة بظروف العامل بيئة عمله¹.

¹أحمد الزايد، مرجع نفسه، ص 19.

3-2 جدول رقم (01) يوضح أسلوب تحليل المخاطر:

الرقم	النشاط	التكرار
01	تقييم عام للمخاطر بداية السنة	سنويا
02	تقييم عام للمخاطر مرتبط بالخطة الاستراتيجية	مع إعداد خطة استراتيجية
03	مراجعة القائمة المرجعية للمخاطر	مع بداية المشروع ثم مرة كل شهرين
04	اجتماع مع فريق العمل	بداية المشروع
05	تدريب العمال للوقاية	سنويا
06	اجتماع مع خبراء دارة المخاطر	في المشاريع الحساسة والتنوعية
07	مسح لبيئة العمل	كل 06 أشهر
08	اجتماع فريق ادارة المخاطر	شهريا، أسبوعيا حسب المؤسسة

كما تشمل تقييم كل مخاطرة من حيث ضررها المحتمل على المؤسسة وترتيب المخاطر حسب أولويتها فتقييم الخطر يشمل تقييم درجة الخطورة ما بين (0 و 71) وكلما ارتفعت الدرجة كلما زاد الخطر¹.

4- علاقة المشرف بالعمال:

تعتبر العلاقات الاجتماعية والإدارية الرسمية وغير الرسمية بين المشرف والعمال مهمة، فكلما كانت حسنة أنطاع له البقية وامتثلوا لأوامره خاصة بما يتعلق الوقاية.

فعليه أن يكون ملما وواعيا بما يحدث حوله من خلال فهمه ومعرفة مختلف سلوكيات العمال، وبالتالي يسهل عليه تلقين وتعليم العامل ويتم ذلك من خلال البيئة المناسبة وتوفره على خبرة واسعة وهو يعتبر نقطة اتصال بين إدارة المخاطر أو اي إدارة مباشرة وبين العمال فهو مسؤول عن تطبيق مختلف برامج الأمن والحماية من المخاطر أو الحوادث².

كما أن له أحقية إعطاء التعليمات سواء للعامل الجديد أو القديم ومراقبته، بالإضافة إلى التأكد من وجود أدوات وأساليب الوقاية متوفرة بالعمل كما انه هو القدوة الأولى للعمال في تطبيق هذه

¹ أيمن حسن طوباسي، مرجع سابق، ص 23-24.

² عطية عبد الحميد - نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات دار المعرفة الجامعية الازريرية - مصر 2004، ص 210.

التعليمات بالإضافة إلى انه الوساطة في إشراك القرارات، والمعلومات حول أساليب التدريب ومساعدة العمال على إكسابهم الوعي الشقائي للوقاية فالتون مايو يرى أن المشرف مهمته مراقبة العمال وهو يراهم سوى مجموعة تشكل وتتغير حسب الأفراد فقط رغم السنوات الطويلة معهم¹

ومن مهامه إيصال كل المعينات وشكايات العمال للإدارة سواء إدارة المخاطر أو إدارة الموارد البشرية خاصة بما يتعلق ظروف بيئة العمل فاختيار المشرفين ومدى علاقاتهم وتكيفهم مع العمال يعد أمراً مهماً في تحقيق تلك المهام وبالتالي يصبح هناك مجالاً أفضل يساهم في التقليل من الحوادث كما انه يتم اختياره تبعاً لانضباطه وقله وقوعاً في الأخطاء، لما في ذلك لاختصار في الوقت والجهد وعدم التكلفة في مصاريف التكوين²

يرى رنسيس ليكارت أن الإشراف به شقين: الشق الأول المشرف الذي يهتم بالعلاقات الرسمية والغير الرسمية الاجتماعية للعامل وظروفه.

الشق الثاني ذاك المشرف الذي يهتم فقط بسيرورة العمل أو تحسين الخدمات، فكثيراً ما تقع بينه وبين العمال مشاكل ولا ينصاعون لأمره حتى لو كانت الأوامر لصالحهم.

4-1 أهمية أسلوب المشرف في تلقين العامل لطرق الوقاية:

يجب أن يكون أسلوب المشرف في تدريبه للعمال مبنياً على التخطيط وإلا سيتم بالعشوائية وقد يستعان بخبرات خارج المؤسسة أحياناً كما أن التخطيط للتدريب يحتاج إلى:

*تحليل الاحتياجات التدريبية أي ما يحتاجه المشرف أو الرئيس والعمال أثناء الفترة التدريبية من معدات وتكنولوجيا وحتى موارد بشرية.

*برنامج يسير وفقه العملية التدريبية.

*حرصه على أن يقوم العامل بتنفيذ برنامج الوقاية.

¹ كامل محمد محمد عويضة علم النفس الاجتماعي دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، ص 63-64.

² أشرف محمد عبد الغني - علم النفس الاجتماعي أسس وتطبيقات المكتب الجامعي الحديث الأزريطية - الإسكندرية مصر ص

*متابعة ومراقبة العامل أثناء التدريب بأسلوب غير فظ أو يتصف بالقهر لذلك يجب أن يراعى فيه حداثة العامل بعمله أو قلة استيعابه له كما تأخذ الإدارة بعين الاعتبار أثناء التدريب أهداف المؤسسة وهما هدف الإنتاج أو الربح أو تقديم خدمات جيدة وحماية العامل في آن واحد. وتكلفة التدريب ونوعية التدريب وفي هذا المجال يتم التركيز على تدريب العامل لوقاية نفسه من حوادث العمل، إضافة لإعطاء العمال نفس الفرصة في التعلم والتدريب مع مراعاة الفروق الفردية وطموحاتهم¹.

5- دور المشرف في تدريب العامل للوقاية من حوادث العمل:

يعد التدريب خبرات التي تستخدم لتنمية المعلومات وقدرات العامل جسدية والعقلية والنفسية التي يكتسبها من بيئة العمل، حيث يتغير نمطه بالعمل ليكون أفضل سلوك يمكن أن تتوقعه الإدارة من حيث الأداء والاخلاقيات²، لكن لا يكون فعالاً إلا إذا كان يراعى فيه السمات الشخصية لكل عامل كالسن درجة استيعاب كل عامل لما يتلقاه وإلا فإن التكاليف المادية والبشرية تذهب سدى. كانت بدءاً في الأمر من مهام إدارة الموارد البشرية والتي تضمنت عملية تغيير سلوك العمال لإكسابهم المهارات، لتحمل أعباء العمل.

فهو الآن في علاقتها مع إدارة شؤون الموظفين أو الموارد البشرية تشترك معها من أجل إعداد برامج التدريب مما يؤدي لتطوير كفاءات ومهارات العمال خاصة المهنيين، كونهم يتعاملون مباشرة مع الآلة أو المشروع والوسائل التكنولوجية، وبالتالي التحكم في بعض الأخطار المؤدية للحوادث³.

أما التدريب فتعتمده إدارة المخاطر وتسند للمشرف المباشر على العمال التنفيذيين لإيضاح وتعلم وجعل المتدرب في فترة تجريبية الهدف منها إتقان العامل لعمله وحماية نفسه من الخطر أو الحوادث، وهناك من يرى أن التدريب بحد ذاته أسلوب يتعلم فيه العامل وقاية نفسه من مسببات وقوع

¹ باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ترجمة قسم دار الفاروق، بيروت لبنان، ص 118.

<https://www.ibtesamah.com>

² عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة مفاهيم وقضايا، دار المعارف، ط2 مصر، سنة 1987، ص 167.

³ المرجع السابق، ص 167.

الحوادث لتجنبها، مع تعليمه بصفة خاصة الوسائل الواجب إتباعها بالنسبة للآلة التي يديرها والعملية التي يسيرها¹.

1-5 أهداف التدريب:

إن الهدف منه التقليل بأكبر قدر ممكن من حوادث العمل، من خلال معرفة ماهي أنواع التدريب التي تسهم في تحسين المهارة التي تجعل العامل يكون قادرا على حماية نفسه من المخاطر أو الحوادث مع جعله يطبق كل ما اكتسبه من معارف نظرية أو تعليمها.

فضرورة الممارسة للوقاية من الحوادث ضرورية، وهذا ما أثبتته إحدى الدراسات بمصنع الصلب بالولايات المتحدة من خلال مراجعة تقارير حوادث وقعت هناك سببها السلوك الخاطئ للعمال من خلال وضعياتهم أثناء العمل وتلقينهم القدر الكافي للمعلومات أثناء التدريب.

كما اشتمل التقرير اكتساب العمال لمعرفة نظرية تبنى محتوى البرنامج للوقاية الرامي لتعليم العامل أساليب حماية نفسه وحماية العتاد، فكانت نتائج التقارير كالتالي:

* ضرورة تبنى محتوى برنامج الوقاية حسب نوع العمليات الممثلة لخطورة كل حادث، وبالتالي إيجاد نوع تدريب خاص بكل احتمالية حادث أي تصنيف التدريب حسب نوع كل حادث.

وبما أن التدريب عملية مدروسة لتعديل سلوك العامل وإكسابه الخبرة مستقبلية، وجعله مستعدا للمستجدات والطوارئ.

2-5 التدريب الفعال للتقليل من حوادث العمل:

يعد التدريب الميداني أفضل بكثير من التكوين النظري، حيث أن التقنيات المستعملة به تعتمد على الإيضاح والتوجيه والتدريب العملي والتدريب على الوسائل التكنولوجية.

فالإيضاح يتم من خلال تلقين الزميل أو المشرف للعامل خبراته، ولكن قد تفشل أحيانا العملية التدريبية وتكمن أهمية في أنه يضع كل عامل بما يناسبه وبالتالي أكثر ملاءمة وأقل تعرض للحوادث يقوم التدريب العملي بالتعليم عن طريق الاكتشاف، فالعامل يمارس عمله ويكتشف بوقت واحد.

¹ عبد الهادي الجوهري، مرجع سابق، ص 167.

كما أن دوران العمل يساعد العامل على التدريب واكتساب مهارات جديدة.

كما أنه من الضروري التعود على استعمال التكنولوجيا كالإعلام الآلي وآلات المتطورة¹.

إن دوران العمل عملية تخطيطية أيضا، ولا تتم اعتباطا بل يتم من خلال تصميم الوظائف والذي يعد ضمن تصميم بيئة العمل، ويعمل على تحديد وضع كل عامل بما يناسب قدراته ومن هناك معرفة متطلباته بما يخص التدريب.

فتصميم الوظائف يكون نتيجة ضمان أن أداء العامل يتم بكفاءة وأنه يؤدي واجبه بأحسن شكل وحسب طاقاته العقلية والبدنية لتفادي أي ضرر.

وأثناء التخطيط لدوران العمل تكون هناك معلومات عن مضمون الوظيفة بجدها، مثل اسم أو نوع العمل فمن أجل أن تتم عملية التدريب بنجاح، يجب معرفة متطلبات العمل خاصة إذا كانت تتطلب جهد عضلي، أو عمل بالآلة أو الماكينة وربطها بقدرات خاصة الجسمية منها للعامل.

6- أهمية البرامج الوقائية لتقليل من حوادث العمل :

مما لا شك فيه عدم تخيل وجود هيئة أو مؤسسة دون وضع أساليب الوقاية ووسائلها ودون وجود برنامج لوقاية وحماية عاملها فمن ابرز ما اتفقت عليه الهيئات هو ضرورة وجود برامج وقائية مع ضرورة نشر ثقافة تطبيقه داخل أي منظمة فمثلا قانون الصحة والأمان في العمل الصادر من الهيئة الأوربية لحماية العمال من الأخطار المهنية السنة 1994 والذي شجع الكثير من المنظمات صدور التشريعات والقوانين الخاصة على ضرورة حماية العامل بالعمل من الحوادث².

كما تم وضع قواعد ولوائح خاصة بحماية العامل من الحوادث صادر من الهيئة المذكورة أعلاه ما يلي:

* القواعد واللوائح التي تخص الوقاية والعناية بصحة العامل بالعمل.

* القواعد الخاصة بظروف العمل (الراحة النفسية و الاجتماعية والمادية)

¹ باري كشواي، المرجع السابق، ص 131.

² المرجع نفسه، ص 213

*القواعد واللوائح بالعمل الشاق و اليدوي بالعمل.

* اللوائح التي تهتم باستعمال المعدات الخاصة ومدى إمكانية توفرها.

*اللوائح الخاصة بالتقارير المتعلقة بالإصابات و الأمراض والحوادث الخطيرة

*اللوائح التي تتعلق بضرورة توفير المعدات.

*اللوائح الخاصة بتنظيم وترتيب، مكان العمل

* التشريعات واللوائح الخاصة بحماية صغار السن بالعمل.¹

وبالتالي فان مسؤولية تطبيق هذا البرنامج يكون مسؤوليته على عاتق إدارة المخاطر أو الجهة المباشرة المسؤولة كالمشرف، من خلال نشر سياسة التوعية على ضرورة اكتساب العامل ثقافة الوقاية والحماية لنفسه وللمعدات ولزملاءه أولاً، وضرورة توفير التسهيلات ومعدات الإسعافات الأولية وبرامج التدريب للوقاية من حوادث العمل²

7- العوامل التنظيمية المساعدة في تطبيق برنامج الوقاية:

تقوم الجهة المسؤولة على البنية التحتية او التنفيذ، بالتنسيق مباشرة مع المشرفين من اجل إدارة بيئة العمل حيث يعمل هذا الجهاز تنسيقا مع إدارة الموارد البشرية على:

***التخطيط** وهو التنبأ المسبق للحلول التي تقوم بحماية العامل والمؤسسة.

***التنظيم** من خلال إعداد لهيكل تنظيمي يوضح المصالح والوحدات المحددة لمهام كل فرد بها

ومسؤولياته تماشياً مع متطلبات الأمن والحماية.

***التوجيه** يعمل على إعطاء كل عامل وظيفته بناءً على مؤهلاته العقلية والنفسية البدنية.

¹ باري كشواي، المرجع السابق، ص 214.

² مرجع سابق، ص 205.

*الرقابة يحتاج تنفيذ برنامج الحماية والأمن لرقابة من طرف إدارة المخاطر بالإضافة إلى التقييم .

فبيئة العمل تحتاج إلى دراسة الجوانب المادية، النفسية، والاجتماعية وتصميم البرامج المناسبة للأمن والحماية بمكان العمل إضافة إلى محاولة تخفيض الحوادث والأخطار بالعمل كما أن الرقابة والمساعي الإدارية من طرف إدارة المخاطر لا تكفي وحدها بل يجب الاستعانة بكل ما هو تقني وفني وتكنولوجي، كخبراء مختصين في قياس درجة التلوث والضوضاء والتصميم ككل¹.

8- استراتيجية تصميم برنامج الوقاية:

يقوم هذا التصميم على دراسة الحوادث والمخاطر الممكنة الحدوث وجعلها بيئة آمنة فلا يتحقق ذلك إلا بالاستراتيجيات الآتية :

*إعادة تصميم بناء المؤسسة بما يتماشى و المستجدات بالمستقبل ومن أهم ما يدخل بهذه الأخيرة

توفير الحماية و الأمن من خلال دراسة وضعيات الآلات أو المكاتب أو الإنارة أو السلام مثلا أو وضعية العامل إما الآلة أو غير ذلك أي إسقاط برنامج الوقاية على واقع العمل وتبسيط البرنامج للعامل لتنفيذه.

*تحديد العوامل الغير ممكن تجنب وقوع الحوادث بها، بل التقليل منها مع اقتناء معدات عمل آمنة من آلات و أجهزة.

*استعمال تكنولوجيا كالروبوت.

*اعتماد رقابة وقائية للكشف على الخطر أكثر منها رقابة تنظيمية إدارية تخص العمل نفسه².

¹ عمرو وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي- دار وائل ط2 سنة 2009 جامعة حلب سوريا ص569.

² مرجع نفسه، ص 577.

لا يقتصر الأمر في بيئة العمل على مراعاة وضع الآلات بالطريقة المناسبة والمختصرة للوقت والجهد والأكثر وضعية أمانا فحسب، بل يشمل التصميم، وضع العامل المناسب بالعمل المناسب ليكون أكثر تلاءما وأقل وقوعا في الحوادث أيضا.

على إدارة الموارد البشرية التنسيق مع إدارة المخاطر أو الفريق المكلف بحماية الأفراد بالمؤسسة من خلال تقديم الملفات الشخصية الخاصة بكل عامل تحتوي على هويته، خبراته، مؤهلاته وكذلك حتى تاريخه الطبي ومحاولة معرفة قدراته الفكرية والجسدية معا.

وإلا فسيكون صعبا وضع خطط وتصميم بيئة العمل أشبه بان تكون خالية من الحوادث.

ومن أهم المعلومات المتحصل عليها ويجب معرفتها :

* المحيط و الظروف المتوفرة والتي يعمل من خلاله العامل.

*السجل التأديبي الخاص بالموظف.

*التدريب الذي خضع له.

*معلومات خاصة بتقييم العمل.

كما يجب معرفة الفروق الفردية من الناحية الفزيولوجية كالسن، الطول، البنية الجسدية، القدرات العقلية.¹

ذكرنا في سالفنا أن الخصائص الفردية من سمات الجسدية والعقلية والنفسية والعملية وكل واحدة

تساهم لحد ما تعريض العامل لحوادث العمل ومن أبرزها السمات الجسدية والنفسية وبأقل حدة الاجتماعية، جراء علاقته بزملاءه لكنها موجودة فلقد حصرناها ضمن الظروف الاجتماعية، فهذه الخصائص بين العمال قد تكون السبب في إصابتهم ومنها المواءمة في العمل، اللامبالاة والإهمال

¹باري كيشواي، مرجع سابق، ص213-214.

والروتين اليومي، نقص الخبرة، عامل السن، العلاقات الاجتماعية بمكان العمل والتي تأثر في مدى تطبيقه لبرامج الوقاية وتتلخص فيما يلي:

1-8- تأثير سلوك العامل على مدى تطبيقه لبرنامج الوقاية:

نظرا لمعظم الدراسات فقد حصرت بعض السمات الشخصية التي يختلف فيها العمال والتي تأثر على سلوكه وبالتالي تأثير هذا الأخير على مدى تطبيقه لبرنامج الوقاية فشملت الأتي:

أ-الموائمة بالعمل :

تعد نظافة مكان العمل وترتيبه وكبر مساحته من العوامل التي تساهم في تكيف وملائمة العامل مع عمله، كما أن عزل المكاتب أو الآلات عن مصادر الضوضاء والضجيج تجعله أكثر راحة وتركيزا، بالإضافة إلى وجود الهواء النقي والفحوصات الطبية الدورية، ووجود حواجز مادية ومعنوية من طرف الإدارة الوصية تساعد في جعل نفسه ومن حوله أكثر أمانا في بيئة العمل، فالحوادث التي يقع فيها العامل المادية أو على مستوى العلاقات بينه وبين الإدارة الوصية أو زملاءه هو عدم التلاؤم.¹ فالتلاؤم هو إيجاد أو إنشاء بيئة العمل مناسبة بين العمال والمعدات والآلات.

كما أن العاملة "ايفا سوكوبوفا" تعرف المواءمة في العمل على أنها "علم الأرغوميا الذي يحاول تلقين العامل لإيجاد السبل الصحيحة في عمله من حيث وضعية الجلوس أو أي وضعية أثناء العمل وتكون بطريقة صحيحة إضافة إلى حسن السلوك مع الزملاء والرؤساء والتعامل بالشكل الصحيح مع الآلة.

فالهدف من برامج المواءمة هو تأسيس بيئة عمل آمنة من خلال تصميم المرافق والأثاث.

والأدوات لتلاءم خصائص العمال مثل "الحجم والقوة والسعة الجهدية ومعالجة المعلومات".²

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 589-590.

² ناصر منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع للنشر و التوزيع عمان الأردن، ص 243-244.

ب- الإهمال واللامبالاة بالعمل:

يعد إهمال ولامبالاة العامل حول تطبيق برنامج الوقاية من السلوكيات التي يجب الكشف عن أسبابها، فمظاهر اللامبالاة والإهمال متعددة بالعمل وأسبابها متعددة وهي فردية وقد تكون على مستوى الجماعة كل فمشاهدة العامل لزملاءه تعرض أحدهم لحادث ولم يتعرض له، نتيجة كونه لا يمارس نفس العمل أو أي سبب يجعل البعض غير مباليا كونه لم يتعرض له، كما أن عدم استعمال وسائل الوقاية والمعدات الخاصة لذلك واستعمالها بصفة اعتيادية عليها وعدم الاكتراث بخطورة عدم استعمالها من العوامل المسببة في وقوع الحوادث¹

ج- الروتين اليومي:

يعد عدم دوران العمل و عدم نقص في ساعات الراحة، وممارسة نفس العمل وعدم إدخال أساليب الحديثة به من أبرز المؤثرات النفسية على العامل مما تجعله لا مباليا وغير متلاءم بعمله وبالتالي تغير من سلوكه تجاه عمله.²

د- الخبرة:

هناك دراسات ترى أن حوادث العمل سببها نقص الخبرة وصغر السن، فعن دراسة أجريت بمؤسسة فيرتون لوحظ أن معدل الحوادث تتزايد في فئة العمال قليلي الخبرة وصغار السن خاصة في ثمانية الأشهر الأولى من توظيفهم واقترحت الدراسة ضرورة التدريب وتصميم هيكلية تنظيمي يسمح بدوران العمل لكبار السن لتلقين من هم دون سنا منهم وأن الحوادث يمكن تجنبها وذلك بالابتعاد عنها فقط، وفي جانب آخر ترى دراسة أن الحوادث وأن الحوادث يمكن تجنبها وذلك

¹ عبد العزيز خواجه، علم النفس الاجتماعي للعمل، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران 2005، ص 213-215.

² محمد إقبال محمود، التحليل النفسي لإصابات العمل، مكتبة المجتمع العربي عمان -الأردن دون سنة، ص 79.

بالابتعاد عنها فقط، وفي جانب آخر ترى دراسة أن الحوادث تكسب كبار السن وأصحاب الخبرة الحذر واكتساب معرفة ودراية أكثر بالعمل وطريقة جديدة لحماية أنفسهم.¹

فاعتماد واعتداد العامل بنفسه على أنه صاحب خبرة واكتفائه بذلك دون التقيد ببرناج الوقاية من السلوكات التي انتهجها بعض العمال متناسين عامل السن وساعات الدوام الطويل التي تعمل على إرهابهم، فبرامج الوقاية تراعي كل هذه الجوانب.

هـ- السن :

أجريت دراسة على فئتين من العمال، الفئة الأولى أصحاب العشرين والثلاثين سنة والفئة الثانية أصحاب الستين سنة فجاءت النتائج التالية.

فاتضح أن الحوادث تزداد عند كبار السن، أما في دراسة أجراها "جارسون" يرى أن الحوادث تتناقص بزيادة السن حيث تزداد لديه روح المسؤولية ويعود ارتفاع الحوادث لدى صغار السن الى الاندفاع واللامبالاة إما دراسة "مور" يساند ما هو شائع من تناقص الحوادث بزيادة السن الذي يدخل عامل الخبرة فيه وأن حجم الخبرة أو الأقدمية، لا يكون دائما مرادفا مع تزايد السن.²

¹ محمد إقبال محمود، مرجع سابق، ص 80.

² محمد الجوهري، مدخل إلى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط5، 2006، ص 36.

الفصل الثالث

ظروف العمل ودورها في التقليل من حوادث العمل

مدخل

1- ماهية حوادث العمل

2- إنعكاسات حوادث العمل

3- أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل

4- طرق تحليل حوادث العمل

5- جماعة العمل وتأثيرها على السلوك الوقائي العامل

6- ماهية الظروف الفيزيائية بالعمل

مدخل:

تعتبر الحوادث من أهم المواضيع التي تطرق إليها علم الاجتماع، كونها لا تصيب المورد المادي فقط، وبالتالي أنشأت دراسات للوصول إلى الأسباب الحقيقية المسببة لحوادث العمل.

والأساليب الناجعة للتقليل منها، وبما أن الحوادث كانت ولا زالت تؤثر سلبا على العمال، فقد أنشأت أساليب وقاية مادية وبشرية ومادية للتقليل من ذلك تمثلت، في ضرورة تواجد العامل ضمن عوامل فيزيقية واجتماعية ملائمة، فالأولى ا معدات الوقاية ومكان عمل خال من الأخطار والثانية تواجده ضمن جماعة عمل، ذات كفاءة وأقدمية بالعمل وحريصة على تحسين أداءه ونفس الوقت حريصة على أن يكون هو بحد ذاته حريصا على وقاية نفسه من حوادث العمل.

1- ماهية حوادث العمل :

يعد معرفة أسباب وقوع الحوادث بالعمل من أجل التقليل منها من أهم المهام التي تسعى إدارة المخاطر لتحقيقها من اجل حماية المورد البشري والإنتاج ككل أو سير الخدمات بأكمل وجه.

فهي تعرف من خلال المنظور القانوني على أنها "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار العمل حسب المادة السادسة (06) من القانون الجزائري رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أما من ناحية المختصون في إدارة الموارد البشرية، فهي أمر مفاجئ أو عارض يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها¹.

أما من منظور علماء الاجتماع فهو يعرف على انه إصابة، يتعرض لها العامل سواء لحسابه يعمل أو لغيره، وسواء داخل العمل أو خارجه، أي أنه بسبب علاقة العمل².

وقد عرفت حوادث العمل بثلاثة مفاهيم مرتبطة بها هي، أما إصابة بسيطة لا تجعل العامل ينقطع عن العمل وقد تتسبب له بحدوش أو كدمات وفي درجة ثانية تكون متوسطة تؤدي بالعامل إلى غيابه لفترة والثالثة الشديدة الخطورة والتي تؤدي بالعامل إلى إعاقة أو وفاته³.

أي نتيجة خطأ جسيم يفضي لعجز مؤقت أو دائم أو وفاة، وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه وبالتالي فإن بيئة العمل تشمل أحيانا حتى المكان الخارجي لحيز العمل .

¹ حوادث العمل والأمراض المهنية 1983 القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 28 الجزائر 83/07/05.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات حلى الحقوقية لبنان - بيروت 2010، ص 325.

³ بدوي زكي -دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات -دار الفكر العربي بيروت-لبنان، ص65.

1-1 أسباب حوادث العمل: تعددت أسبابها، لكن من أبرزها ما يلي: أسباب ناتجة

أ- **الظروف فيزيقية:** مثل ما يجاء به شراف إبراهيمي، فان العوامل الفيزيقية الغير مأمونة تتمثل دائما في خلل الآلة أو ضعف الإضاءة أو تهوئة رديئة¹.

فالعوامل البيئية للعمل والفيزيقية تؤثر في وقوع الحوادث بسبب تعطل وعدم صيانة الآلات أو الإضاءة الغير الجيدة والغازات السامة والشرارات الكهربائية والحرائق وغيرها. والوضعية الغير السليمة للآلة وعدم مراقبتها فالكثير من الباحثين يتفقون على أنها الظروف المادية لبيئة العمل من مسببات وقوع الحوادث فعبد الرحمان العيسوي يرى أن الإضاءة القوية أو الضعيفة وعدم وجود التهوئة يؤدي لانخفاض في درجة اليقظة عند العامل مثل أرضية مبتلة بالزيت أو المياه ومدى ملائمة الآلات وتأثيرها على العامل كلها مسببات للحوادث².

ب- الأسباب الإنسانية الاجتماعية:

هناك دراسة قامت بها الباحثة "دفيش خندودة" حول الوعي الوقائي وحوادث العمل، مفادها أن العوامل النفسية وسلوك العامل الناتجة عنه، تعكس مدى اكتسابه لثقافة الوقاية من المخاطر وعلاقة ذلك في وقوعه بالحوادث .

حيث أظهرت أن 21 عاملا من أصل مجموع 54 تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية منها قلة الانتباه وظروف العمل الغير المناسبة في حين أنها كانت هناك فئة تكتسب الوعي وثقافة وقائية كانت أقل عرضة للمخاطر بالعمل³.

¹ شراف إبراهيمي - فعالية نظام الأمن الصناعي للوقاية مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية، جامعة عمار الثليجي الاغواط السنة الجامعية 2003-2004 ص 32

² عبد الرحمان عيسوي - دراسات في علم النفس الاجتماعي - دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع الاسكندرية بدون سنة ص 146.

³ سمير حديبي - حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009 ص 26.

ج-العوامل الفردية المتحكمة في سلوك العامل:

فاللامبالاة والملل وقلة وعي العامل بالخطورة التي تهدد حياته بالعمل أو عدم تكيفه بالبيئة وعدم الامتثال لأوامر المشرف أو جماعة العمل وقلة تواجد روح التعاون الجمعي وسوء الاتصال أو الصعوبة في تلقي المعلومة و الاتكالية وعدم النظام كلها عوامل تساهم في وقوع الحوادث¹.

فالتون مايو أجرى دراسة إلى للكشف على العلاقة بين العوامل النفسية والمشاكل الاجتماعية وبين الأداء ومدى تعرضهن للخطر العامل، فقام بالتجربة على 06 عاملات سماها هذه الدراسة "بغرفة الاختبار" دامت لخمس سنوات لمتابعة أدائهن وملاحظة ظروفهن في تحسن أم لا من خلال متابعة الظروف التي يعملن وفقها، ومحاولة الكشف عن مشاكلهن فالبرغم انه في نهاية التجربة للسنة الخامسة من الدراسة كانت العاملات يعملن طيلة الأسبوع لمدة 48 ساعة، بما في ذلك أيام نهاية الأسبوع دون فترات الراحة وبدون الأجر بالقطعة وبدون وجبات مجانية حسب تصريحهن إلا أن الإنتاج تحسن ولم يشهد أي حوادث وبالتالي فان العوامل الاجتماعية و النفسية عند تحسنها فان العامل يكتسب وعي وحذر أكثر من العامل المضطرب والذي يعاني نوعا من الكبت، وكرها لزملاءه والعمل ككل.

وبالتالي فان الظروف الفيزيائية ليست الوحيدة التي تأثر عليه لكن نمط الإشراف وجماعة العمل وعلاقة العامل بهم والتعاون والإنصات له تعمل على تحسين ظروف العمل².

كما أن عامل السن و الخبرة لهما تأثيرهما في الوقوع بالحوادث.

إن من أبرز من أوضح العلاقات السببية لوقوع الحوادث بالعمل هي دراسة براون، والذي ربط العلاقة بين ظروف العمل والفروق الفردية والحوادث و أوضح المسببات والتي قد يكون السبب متعددا

¹ كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص 167.

² المرجع نفسه ص 22

فعامل السن والاقدمية أو الخبرة يأتزان على سلوك العامل فقد يكون لامباليا بحكم روتين العمل، أو معتدا بنفسه بحكم الممارسة فهذا يجعله حريصا على تطبيق وسائل الحماية أو العكس، وعند عودتنا لما جاء به براون نجد انه استنتج الأتي:

*الحوادث والأمراض المهنية .

*اختلال الإنتاج كما و كيفا.

*الغيابات والإضرابات.

*التعب الصحي

*التنقل بين الأقسام في العمل.

*الاغتراب المهني ودوران العمل.

الفروق الفردية تشمل المتغيرات الشخصية فهناك من له قابلية للوقوع في الحوادث حيث تشمل:

الذكاء، فسعة استيعاب العمل والتدريب وطرق الوقاية تختلف حسب القدرات العقلية من عامل لآخر.

إضافة إلى مدى **الدافعية** فهي تختلف من عامل لآخر، فالمندفع يكون في الأغلب أقل تفكيرا في العواقب أكثر من المتردد بالعمل، كما أن الحالة الجسمية بصفة عامة المحدد الرئيسي لمدى وقوع العامل بالحوادث.

فالسن وضعف البنية الجسدية أو قوتها والحالة النفسية والخبرة كلها عوامل لها علاقة مباشرة بالحوادث.

2- إنعكاسات حوادث العمل:

أ- انعكاس الحوادث على العامل:

إن من أبرز العوامل التي تنعكس على العامل بعد الحادثة، كرهه للعمل وخوفه منه مع ضعف أدائه إضافة إلى نوع من العزلة حيث يكون أقل اجتماعية مع نقص الولاء للمؤسسي، حيث تتغير نظرتة لمفهوم العمل. خاصة إذا لم يتلقى الإنصاف والتعويض بع الحادث.

ب- انعكاس الحوادث على المؤسسة:

تتمثل في ضعف المستوى الوظيفي، مع انخفاض الكفاءة بالعمل مع ارتفاع تكلفة التشغيل بسبب الأخطاء والأمراض المهنية والحوادث¹

3- أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل:

تناول عدة منظرين اجتماعيين ونفسانيين حوادث العمل، كونها تتسبب في خسائر بشرية ومادية أهمها:

أ- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

فهذه النظرية تربط الحوادث بالجانب السيكولوجي، فكلما أشرك العامل في اتخاذ القرار إلى جانب موضوع المكافأة والعقاب و جعله يتخذ الحلول يكون أكثر تنبها ومستيقظا لما يدور حوله.

وكلما كانت نفسية العامل سيئة نقص الانتباه واليقظة وبالتالي أغفلت هذه النظرية الظروف الفيزيائية و مدى تأثيرها على العامل.

¹ عمرو وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مرجع سابق، ص 25.

ب- النظرية القدرية :

ترى أن العامل سعيد الحظ قدره أن يكون بعيدا عن الحوادث أما التعيس فهو معرض لها، وبناء على دراسات جرينود وماريس فان الحوادث تقع دائما للبعض ولا تقع للبعض الآخر¹.

ج- النظرية الطيبة :

ترى أن العامل المعرض للحوادث المهنية بالعمل هو العامل المريض جسديا أو عصبيا. وبالتالي أغفلت هذه النظرية أيضا عدة جوانب تساهم في وقوع العامل بالحوادث كالظروف الاجتماعية مشاكل بالعمل مثلا تفقده التركيز أو ظروف فيزيقية، كما انها ركزت على احد جوانب الفروق الفردية والمتمثلة في صحة العامل الجسمية دون سواها.

د- نظرية علم النفس التجريبي:

وترى أن أسبابها مادية يمكن ملاحظتها وقياسها وليست متروكة على القدر مثل سابقتها.

هـ- نظرية الميل للاستهداف للحوادث :

فالمستهدفين للحوادث هم من يتعرضون لها بصفة مستمرة وسببها السمات الوراثية بسبب إقحامهم أنفسهم للخطر، أي هو أقرب إليه للسلوك العدواني لكن دائما ليس هذا السبب في وقوعه بالحوادث بل هناك المناخ والبيئة الصناعية أي العوامل البيئية.

و- النظرية الاجتماعية :

إن المشاكل الاجتماعية التي تصيب العامل يحملها إلى عمله مما تجعله أقل تركيزا وانتباها وأكثر عرضة لحوادث.

¹عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط 2، 1971، ص.31

ر- النظرية الوظيفية :

تعد من أهم النظريات المفسرة للحوادث، حيث أمت بجميع المسببات الممكن وقوعها وليس لسبب واحد، مثلما جاءت به النظريات الأخرى حيث أن الحوادث تسببها ظروف بيئة العمل والعوامل الإنسانية معا.¹

4- طرق تحليل حوادث العمل: إن الحادثة رغم حداثة وقوعها إلا أنها تصبح تقريرا مؤرخا يوضع بالأرشيف.

أ-دراسة تقارير الحوادث وتحليلها: يعتمد المشرفون أو فريق إدارة المخاطر إلى تحليل حوادث العمل لمعرفة أسباب وقوعها، من أجل التقليل منها أو الحد منها كلية وان كان هذا الأمر صعبا. ومن أهم الأساليب المساعدة في التحليل، معرفة تاريخ ومكان الحادث.

وذلك بالتدقيق كالساعة، اليوم، الشهر وفي أي وقت دوام الذي كان يعمل فيه العامل إضافة إلى معرفة مكان الحادث. فالعامل الذي يمارس عمله بالفترة الصباحية معدل وقوعه بالحادث مختلف عن العامل الذي يعمل بالفترة المسائية وأثناء الليل.

ب-تصنيف نوع العمل :

إن معرفة مهمة العامل التي أصيب بها تساعد في التقليل من الحوادث.

فالكهربائي مختلف عن السائق وبالتالي تصنف الحادثة على حساب نوع العمل، وتصنف كالأتي:

*مهنة المصاب بالحادثة: كهربائي

*العملية المتسببة في الحادث: صعقة كهربائية

*وحدة العمل: الكابل الكهربائي.

¹ سمير حديبي، مرجع سابق، ص 60.

وبالتالي يعتبر هذا الإجراء مساعدا في تحليل الخطوات التالية¹

ج- معرفة سبب الحادثة: فهنا يتعين معرفة السبب، كان بسبب العامل نفسه أو الظروف البيئية.

د- نتائج الحادثة: يساعد معرفة النتيجة في حساب معدلات الحادث لتداركه ومعرفة في ما إذا

كانت الحوادث في انخفاض أو ارتفاع من حيث وصف الإصابة في جسم العامل، نوع الإصابة تأثيرها عليه وغالبا يستعان في ذلك بالطبيب.

حساب معدلات الحوادث، كما ذكرنا سابقا يهمننا حساب معدلات الحوادث في معرفة اتجاهها أهى في تزايد أو انخفاض لتداركها وتتم حسب الآتي:

معدل التكرار: يحسب لمعرفة الحادث على حدى والمرضى المهني على حدى ويتم بحساب

عدد مرات حدوث الإصابة أو المرض اللذين ينتج عنهما ضرر خلال فترة زمنية معينة $\times 1$ مليون عدد ساعات العمل الكلية لجميع العمال خلال فترة زمنية محددة

فمعدل الساعات المفقودة تعكس هذه التسمية حساب ساعات العمل الفعلية بالمفقودة بسبب الحادث بالعمل، وتساعد في معرفة إذا كان الحادث تسبب في التوقف عن العمل لوقت طويل أم لا وتحسب كالأتي: إجمالي ساعات العمل المفقودة بسبب الحادث والأمراض المهنية خلال فترة زمنية معينة $\times 1$ مليون عدد ساعات الكلية لجميع العمال خلال فترة زمنية محددة.

فانخفاض أو ارتفاع حوادث العمل يشير إلى مدى جهود إدارة المخاطر في تحسين بيئة العمل أو العكس.²

الوظيفة ومضمونها والسمات الشخصية حول المهارات والخبرات المطلوب توفرها لشغل تلك الوظيفة³

¹ رستم لطفي كمال، الأخصائي الاجتماعي في المصانع، مكتبة القاهرة الحديثة ملتزم الطبع والنشر، ص 105.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 606.

³ المرجع نفسه، ص 44.

5- جماعة العمل وتأثيرها على السلوك الوقائي العامل:

من أبرز علامات تلاءم العامل بعمله هي رضاه عن جماعته وعلاقاته الاجتماعية الطيبة معهم ومع الإدارة فكلما كان متلائماً ومتكيفاً بالعمل. زاد انصياعه وتركيزه بالعمل وتطبيقه للوائح والقواعد حيث يكمن دور العلاقات الاجتماعية بالعمل في حماية العامل من خلال أن العمال الآخرين، وزملاءه يقومون بدور المتابعة، ويعملون على توجيه سلوكه نحو الاتجاه المقبول غالباً وخاصة إذا كان يحتوي على مجموعة ذات ضمير مهني سليم وولاء فبالتالي فان ظاهرة الملل أو اللامبالاة أو الإهمال لن تسيطر على سلوكاته نظراً كونها من أبرز مسببات الحوادث بالعمل¹.

وبالتالي فان العمليات والإجراءات والوسائل والأساليب التي يتبعها المجتمع لحفظ النظام والإشراف على سلوك العمال² وحملهم على أن يسلكوا السلوك الصحيح طبقاً للمعايير فالعامل فرد اجتماعي بطبعه كونه إنسان فهو يحتاج للعلاقات الاجتماعية يَأْثُرُ ويتأثر بها فهذه العلاقات وخاصة جماعة العمل هي نسق اجتماعي يتكون من عدد الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم ويشتركون في القيام ببعض الأنشطة المشتركة³.

*تعد جماعة العمل من أهم العوامل التي تحسن أو تجعل سلوك العامل غير ملائماً لكن في أغلبها، تجعل سلوكه قويمًا و صحيحًا في حالة الخطأ أو وجود خطأ ما، وهي تعمل على استقرار الجماعات الأخرى بالمجتمع ككل أو المؤسسة كمجتمع مصغر جزء منه⁴.

فجماعة العمل تعمل على توجيه سلوك العامل وبالتالي يكتسب هذا الأخير الوعي خاصة من جماعة عمله و المتمثلة في المشرفين والرؤساء، فهذا الوعي الذي يكتسبه يكون نتيجة للضمير المهني

¹ محمد سمير عبد الفتاح، موضوعات في علم النفس الاجتماعي، بدون سنة، ص 271-272.

² حسن حريم السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 318.

³ حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 200.

⁴ معن خليل العمر معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للفن والتوزيع عمان، الأردن 2000، ص 52.

السليم، وبالتالي تجعله يشعر بروح المسؤولية تجاه المؤسسة وزملاءه ورؤسائه وبالتالي لا يجد لديه إشكال في تطبيق برنامج الوقاية.

6- ماهية الظروف الفيزيكية بالعمل:

تعرف بيئة العمل بالمكان والظروف التي يتم فيها العمل. فتصميم بيئة العمل مثلا يعرف على أنه الأعمال والإجراءات الإدارية والتقنية التي تعتمد إدارة المخاطر لدراسة الظروف الفيزيكية وخاصة النفسية منها بالعمل، وتعمل على تصميم برامج متخصصة خاصة بكل ظرف، مع محاولة التخلص نهائيا من مسببات حوادث العمل، من خلال توفير سبل الحماية وإيجاد بيئة عمل صحية وهي تحتوي على طرفين، بيئة العمل المادية (والتي تهتم بالظروف السائدة في مكان العمل الفيزيكية من إضاءة، حرارة، ضوضاء، تهوية، نظافة، مساحات العمل) وهي من أهم المؤثرات على وقاية وسلامة العامل، وبيئة العمل النفسية والاجتماعية في شقها الثاني، من خلال الروابط الاجتماعية وجماعة العمل وعلاقتهم بالإدارة، سواء التعاون أو الصراع أو أي مظهر من مظاهر العلاقات بالعمل، وبالتالي فان حوادث العمل من كسور أو جروح، حروق، وغيرها إما سببها العامل نفسه أو زملاءه أو طبيعة العمل.

6-1- الظروف الفيزيكية:

إن الجوانب الفيزيكية والميكانيكية إذا حظيت بالاهتمام والرقابة تعمل على التقليل من حوادث العمل فمن بين العوامل المساهمة والمؤثرة على مدى زيادة أو التقليل من الحوادث ما يلي:

أ- الإضاءة:

من العوامل التي تتحكم في قوة الإنارة أو ضعفها هو المساحة، فكلما كبرت قلت الإنارة، كما أنها ضرورية لراحة العامل وقدرته على التركيز وتحسين الإنتاج، كما أن جودة الإضاءة تؤثر إيجابيا على نجاح العامل بعمله ومن المؤثرات الرئيسية ما يلي: عدد المصابيح المستعملة، نوعية المصابيح

واتجاهاتها، مواقعها. فتأثيرها ينعكس على راحة العمال النفسية والجسدية فوجودتها حسب بعض الدراسات أكدت على أن الذين يعملون في إضاءة جيدة يتمتعون بفترات راحة ونوم جيد وأدائهم ممتاز وبالتالي فرصة وجود الحوادث بالعمل أقل، وفي نفس السياق فان الضوء الساطع جدا أو نقصانه يؤدي للإجهاد البصري مما يؤدي لعدم ثبات العين أو عدم التركيز والرؤية، وبالتالي فان الإضاءة المناسبة هي الحل الأمثل عند توفر الضوء المناسب فانه يساعد العامل بأن يكون أقل عرضة للحوادث، كما أن عمله بالنهار والحوادث التي تقع فيها اقل من التي تقع بالليل حيث يكون الضوء الاصطناعي. حسب دراسة أجريت بأمريكا على بنائة ازادات الإضاءة بها بنسبة 25 % فوجدوا أنها أدت لزيادة الإنتاج بـ 21 % مع انخفاض نسبة حوادث العمل وبالتالي يأخذ بالحسبان عند تصميم المؤسسة مراعاة تركيب وكيفية وضع النوافذ المدخلة للنور ووضع المصابيح.¹

فالحوادث التي يتعرض إليها العمال التي بسبب الإضاءة، التعرض للضوء القوي منها أثناء قيامهم خاصة بالأعمال الشاقة كالتلحيم والتقطيع، ومن بين العوامل التي توضح مفهوم الإضاءة الملائمة هي قدرة العامل على الرؤية بوضوح دون تعب ويمكن جعل الإضاءة مناسبة عن طريق استغلال وتتبع مصدر الضوء، لون ونوعية الطلاء المستعمل في الجدران والأسقف والأرضيات، أبعاد المكان من الطول والعرض، طبيعة العمل.

ب- مسببات ضعف الإضاءة بالمؤسسة:

عدم تتبع مصدر الضوء الطبيعي، مع قلة توفر أو كفاية الضوء الصناعي خاصة بالليل، الاختيار السيئ لأماكن وضع مصادر الضوء والتي قد تؤدي العامل بالحرارة الناجمة عنها. عدم وجود صيانة دورية للمصابيح، مع عدم استخدام عاكسات أو الواقي من توهج الضوء الشديد.

¹ محمد الشاش، إدارة الإنتاج والتنظيم الصناعي، دراسات في إدارة الأعمال المشروعات الصناعية، مطبعة طربين، دمشق، ط1،

وللوقاية من الحوادث يمكن أن تنتهج إدارة المخاطر إلى توفير معدات لحماية بصر العامل مثلا كالنظارات أثناء العمل كالتلحيم والقطع. مع توفير إضاءة تتناسب وظروف العمل مع الصيانة¹.

ج- الضوضاء:

يمكن قياس الضوضاء فهو مادة، ويستطيع العامل كشخص عادي تحمل من 300 ذبذبة إلى 3000 ذبذبة بالثانية وعند بلوغه 4000 ذبذبة بالثانية يصبح الصوت ضوضاء وتكون كما يلي.

*ضوضاء مستمرة غير متقطعة وقد يكون سببها (آلات ومعدات)

*ضوضاء متقطعة غير مستمرة وقد يكون سببها(فجارات)

*ضوضاء طرية نادرا ما تحدث وقد يكون سببها (كل اصطدامات)²

فالعامل الذي لا يستعمل وسائل الوقاية كصمامات الأذن تأثر عليه سلبا مما يتسبب ذلك في قلة تركيزه ومن ثم تعرضه للحوادث بالعمل وللوقاية من الوقوع في خطر الإصابة بسبب إخلال بانتباه العامل وللوقاية من أخطار الضوضاء، تعتمد إدارة المخاطر إلى حماية العامل ووقايته من خلال تقليل ساعات العمل التي يعمل بها، كما يشترط عليه استعمال معدات الوقاية (كصمامات الأذن) كما تعتمد الإدارة إلى وضع آلات بقاعات بها عوازل الصوت، حيث تعمل الضوضاء بشكل مستمر على الإخلال بتركيز العامل مما يجعله عرضة للحوادث فقد قامت بعض الأبحاث ببريطانيا على ما يقارب 25% من موظفي وزارة التشغيل الذين يعملون بالشارع الرئيسي بلندن، فخلصت الدراسة أنهم يتعرضون إلى التشتت وعدم التركيز بالعمل بسبب الضوضاء³.

¹ ناصر منصور الروسان، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، المرجع سابق، ص73.

² المرجع نفسه، ص 77.

³ ناصر منصور الروسان، مرجع سابق، ص78.

د- التهوية داخل المؤسسة:

أصبح الاهتمام بالتهوية من الأمور الضرورية لحماية وسلامة وراحة العمال، فلقد أثبتت بعض الدراسات أن التهوية لها الأثر الكبير في وقوع حوادث العمل نتيجة النعاس والخمول والتعب سواء لارتفاع الحرارة أو الرطوبة. فكلما زاد عدد العمال بمساحة معينة زاد ضيق التنفس وزادت الحرارة، فالقاعدة تقول "كل 2500 قدم مكعب يحتاج للهواء" وبالتالي على أي تصميم للمؤسسة مراعاة هذه القاعدة¹.

يعد توفير الهواء النقي بشكل مستمر بمحيط العمل وخاصة من حيث استعمال التهوية الطبيعية من النوافذ من الضروريات لتصميم هذه البيئة، كما يجب مراعاة مستويات الحرارة والبرودة حرارة مرتفعة ورطوبة ونسبة تشبع جو العمل من أجل التخلص من ثاني أكسيد الكربون.

هـ- الحرائق:

تعد الحرائق من أخطر ما قد تتعرض له المؤسسة حيث تأثر سلبا على العامل وتؤدي لإفلاس المؤسسة لذلك يجب توفير كافة الوسائل للوقاية منها، فالعوامل المساعدة على الاحتراق:

* هناك مادة الأوكسجين يساعد على الاحتراق بنسبة 19-21%.

*الوقود والذي يكون في شكل صلب مثل (الورق، القماش، الخشب) أو سائلة (الزيوت، البنزين، الشحوم).

*الحرارة وقد تكون في أشكالها الآتية (شرارة كهربائية، لهب، تفاعلات كيميائية).

¹ صلاح الشنواني، إدارة الإنتاج مدخل تاريخي مركز، الإسكندرية 2006- مصر سنة، ص 266.

الفصل الرابع

الجانب الميداني

مدخل

1- الهيكل التنظيمي لبلدية غرداية

2- الدراسة الاستطلاعية

3- الأدوات المستعملة

4- العينة

5- المنهج المتبع

6- خصائص العينة

7- تحليل بيانات جداول الفرضية الأولى

8- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

9- تحليل بيانات جداول الفرضية الثانية

10- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

11- نتائج الدراسة

مدخل:

نظرا لضرورة وجود بكل هيئة على نظام خاص بها، وتنظيم يصلح للدراسة الميدانية فقد كانت دراستنا ببلدية غرداية حيث قمنا بالتعريف بها وعلى ما تحويه ضمن الهيكل التنظيمي، بدءا من أعلى سلطة نهاية

إلى أدنى سلطة بها مكتشفين بذلك أهم مصالحها وفروعها ومهام كل واحدة وكذا مهام كل مشرف بكل مصلحة، ومدى حرصهم في جعل العمال يطبقون قواعد ولوائح الوقاية من الحوادث والمخاطر

كما حاولنا إبراز أهمية كل تسيير بها محاولة منا الكشف على طرق الاهتمام بالعامل وبيئة العمل على حد سواء من خلال معرفة كيف يتم أو ماهية العوامل التي ساعدت في التقليل من حوادث العمل بالبلدية.

أما بما يتعلق تحليل الفرضيات فقد اقترحت فرضيتين، احتوت الأولى على دور الإشراف في التقليل من حوادث العمل وأهمية المشرف في ذلك، أما الفرضية الثانية فأشارت إلى أهمية ظروف العمل بما تحويه من علاقات اجتماعية ملائمة وفيزيائية ومدى إسهامها في التقليل من الحوادث فكان التحليل قائما على خصائص العينة المدروسة ووفقها قمنا بتحليل الجداول التالية .

1- الهيكل التنظيمي لبلدية غرداية:

وهو يحدد الوحدات التنظيمية المتألّفة من مصلحات إدارية مرتبطة ببعضها البعض، حيث تضم كل واحدة منها قواعد وقوانين تنظم كل واحدة منها، كأى تنظيم آخر ويضم :

أ- الأمانة العامة :

حيث تضم الأمانة عينها، بما فيها مكتب المستخدمين وتسيير الموارد البشرية وبـريد البلدية فمن بين مهامها :

- ✓ الإعداد والتحضير للاجتماعات والمداومات المنعقدة من طرف رئيس المجلس الشعبي للبلدية.
- ✓ حفظ وتدوين القرارات والمقررات الخاصة بكل المصالح .
- ✓ تبليغ البريد الوارد والصادر لرئيس المجلس الشعبي البلدي للاطلاع عليه ومن بعد ذلك توزيعها بين مختلف الوحدات حسب الاختصاص.
- ✓ الحرص على تنظيم ورديات الحراسة بالبلدية وعمال الأرشيف.

ب- مصلحة الإدارة والمالية:

من مهام هذه المصلحة ما يلي :

- الإعداد للميزانية الأولية والإضافية من خلال، مسك دفاتر الالتزامات والنفقات والمداحيل مع ضبط الميزانية الخاصة بأجور المستخدمين، مع تسديد النفقات الخاصة بالبلدية.

ج- مصلحة التنظيم وتضم:

مكتب المنازعات، فرع الحالة المدنية، البطاقات البيومترية، مكتب الانتخابات.

د-مصلحة الشؤون العامة:

تحتوي مكاتب تقدم خدمات للمواطنين مثل مكتب الصحة، الفلاحة، مكتب الجمعيات والشؤون الثقافية والرياضة.

ه-مصلحة التجهيز :

وتعنى بكل ما يخص عمران البلدية والشؤون التقنية كما يعين بها مهندس دولة أو تقنيين سامين في الهندسة الحضرية والتقنية، إلى جانب تنظيم دوريات سائقي السيارات بأنواعها بالبلدية وعمال المخزن.

و-مصلحة العمران والشبكات:

من مهامها الحرص على السير الحسن لشبكات التطهير وتقديم شهادات الاستفادة لبناء السكنات التابعة للبلدية، مع تحديد أراضي السكنية تعاوناً مع مصالح مديرية المسح إلى جانب تنظيم دوريات عمال النظافة.

1-1 أهداف بلدية غرداية كهيئة:

- تقديم خدمات للمواطنين والصفقات العمومية بإقليم غرداية

2- الدراسة الاستطلاعية:

ساعدتنا الدراسة الاستطلاعية على جمع المعلومات والكشف عن واقع ظروف العمل المحيطة بكل عامل بلدية غرداية، حيث استعنا بتقنية الملاحظة مبدئياً، حيث تميز مجتمع البحث بوجود عمال و موظفين من الجنسين موزعين كالآتي :

*موظفين دائمين و متعاقدين يقومون بالأعمال المكتبية بلغ عددهم 312 موظف (نساء ورجال).

*عمال مهنيين حسب الصنف دائمين بلغ عددهم 101 عامل (رجال).

*عمال مهنيين متعاقدين حسب الدوام الكامل والجزئي بلغ عددهم 125 عاملاً (رجال)

فلوحظ أن العمال الذين تعرضوا لحادث عمل أكثر لم تكن فئة الموظفين ولا العمال الدائمين، بل فئة العمال المهنيين المتعاقدين وبالتوقيت الكامل أكثر من الجزئي، فاختيرت فئة العمال الأخيرة لتكون موضوع الدراسة، لأننا لاحظنا أنها أكثر فئة تعرضت للحوادث بسبب ممارستها للعمل الميداني العضلي الشاق، فقد كانوا أول من يحضر إلى العمل بانضباط ويقسمون العمل فيما بينهم في مجموعات منهم من يقوم بهذا التقسيم خاصة في أوقات المداومة ومن يستلم الشاحنات للسياسة بالنسبة للسائقين، أو عمال النظافة فيما يخص تقسيم كل مجموعة والى أي حي من الأحياء ستتجه. كما أن الفئة محل الدراسة تميز العمال بها بوجود تقسيم العمل فيما بينها منهم سائقي المركبات الوزن الثقيل والخفيف تواجد منهم 25 سائقاً، كهربائيين تواجد منهم 12 كهربائي متعاقد، 23 عاملاً للنظافة والنقاوة العمومية من مجمل 125 عاملاً مهنيًا متعاقدًا، كما اختلف نمط الإشراف عليهم حسب ظروف العمل وأسلوب المشرف، كما شمل الاستطلاع مقابلة مع أحد المشرفين بما يخص نمط عمله.

3- الأدوات المستعملة:

استعملت فيها الاستمارة بالمقابلة، من خلال الإلمام بما يحيط بالباحث في بيئة عمله " والتي تتم عن طريق الطرح الشفوي للأسئلة وتسجيل الإجابات " ¹

فالمقابلة استعملت لتجنب الحكم القيمي، والكشف عن الحقيقة بناء على ما يصرح به المبحوث ²

أما الاستمارة فطرحت بها مجموعة أسئلة على المبحوثين للكشف عن الظروف التي يعملون وفقها ومدى تأثيرها على الحوادث بالعمل، وكان الهدف منها جمع المعلومات ومعالجتها بشكل كمي ³

¹ معن خليل عمر - منهج البحث في علم الاجتماع - دار الشروق للنشر والتوزيع عمان-الاردن ص 82.

² سعيد سبعون وحفصة جرادي- الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع دار القصبه للنشر

2012، ص 175.

³ المرجع نفسه، ص 155-156.

فكانت أسئلة مباشرة حول آرائهم بظروف العمل التي يعملون وفقها وواقعهم به، فالاستمارة بالمقابلة تتطلب تدخل الباحث في جمع المعلومات وهي مفيدة عندما يريد كسب الوقت عند ضيق المجال الزمني للدراسة.

سؤال مقسم إلى 03 محاور وكانت تندرج ضمن 19 سؤال مغلق وسؤال واحد شبه مفتوح، وتمثلت في ما يلي:

* بيانات خاصة بالمعلومات الشخصية للمبحوث.

* بيانات خاصة بعلاقة الإدارة والإشراف بالعامل ومدى مساهمتها في التقليل من الحوادث.

* بيانات خاصة بالعوامل الاجتماعية والفيزيائية المساهمة في التقليل من الحوادث

4- العينة:

اختيرت العينة من مجمل مجتمع البحث المقدر بـ 538 منهم موظفين و عمال مهنيين دائمين ومتعاقدين، ونظرا لكبر حجم مجتمع البحث مع محدودية المدة الزمنية للدراسة، اختيرت العينة العشوائية البسيطة والتي اعتمد فيها على "الصدفة المقصودة"¹، ومن خلال الدراية والعلم أن العينة محل الظاهرة المدروسة وهي حوادث العمل حدثت لفئة معينة دون سواهم، اقتضت الدراسة عليهم وتمثلت في فئة العمال المهنيين المتعاقدين بالدوام الكامل والجزئي ونظرا لغياب العديد منهم البالغ عددهم 65 عاملا من مجمل 125 عامل مهني متعاقد، أخذنا 60 عاملا مهنيًا متعاقدًا تواجدوا بشكل فعلي، أجريت معهم استمارة بالمقابلة بمعدل 15 عاملا للأسبوع الواحد في قرابة شهر وكانوا مصنفيين كالأتي: 23 عامل نظافة ونقاوة عمومية، 25 سائق متعاقد وزن خفيف وثقيل، 12 عامل كهربائي متعاقد.

¹ موريس أنجرس - منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية ترجمة بوزيد صحراوي دار القصة للنشر الجزائر سنة 2004 ص 304.

فالعينة "تعتبر النموذج المشار إليه من مجتمع البحث الذي نختاره لدراسة الظاهرة التي تكون موضوع البحث"¹.

5- المنهج المتبع:

اعتمد في الدراسة على "المنهج الوصفي الذي يصف واقع الظاهرة كما هي بالواقع"²

فاستعملنا هذا المنهج في دراستنا، فمن خلاله تم الكشف عن العلاقات بين المشرف كممثل للإدارة والعمال، وبين العامل وزملاءه، كما أنه ساعد في الربط بين الدراسة النظرية والميدانية من خلال وصف العوامل التي أدت إلى التقليل من حوادث العمل بالبلدية.

وعلى المنهج الكمي "الهادف لقياس الظاهرة وتحليلها كميًا"³ حيث يتم بعدها جمع المعلومات وعمل ملخص لها، ثم تصنيفها واستنتاج العلاقة بين هذه المعلومات ثم تحليلها .

حيث أستعمل لتحليل المعطيات التي استنتجناها من دراستنا الميدانية.

6- خصائص العينة:

في إطار انجاز مشروع البحث، اختيرت عينة البحث 60 عامل لسهولة الالتقاء معهم ومرونة التعامل معهم ومن أجل معلومات دقيقة، كما شملت الخصائص ما يلي:

السن: يتراوح بين 20 و60 سنة من جنس الذكور

المستوى التعليمي: من الابتدائي إلى الثانوي والمهني.

دوام العمل يتميز بعمال بالتوقيت الجزئي وآخر كامل.

¹ ماجد محمد الحياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، ط01، الأردن 2009، ص 193.

² مقال حول البحوث الجامعية ومذكرات التخرج 18:42 - http://m.fb.com permalink08/01/2014

³ موريس أنجريس، مرجع سابق ص36.

العينة ضمن جداول بسيطة كالآتي:

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب فئات السن :

النسبة %	التكرار	فئات السن
50	30	35-20
30	18	50-35
20	12	65-50
100	60	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن نتائجه تشير الى نسبة 50% من أفراد العينة من الشباب بالفئة 35-20، ثم تليها الفئة 50-35 بنسبة 30% من الكهول في حين كانت نسبة 20% من فئة الشيوخ يتراوح سنهم بين 50 و 65 وهم قرابة على الإحالة للتقاعد.

فمن خلال الجدول نلاحظ أن أكثر فئة بالعمل، فئة الشباب، لما عليهم من اعتماد في العمل، ولما لهم من مجهود عضلي وقابلية في للتعلم وأكثرهم استيعابا وتطبيقا لبرامج الوقاية .

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
15	09	ابتدائي
23.3	14	متوسط
13.3	08	ثانوي
48.3	29	تكوين مهني
100	60	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن النتائج تشير إلى 48.3% من أفراد العينة تلقوا تكويناً مهنيًا تليها نسبة 23.3% أصحاب التعليم المتوسط، تليها نسبة 15% من الباحثين من المستوى الابتدائي، ثم نسبة 13.3% من التعليم الثانوي.

وبالتالي يتضح من خلال النتائج أن الفئة العمالية المقصودة في الدراسة، متوسطة المستوى التعليمي . خاصة الفئة الذين لهم مستوى ابتدائي ومتوسط.

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية :

النسبة %	التكرار	فئات الأقدمية
25	15	10-1
56	34	20-10
18.3	11	30-20
100	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول يتضح أن نسبة 56% من أفراد العينة لهم أقدمية بالعمل ما بين 10-20 سنة، ثم تتبعها نسبة 25% من الذين لهم أقدمية ما بين 01-10 سنوات ثم تليها نسبة 18.3% الذين كانت لديهم أقدمية عمل من 20-30 سنة

من خلال الجدول يتضح أن الفئة العمالية ، تتميز بسنوات أقدمية لا بأس بها ، وبالتالي تمتلك خبرة في العمل ووقاية من حوادث العمل .

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع العقود بالوظيفة:

النسبة %	التكرار	نوع الدوام
33.3	20	التوقيت الجزئي
66.7	40	التوقيت الكامل
100	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول اتضح أن نسبة 66.7% من أفراد العينة يعملون بالتوقيت الكامل لمدة 08 ساعات، تليها نسبة 33.3% من أفراد العينة يعملون بالتوقيت الجزئي لمدة 05 ساعات وبالتالي فإن العمال بالتوقيت الكامل هم أكثر فئة في تداوم بالعمل من نظيرتها، وبالتالي هم يتحملون أكثر قدر من العمل.

جدول رقم (06) يوضح رأي المبحوث عن وجود العيادة الطبية:

النسبة %	التكرار	الاستفادة من خدمات العيادة المجاورة
55	33	استفدت
45	27	لم أستفد
100	60	المجموع

من خلال نتائج الجدول اتضح أن أفراد العينة لديهم رأيين حول وجود الرعاية الصحية من عدمه والمتمثلة في العيادة، حيث صرحت الفئة الأولى انه استفاد من خدمات عيادة طبية المجاورة لعلاجهم بنسبة 55%، فيما صرحت الفئة الثانية أنها لم تستفد من خدمات العيادة المجاورة بنسبة 45%، حيث نفسر هذا التضارب في الإجابات حسب ما لاحظناه من خلال المعاينة الميدانية أن بعض العمال لا يقومون بالاستفسار عن الأمور التي تتعلق بنظام تعويضهم أو رعايتهم الصحية، حيث أن بلدية غرداية قامت بإبرام اتفاقيتين مع التعاضديات الأولى من سنوات التسعينات والثانية مع تعاضدية

البنائين حيث قامت هذه الأخيرة بإعطاء الفرصة لعمال البلدية بالعلاج بها وهي تقع قرابة البلدية غير بعيد.

7- تحليل بيانات جداول الفرضية الأولى:

جدول رقم (07) يوضح علاقة المشرف بالعامل وحوادث العمل :

المجموع		لا		نعم		التعرض للحوادث بالعمل علاقة المشرف بالعامل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	28	89.28	25	10.71	03	حسنة
100	19	73.68	14	26.31	05	عادية
100	13	84.61	11	15.38	02	سيئة
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يشير إلى 83.33% نسبة الفئة الذين صرحوا أنهم لم يتعرضوا للحوادث بالعمل، مقابل 16.66% نسبة الفئة الذين صرحوا أنهم تعرضوا للحوادث تدعمها في ذلك الفئة الذين لم يتعرضوا لحادث وكانت علاقتهم بالمشرف حسنة بنسبة 89.28 %، تليها فئة العمال الذين صرحوا أنهم لم يتعرضوا لحادث وعلاقتهم مع المشرف كانت سيئة بنسبة 84.61 %، تتبعها في ذلك نسبة 73.68 % من الذين كانت علاقتهم عادية ولم يتعرضوا لحوادث العمل، في حين كانت الفئة الذين صرحوا أنهم تعرضوا لحادث وعلاقتهم مع المشرف عادية بنسبة 26.31 % تليها في ذلك نسبة 15.38 % من كانت علاقتهم معه سيئة وتعرضوا لها، في حين سجلت نسبة 10.71 % فئة العمال الذين علاقتهم مع المشرف حسنة ورغم ذلك تعرضوا للحوادث بالعمل.

فالعمال الذين كانت علاقتهم بالمشرف حسنة كانوا اقل عرضة للحوادث نظرا لأسلوب تعامله معهم وطرق إيصال المعلومات والتقنيات المهنية والوقائية لهم على عكس أسلوب الإشراف المعتمد على التسلط، حيث ندعم هذا التحليل بما لاحظناه حول أنماط وتعدد أساليب الإشراف ببلدية غرداية

فهناك مشرف يعتمد الأسلوب الاستشاري ويسند بعض مهامه من خلال تفويضها وفقا لتنظيم غير رسمي إلى عمال ذوي خبرة لمساعدة العمال الآخرين مهنيا وتلقينهم طرق الوقاية الذاتية من حوادث العمل في حين لاحظنا انه هنا نمط إشراف تسلطي يكتسي نوعا من اللامبالاة على بعض العمال، فالإشراف كما وصفه التون مايو على انه "قائد ضمن جماعة ألفتهم وألفوه حيث تشكل أمامه وتختفي، فمهمته مراقبتها فحسب¹

فما نستنتجه أن علاقة المشرف بالعمال لها دور في إتباع هؤلاء لتعليماته خاصة الوقائية منها.

جدول رقم (08) يوضح توعية المشرف للعامل من الحوادث ومدى استعماله للمعدات

الوقائية:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		استعمال المعدات من قبل العامل توعية المشرف للعامل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	8	37.5	3	0	0	62.5	05	نعم
100	29	31.03	9	13.79	4	55.17	16	لا
100	23	8.69	2	17.39	4	73.91	17	أحيانا
100	60	23.33	14	13.33	8	63.33	38	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول، يتضح أن اتجاهه العام يتجه نحو ارتفاع نسبة 63.33% استعمالوا المعدات الوقائية، مقابل نسبة 23.33% فئة الذين كانوا أحيانا يستعملون المعدات الوقائية بنسبة 23.33%، تليها نسبة 13.33% فئة الذين لم يستعملوا المعدات .

وعلى ضوء نتائج المتغير المستقل والمتمثل في توعية المشرف للعمال، فإن الذين صرحوا بأنهم أحيانا يتلقون التوعية من المشرف لكن يستعملون معدات الوقاية بنسبة 73.91%، تليها نسبة 62.5%

¹ كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص 64.

فئة الذين لم قام المشرف بتوعيتهم و كانوا يستعملون المعدات الوقائية، تليها نسبة 55.17% فئة الذين صرحوا أنهم لم يتلقوا توعية من المشرف لكن كانوا يستعملون المعدات .

فالتوعية التي يتلقاها العامل من المشرف، تعمل على لفت انتباهه لما يحيط به بالعمل نتيجة لعوامل فيزيقية أو حتى شخصية كعدم الانتباه أو عدم الدراية باستعمال إحدى الآلات قد ينجم عليه التعرض للحوادث، لذلك فان التوعية التي تلقاها العمال أو كانوا يتلقونها حسب أعباء العمل جعلت العمال يستعملون معدات الوقاية لتفادي أي حادث.

ومن خلال ما جاء ببيانات الجدول نستنتج أن التوعية لها دور فعال في توجيه العامل نحو اتخاذ الاحتياطات ضد الخطر ومنها استعمال المعدات الوقائية.

جدول رقم (09) يوضح دور الرقابة الوقائية في التقليل من حوادث العمل :

المجموع		لا		نعم		التعرض لحوادث العمل الرقابة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	33	90.90	30	9.09	03	توجد رقابة
100	27	74.07	20	25.92	07	لا توجد رقابة
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يشير إلى ارتفاع نسبة من كانوا يراقبون من قبل المشرف ولم يتعرضوا لحوادث العمل بنسبة 90.90 %، تليها نسبة 74.07 % للذين لم يرقب المشرف بمراقبتهم ولم يتعرضوا للحوادث تدعمها في ذلك الفئة الذين صرحوا أنهم تعرضوا لحوادث العمل ولم يراقبوا من طرف المشرف بنسبة 25.92 %، تليها في ذلك نسبة 09.09 % فئة الذين رغم أن المشرف قام بمراقبتهم إلا أنهم تعرضوا لحادث بالعمل .

فاتضح أن الرقابة اليومية للعمال، من طرف المشرف تجعلهم يكونوا أكثر حرصا على أنفسهم ويهتمون بتطبيق تعليماته، فالفئة التي كان المشرف عليها يقوم بمراقبتهم كانوا أقل عرضة للحوادث

بالعمل، من الفئات الأخرى، لكن كانت هناك فئات تعرضت للحوادث رغم أن الرقابة عليهم كانت موجودة، وذلك لأسباب أخرى .

فما نستنتجه أن الرقابة على العمال تجعل العامل قائما على أموره وحريصا على وقاية نفسه من الخطر .

جدول رقم (10) يوضح علاقة التدريب في التقليل من حوادث العمل :

المجموع		لا		نعم		التعرض لحوادث العمل التدريب
		%	ك	%	ك	
100	46	82.60	38	17.39	08	لم أستفد من التدريب
100	14	85.71	12	14.28	02	استفدت من التدريب
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن فئة العمال الذين صرحوا أنهم لم يتعرضوا لحادث هم أكثر من استفادوا من التدريب بنسبة 85.71% تليها، الفئة الذين صرحوا أنهم لم يتعرضوا لحادث ولم يستفيدوا من التدريب بنسبة 82.60% يقابلها فئة الذين تعرضوا لحادث بالعمل رغم استفادتهم من التدريب بنسبة 14.28%، في حين تبقت فئة العمال الذين صرحوا أنهم تعرضوا لحادث عمل ولم يستفيدوا من التدريب بنسبة 17.39%.

رغم أن الهيئة المستخدمة (بلدية غرداية) تعتمد التدريب أثناء دخول العامل حديثا إلى البلدية، حيث يتلقى التدريب المهني أثناء تربيته ويتعلم من خلالها طرق وقاية نفسه من الحوادث وأساليب العمل أيضا. فالتدريب هنا يهدف إلى ملائمة العامل مع ظروف العمل¹، إلا أن الذين صرحوا أنهم لم يستفيدوا من التدريب تلقوا تكوينا مهنيا في مجال عملهم وتحصلوا على منصب شغل نظرا للشهادة المتحصل عليها من مركز التكوين المهني

¹ عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة - مفاهيم وقضايا - دار المعارف، ط 2، سنة 1987، ص 167.

8- الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال تحليل بيانات الجداول السابقة، استنتجنا أن أسلوب الإشراف يختلف على حسب اختلاف كل مشرف، كما أنه يختلف على حسب اختلاف مهنة كل عامل، وبالتالي وجدنا اختلافاً في نمط الرقابة الذي يتابع به هؤلاء فهناك من يراقب فقط من الناحية الإدارية من جانب ساعات الدوام والعمل الكمي فقط، وهناك من يراقب من جانب العمل وكذلك يتابع فيما إذا كان يطبق تعليمات وأساليب الوقاية.

كما أن العمال الذين تلقوا توعية وقائية من حوادث العمل كانوا أقل عرضة للحوادث من الذين لم يتلقوها، وكذلك الأمر بالنسبة للذين توفرت لهم معدات الوقاية كانوا أقل عرضة للحوادث من الذين لم تتوفر لديهم، والأمر نفسه بالنسبة لاستعمالها.

أما من جانب تلقي التدريب فإن الفئة التي استفادت من التدريب كانت الأقل تعرضاً للحوادث.

وبالتالي تحققت الفرضية الأولى نسبياً.

9- تحليل بيانات جداول الفرضية الثانية:

جدول رقم (11) ساعات الدوام بالعمل والتعرض للحوادث:

المجموع		لا		نعم		التعرض لحوادث العمل الدوام بالعمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	20	90	18	10	02	التوقيت الجزئي
100	40	80	32	20	08	التوقيت الدائم
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول، نلاحظ أن فئة العمال الذين كانوا يعملون بالتوقيت الجزئي لم يتعرضوا لحادث عمل بنسبة 90 %، تليها فئة العمال الذين عملوا وفقا للتوقيت الكامل ولم يتعرضوا لحادث بنسبة 80 %، تقابلها في ذلك فئة العمال الذين تعرضوا لحادث بالعمل وفقا للتوقيت الكامل بنسبة 20 %، في حين أن الفئة المتبقية من العمال بالتوقيت الجزئي والذين تعرضوا لحادث كانت نسبتهم 10 %.

إن دوام العامل ليس مرتبطا فقط بالساعات التي يقضيها بالعمل وما يترتب عليها من أعباء، ومرافقة طيلة اليوم بالنسبة لعمال التوقيت الكامل مع المشرف، إنما ترتبط أيضا بحجم العمل الكمي الذي يسند للعامل ومدى تلقيه للمساعدة من زملاءه، وما هي الظروف الفيزيائية أو المادية التي يعمل وفقها، فالذين كانوا يعملون وفقا للتوقيت الجزئي لاحظنا أنهم كانوا يعملون نصف المدة التي يعملون فيها العمال بالتوقيت الكامل ويتحملون نصف الأعباء مما جعلهم يكونوا أقل عرضة للحوادث، وقليلًا ما كانوا يتلقون المساعدة من زملائهم

كما أنهم كانوا يعملون وفقا لظروف عمل شبه ملائمة مقارنة بنظرائهم من العمال أصحاب التوقيت الكامل فوجدناهم بالأرشييف أو المخازن.

جدول رقم (12) توفر المعدات الوقائية ومدى استعمالها:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		استعمالها توفر المعدات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	14	7.14	1	7.14	1	85.71	12	نعم
100	22	72.72	16	9.09	2	18.18	4	لا
100	24	45.83	11	4.16	1	50	12	أحيانا
100	60	46.66	28	6.66	4	46.66	28	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول، فإن اتجاهه العام يشير إلى الفئة الذين توفرت لديهم معدات وقائية مما سهل عليهم استعمالها بنسبة 46.66%، مقابل الذين أحيانا كانت تتوفر لديهم ويستعملونها بنسبة 46.66% ثم تلتها الفئة الذين لم تتوفر لديهم المعدات ولم يستعملونها بنسبة 6.66%، تدعمها الفئة الذين صرحوا أنهم تتوفر لديهم معدات وقائية ويستعملونها بنسبة 85.71% ثم تليها نسبة 72.72% من الذين لم تتوفر لديهم المعدات الوقائية وأحيانا استعمالها في حين كانت هناك فئة من الذين لم تتوفر لديهم المعدات الوقائية ولم يستعملوها بنسبة 9.09%، كحوصلة من مجمل ما صرحت به بقية الفئات .

إن توفر المعدات الوقائية يساعد العامل على استعمالها جنبا الى توعية المشرف لهم ورقابتهم مثل ما رأينا سابقا، ذلك أن عدم توفر المعدات الوقائية للبعض منهم بالضرورة جعلهم لا يستعملونها وبالتالي تعرضهم للحوادث بالعمل .

فما نستنتجه أنه كلما توفرت المعدات الوقائية ساهم ذلك في التقليل من التعرض للحوادث مثل ما نرى في الجدول الموالي.

جدول رقم (13) استعمال العامل للمعدات وحوادث العمل:

المجموع		لا		نعم		التعرض لحوادث العمل استعمال معدات الوقاية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	32	93.75	30	6.25	02	نعم
100	12	50	06	50	06	لا
100	16	87.5	14	12.5	02	أحيانا
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول فان اتجاهه العام يشير إلى الفئة الذين لم يتعرضوا للحوادث بالعمل بنسبة 83.33 %، مقابل نسبة 16.66 % فئة الذين تعرضوا لها، دعمتها في ذلك حسب المتغير التابع الفئة الذين لم يتعرضوا لحادث عمل وكانوا يستعملون معدات الوقاية بنسبة 93.75 %، تليها الفئة الذين لم يتعرضوا لحادث وكانوا أحيانا يستعملون المعدات بنسبة 83.33 %، في حين كانت الفئة التي لم تتعرض للحوادث رغم عدم استعمالها للمعدات بنسبة 50 %، تقابلها الفئة الذين تعرضوا لحادث لعدم استعمالهم لمعدات الوقاية بنسبة 50 % وهي أكبر نسبة من نظيراتها من الفئات الذين تعرضوا لحوادث العمل.

فما نستنتجه أن نمط الإشراف ومدى تأثيره في وقوع الحوادث بالعمل من عدمها، ليس المسبب الوحيد في هذا، بل تنشق منه عدة مسببات منها نمط الرقابة مثل ما رأينا سابقا ومدى تطبيق كل عامل لتعليمات المشرف الوقائية، فاستعمال المعدات من مهمة رقابة المشرف بالدرجة الأولى لكن هناك عوامل يجب أن تتظافر لعدم جعل هذا الأخير المسبب الوحيد، فحسب ما لوحظ أنه هناك نوع من التسبب يتسبب فيه العامل بحد ذاته فهناك من كان لا يستعمل المعدات وهناك رغم استعمالها كان يفتقر إلى نوع من الانتباه، وبالتالي فان الفئة التي لم تتعرض لحوادث العمل رغم أقدمية العمل هي الفئة الأكثر التي كانت تستعمل معدات الوقاية.

جدول رقم (14) علاقة العامل بزملائه وأثر ذلك في التقليل من حوادث العمل:

المجموع		لا		نعم		التعرض لحوادث العمل علاقة العامل بجماعة العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	35	94.28	33	5.71	02	حسنة
100	19	78.94	15	21.05	04	عادية
100	06	33.33	02	66.66	04	سيئة
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول الإحصائية تبين أن أكبر نسبة كانت لفئة العمال الذين لم يتعرضوا لحوادث عمل وكانت علاقتهم مع زملائهم حسنة بـ 94.28%، تليها الفئة الذين لم يتعرضوا للحوادث وعلاقتهم مع زملائهم عادية بنسبة 78.94%، في حين الفئة التي لم تتعرض للحوادث وعلاقتهم بزملائهم سيئة بنسبة 33.33%، تقابلها الفئة الذين تعرضوا لحوادث عمل وكانت علاقتهم مع زملائهم سيئة بنسبة 66.66%، تليها نسبة 21.05% فئة العمال الذين تعرضوا للحوادث وكانت علاقتهم مع الزملاء عادية، في حين الذين تعرضوا لحوادث وعلاقتهم بالزملاء حسنة بنسبة 5.71%.

فكلما كانت العلاقات الاجتماعية بين العمال حسنة كلما، كان أسلوب الاتصال بينهم يتسم بالمرونة وعدم احتكار المعلومة تجاه العمل خاصة بما يتعلق أساليب الوقاية.

فما نستنتجه أن الفئة التي لم تتعرض لحوادث عمل كانت العلاقة بينهم وبين زملائهم حسنة.

جدول رقم (15) يوضح دور استشارة العامل لزملائه ومدى تعرضه للحوادث :

المجموع		لا		نعم		التعرض لحوادث العمل استشارة العامل لجماعة العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
100	21	90.47	19	9.52	02	نعم
100	10	50	05	50	05	لا
100	29	89.65	26	10.34	03	حسب صعوبة العمل
100	60	83.33	50	16.66	10	المجموع

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن الفئة الذين صرحوا أنهم يستشيرون زملائهم بالعمل أو طرق استعمال معدات الوقاية ولم يتعرضوا لحادث العمل بنسبة 90.47 %، تليها نسبة 89.65 % من العمال الذين لم يتعرضوا لحادث ولم كانت الاستشارة بينهم حسب صعوبة العمل في حين كانت الفئة الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل رغم أنه لم تكن هناك استشارة بالعمل بنسبة 50%.

تقابلها الفئة الذين تعرضوا لحادث ولم يستشيروا زملائهم بالعمل بنسبة 50 %، في حين أن العمال الذين كانوا يستشيرون الزملاء أو يستشيرون عند الضرورة لم تسجل نسبا كبيرة مثل نظيرتها.

ان الاستشارة بما يتعلق بالعمل وطرق الوقاية من الحوادث، لا تقتصر في السؤال أو استشارة المشرف فقط، بل هي أيضا أخذ المهارة والمعلومات واكتساب خبرات خاصة أن هذه الفئة أغلبها تعمل وفقا لصف متشابه بالعمل وظروف عمل متشابهة.

وبالتالي فان العمال الذين كانوا في استشارة دائمة مع زملائهم أقل عرضة للحوادث في عملهم.

جدول رقم (16) علاقة العامل بجماعته وأثر ذلك في التعاون فيما بينهم:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		التعاون علاقة العامل بجماعة العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	37	37.83	14	8.10	3	54.05	20	حسنة
100	10	40	4	20	2	40	4	عادية
100	13	0	0	69.23	9	30.76	4	سيئة
100	60	30	18	23.33	14	46.66	28	المجموع

لكمن خلال القراءة الإحصائية للجدول فان اتجاهه العام يشير إلى نسبة 46.66% من فئة الذين صرحوا أنه يوجد تعاون فيما بينهم، مقابل الذين احيانا وحسب صعوبة العمل يتعاونون فيما بينهم بنسبة 30%، تليها الفئة الذين صرحوا أنه لا يوجد تعاون بينهم يدعمها في ذلك الفئة العمال الذين كانت علاقتهم سيئة بينهم وبين جماعة العمل ولا يوجد التعاون بينهم بنسبة 69.23%، 54.05% من مجمل الفئات الذين صرحوا .

وبالتالي فان مجموع العمال الذين كانت تربطهم علاقات حسنة مع جماعة عملهم بمختلف الوحدات، كان التعاون بينهم سائدا حول العمل مما ذلل الصعوبات للكثير منهم كما أنهم كانوا أقل عرضة لحوادث العمل، وبالمقابل فان فئة العمال الذين كانت علاقتهم بجماعة العمل سيئة لم يكن هناك تعاون فيما بينهم حسب دراسة ل**بنجهام** والذي استخلص منها أن عدم وجود تعاون بين الزملاء بالعمل يؤدي لوقوع الحوادث به.¹

فما نستنتجه أن التعاون الجماعي بالعمل، يساعد على إتمام العمل وجعل العامل أقل عرض للحوادث بها.

¹ عبد الفتاح محمد سمير، موضوعات في علم النفس الاجتماعي، مرجع سابق، ص 273.

جدول رقم (17) يوضح علاقة ظروف العمل بالحوادث :

ظروف العمل المسببة للحوادث	التكرار	النسبة
ظروف تقنية	03	42.85
ظروف فيزيقية	04	57.14
المجموع	07*	100

(*07) تناقص الإجابة لدى المبحوثين الذين تعرضوا لحادث راجع إلى عدم الإجابة منهم عن

سبب وقوع الحادث.

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن الفئة التي صرحت أن الظروف الفيزيقية من المسببات

وقوعهم بالحادث هم أكبر نسبة حيث بلغت 57.14 %، تليها نسبة 42.85 %

إن العمال الذين تعرضوا للحوادث بالعمل، كان أكثرها بسبب عدم ترتيب المكان وقلة

النظافة، تليها الحوادث التي وقع بها العمال بسبب الظروف التقنية مثل تعرض احدهم للإصابة

بسبب إهتلاك وعدم صيانة الرافعة جيدا، والآخر بسبب شرارة كهربائية.

كما أن العمال الذين تعرضوا لحوادث مماثلة ولم يصرحوا بها، بناء على ما ورد إلينا كان نتيجة

للإهمال من طرف العمال أنفسهم وخوفا من المشرف عزفوا عن الإجابة.

10- الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال بيانات الجداول ثبت أن الحوادث التي تقع بالعمل ليست دائما ثابتة كعامل السن أو نقص الخبرة

فالمثل وعدم التركيز والتعب والإرهاق والعمل لمدة طويلة تعمل في حدوث ذلك .

كما أن العوامل التي ساهمت في التقليل من حوادث العمل التعاون بين العامل وجماعة عمله والاستشارة حول العمل التي ساهمت في إكساب العامل الخبرة ومعرفة لطرق حماية نفسه من حوادث بالعمل، لكن ظروف العمل الفيزيائية كانت من بعض المسببات في وقوع بعض العمال بالحوادث لكنها لم تؤثر بشكل كبير على بقية العمال .

وبعودتنا في الحديث حول العوامل الاجتماعية والمتمثلة في علاقة العامل بجماعة عمله، فإن التعاون يساعد على دعم هذه العلاقة بين العمال رغم الإمكانيات الضئيلة خاصة المادية وعدم وجود إدارة متخصصة لتولي المخاطر والحوادث التي تحدث ببلدية غرداية.

وبالتالي تحققت الفرضية الثانية نسبيا.

11- نتائج الدراسة:

تلخصت فيما يلي :

التعدد في أساليب الإشراف، على حسب نمط العمل، فمنهم من يركز اهتمامه على العمل دون الحرص على وقاية العامل، وهناك من يولي الاهتمام لكليهم أن علاقة المشرف بالعمال لها دور في إتباع هؤلاء لتعليماته خاصة الوقائية منها.

*تعمل العلاقات الاجتماعية الحسنة بين المشرف والعمال على إتباع هؤلاء للتعليمات الوقائية له وبالتالي التقليل من حوادث العمل.

* تعمل العلاقات الاجتماعية الحسنة بين العامل وجماعة عمله في تعزيز التعاون بالعمل، والاستشارة

وبالتالي اكتساب العامل أساليب وطرق وقائية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

* أن التعاون الجماعي بالعمل، يساعد على إتمام العمل وجعل العامل أقل عرض للحوادث بها.

*يعد توفر المعدات الوقائية، ورقابة المشرف للعامل في استعمالها، من العوامل التي تساهم في التقليل

من الحوادث بالعمل.

خاتمة

مما لا شك فيه، فإن حماية العامل من أولويات أي جهة وصية بأي مؤسسة كانت، ورغم الانتقاص الذي سجله ببلدية غرداية حول بعض أساليب وطرق المعدات الوقائية، والدورات التدريبية، إلا أنها اعتمدت أسلوب عمل يراعي طاقة استيعاب القدرة البدنية والعقلية للعامل وإدراج كل واحد منهم بعمل حسب قدرته، فكانت أول خطوة لخلق التوازن بين الفئات العمالية .

كما أن الإدارة وزعت المشرفين حسب نوع كل عمل، وأسندت مهام توزيع المعدات الوقائية على عاتقهم، وفتحت المجال لجماعة العمل لتظافر الجهود مع الإدارة، من أجل المتابعة فيما بينهم تعليمات المشرفين بما يخص تطبيق أساليب الوقاية، كما أن العلاقات الاجتماعية الحسنة ساعدت كثيرا على إنجاح ذلك .

كما أن الحوادث التي تعرض البعض لها، كانت بسبب العوامل الفيزيائية أكثرها وليست مسببات نفسية، لذلك وجب الانتباه والتخلص من مسبباتها بالبلدية .

وفي الأخير فإن إدارة المخاطر ، تنظيم كان لزاما تواجهه بكل المؤسسات سواءا خدماتية أو اقتصادية أو صناعية، كون أن الحوادث تتسم بصفة الفجائية، لكن نظرا لمحدودية المورد المالي للمؤسسات العمومية الخدماتية مثل البلدية، حال دون إيجاد مثل هذه الإدارة بحد ذاتها، وبقي الرهان الحالي ضرورة تلقي كل من المشرف والعمال تدريبا على الأساليب والطرق الوقائية بالعمل.

المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية :

أ- الكتب :

- 1- أشرف محمد عبد الغني علم النفس الاجتماعي أسس وتطبيقات، المكتب الجامعي الحديث الأسكندرية.
- 2- أحمد زايد وآخرون إشكاليات السياسة الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي المكتب التنفيذي ط01 المنامة -البحرين.
- 3- أيمن حسن الطوباسي إدارة المخاطر في مؤسسات القطاع الثالث بدون نشر بدون طبعة .
- 4- باري كشواي إدارة الموارد البشرية ترجمة قسم دار الفاروق بيروت -لبنان.
بدوي زكي دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات -دار الفكر العربي بيروت-لبنان دون سنة دون طبعة.
- 5- حسين عبد الحميد رشوان علم الاجتماع الصناعي الحديث مؤسسة شباب الجامعة -مصر. 2005
- 6- حسن حريم السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال دار الحامد للنشر والتوزيع عمان -الأردن .
- 7- شقيري نوري موسى و أسامة عزمي سلام، إدارة المخاطر والتأمين دار حامد للنشر والتوزيع طبعة الأولى عمان - الاردن.
- 8- رستم لطفي كمال الأخصائي الاجتماعي في المصانع مكتبة القاهرة الحديثة ملتزم الطبعة والنشر.
- 9- صلاح الشنواني إدارة الإنتاج مدخل تاريخي مركز الأسكندرية-مصر 2006.
- 10- عبد الهادي جوهري علم الاجتماع الإدارة والمفاهيم وقضايا دار المعارف ط 02 ممصر 1987.
- 11- عبد الرحمان عيسوي دراسات في علم النفس والإنتاج دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع الأسكندرية 1990.
- 12- عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط 2، 1971
- 13- عبد الرحمان عبد الله محمد علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية الأسكندرية -مصر سنة 2006.

- 14- عطية عبد الحميد نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة عمل الجماعات دار المعرفة الجامعية مصر 2004.
- 15- عبد العزيز خواجه علم النفس الاجتماعي للعمل دار الغرب نشر والتوزيع وهران - الجزائر 2005.
- 16- عمرو وصيفي العقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي - دار وائل ط02 حلب سوريا سنة 2009.
- 17- علي محمد عبد الوهاب العنصر الانساني في ادارة الانتاج، دار وهادان، القاهرة، مصر، 1983.
- 18- فتوح أبو العزم فارس خليل القيادة الإدارية والتخطيط في مجتمعنا الاشتراكي مكتبة القاهرة الحديثة 1996.
- 19- محمد جوهري مدخل إلى علم الاجتماع دار المعرفة الجامعية مصر - ط 05 سنة 2006.
- 20- مصطفى أحمد أبو بكر عمر مبادئ قانون التأمين الاجتماعي منشورات حلبي الحقوقية بيروت - لبنان 2010.
- 21- معن خليل عمر معجم علم الاجتماع المعاصر دار الشروق للفن والتوزيع عمان - الأردن سنة 2000.
- 22- محمد سمير عبد الفتاح موضوعات في علم النفس الاجتماعي بدون نشر بدون سنة بدون طبعة .
- 23- محمد محمد إقبال - محمود التحليل النفسي لإصابات العمل ، مكتبة المجتمع العربي عمان - الأردن دون سنة .
- 24 - كامل محمد محمد عويضة علم النفس الاجتماعي دار الكتب العلمية بيروت - لبنان
- 25- ناصر منصور الروسان الأمن الصناعي والسلامة المهنية مكتبة المجتمع للنشر والتوزيع عمان - الأردن.
- ب- كتب المنهجية :
- 26- خالد حامد منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع عمان، الأردن، دون سنة، دون طبعة.
- 27- موريس أنجرس منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصة، ترجمة بوزيد صحراوي، القصة، الجزائر 2004،
- 28- معن خليل عمر منهج البحث في علم الاجتماع دار الشروق للنشر والتوزيع عمان - الأردن.
- 29- ماجد محمد الخياط أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية ط 01 عمان - الأردن

30- سعيد سبعون وحفصة جرادي الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع دار القصة للنشر الجزائر 2012.

ج- الأطروحات :

31- بن زاف جميلة العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة مذكرة لنيل شهادة الماجستير - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

.thesis.univ-biskra .dz socio

32- سمير حديبي حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة منتوري - قسنطينة 2008-2009.

http//bu.umc.dz thesis

33- شراف براهيم فعالية نظام الأمن الصناعي للوقاية من الحوادث المهنية، مذكرة لنيل ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة عمار الثليجي الأغواط 2003-2004.

34- عبدلي لطيفة دور ومكانة ادارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية مذكرة لنيل ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2011-

د- المقالات والمناشير:

35- مقال حول دور إدارة المخاطر في تحقيق جودة الخدمات دون نشر بدون طبعة دون سنة. www.riskm.edu.uk

36- مقال حول وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل الكويت دون نشر دون طبعة دون سنة. www.uobabylon.edu.ko

37- مقال حول البحوث الجامعية ومذكرات التخرج 2014/01/08

http //mfb .com permalink

38- حوادث العمل والأمراض المهنية 1983 القانون رقم 83-83 الجريدة الرسمية العدد 28.

المراجع باللغة الفرنسية :

39-jeas pierre citeau -gestion des ressources humains -editiondalloz
paris.

الملاحق

الاستبيان

البيانات الشخصية :

1- السن

2- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي تكوين مهني

3- مدة العمل (الأقدمية)

4- نوع المداومة: متعاقد بالتوقيت الجزئي متعاقد بالتوقيت الكامل

ب- أسئلة خاصة بإدارة المخاطر والإشراف ودورها في تقييد العامل للتعليمات الوقائية :

6- هل استفدت من خدمات عيادة طبية المجاورة: استفدت لم أستفد

7- هل يقوم المشرف بتوعيتكم بما يتعلق أساليب الوقاية من الحوادث: نعم لا أحيانا

8- هل يقوم المشرف بمراقبتكم حول استعمال معدات الوقاية: نعم لا

9- كيف هي علاقتك بالمشرف المباشر لك: حسنة عادية سيئة

10- هل يقوم المشرف بتوعيتكم: نعم لا أحيانا

11- هل يوفر المشرف وسائل ومعدات الوقاية لكم: نعم لا

12- هل استفدت من التدريب: استفدت لم أستفد

ج- أسئلة خاصة بظروف العمل وعلاقتها بحوادث العمل:

13- هل تقوم باستعمال معدات الوقاية: نعم لا أحيانا

14- كيف هي العلاقة بينك وبين جماعة عملك: حسنة عادية سيئة

15- هل يوجد تعاون جماعي بينك وبين جماعتك بالعمل: نعم لا

16- هل هناك حرص ومتابعة على تطبيق التعليمات الوقائية من قبل بعضكم البعض: نعم لا

17- هل تستشير جماعتك بالعمل: نعم لا على حسب صعوبة العمل

18- ما هو رأيك بعملك بالبلدية: عادي متعب وصعب ممل مريح

19- هل سبق لك وأن تعرضت لحادث: نعم لا

20- ما هو سبب الحادث:

ضعف الإضاءة

نقص التهوية

حرارة مرتفعة

شرارة كهربائية تعب توتر وقلق

اهتلاك آلة وعدم صيانتها فقدان التركيز

عدم ترتيب المكان وقلة النظافة آخر