



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت

معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

مذكرة مقمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: استراتيجية وإدارة الموارد البشرية

## أثر حوادث العمل على الكفاءة في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة لمؤسسة "نفضال" - عين تموشنت-

تحت إشراف:

من إعداد:

- بن يحيى الحسين

- قادة بن عبد الله نعيمة

### أعضاء لجنة المناقشة

أ. بن وسعد زينة رئيسا ..... عين تموشنت

أ. بن يحيى الحسين مشرفا ..... عين تموشنت

أ. مراد إسماعيل ممتحنا ..... عين تموشنت

السنة الجامعية: 2016-2017

# كلمة شكر

يقول عليه الصلاة والسلام

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

فحمدا لله تعالى العلي القدير الذي وفقنا

لإتمام هذه المذكرة.

فإنَّ أجمل ما يسعد الإنسان في هذه الدنيا

هو الاعتراف بالجميل

لا يسعني إلا أن نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير

للأستاذ \* بن يحيى حسين \* على مساعدتي

والشكر والتقدير إلى كل من مد لنا يد المساعدة من

بعيد ومن قريب.

شكرا

# " الإهداء "

بسم الله الرحمن الرحيم: " وقل عملوا فسيروا الله عملكم ورسوله والمؤمنون "

صدق الله العظيم

لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب

الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك الله جل جلاله

إلى نبي الرحمة ونور العالمين إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة سيدنا محمد صلى الله

عليه وسلم.

أهدي ثمرة جسدي إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى كل من أحمل اسمه بكل افتخار

إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوطنني إلى ما أنا عليه (أبي العزيز).

إلى من بها أكبر وعليها أعتد إلى شمعة موقدة تنير ظلمة حياتي إلى ملاكي في الحياة إلى

معنى الحب والحنان والتفاني إلى بسمه الحياة وسر الوجود إلى من طاب دعاؤها سر نجاحي

وحنانها بلسم جراحي أهديه لها (أمي الحبيبة)

إلى نجوم سمائي وشرايين قلبي، إلى من فرحتني تفرحهم ونجاحي وفخر لهم، إلى سندي في

الحياة "أخواتي"، هدى - خامسة - حبيبة - أسماء، أخي الصغير العزيز الغالي أمين، وإلى رفيق دربي

أمين .

وإلى جدي وجدتي رحمهم الله، وإلى أخوالي وختاتي وأولادهم، وإلى أعمامي وزوجاتهم

وأولادهم.

وإلى صديقاتي العزيزات خاصة: أمينة - شيماء - مريم

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً يستفيد منه جميع الطلبة

المتربصين المقبلين على التخرج

زعيمة

# الفهرس العام

## فهرس المحتويات

|   |   |
|---|---|
| الصفحة  | حوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية                          |
| .I  | الاهداء   |
| .II   | الشكر والتقدير  |
| .III  | الفهرس  |
| .IV   | قائمة الجداول   |
| .V  | قائمة الأشكال   |
| أ-ج   | المقدمة عامة  |
| <b>الفصل الأول: حوادث العمل</b>                 |   |
| 2   | تمهيد   |
| 14-3  | المبحث الأول: ماهية حوادث العمل                                   |
| 5-3   | المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل                                   |
| 10-5  | المطلب الثاني: شروط العامة لحوادث العمل                           |
| 14-10   | المطلب الثالث: النظريات المفسرة لحوادث العمل                      |
| 23-15   | المبحث الثاني: تصنيفات حوادث العمل وأسبابها                       |
| 16-15   | المطلب الأول: تصنيف حوادث العمل                                   |
| 20-16   | المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل                                  |
| 23-20   | المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في حوادث العمل                     |
| 27-23   | المبحث الثالث: تحقيق وتسجيل وقياس حوادث العمل                     |
| 24-23   | المطلب الأول: تحقيق وتحليل حوادث العمل                            |
| 25-24   | المطلب الثاني: تقارير وسجلات حوادث العمل                          |
| 26  | المطلب الثالث: قياس حوادث العمل                                   |
| 27  | خاتمة الفصل   |
| <b>الفصل الثاني: الوقاية والكفاءة الإنتاجية</b> |   |
| 29  | تمهيد   |
| 36-30   | المبحث الأول: ماهية نظام الوقاية                                  |
| 31-30   | المطلب الأول: مفهوم نظام الوقاية                                  |
| 33-32   | المطلب الثاني: دوافع الاهتمام بالوقاية                            |
| 36-33   | المطلب الثالث: استراتيجيات والهيئات التي تهتم بالوقاية من الحوادث |
| 45-37   | المبحث الثاني: الكفاءة الإنتاجية                                  |
| 41-37   | المطلب الأول: ماهية الكفاءة الإنتاجية                             |
| 43-41   | المطلب الثاني: العوامل المحددة للكفاءة الإنتاجية في المؤسسة       |
| 45-44   | المطلب الثالث: مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية وأساليب تحسينها      |
| 52-45   | المبحث الثالث: حوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية           |
| 47-45   | المطلب الأول: مستويات تكلفة حوادث العمل                           |

|   |   |
|---|---|
| 48-47   | المطلب الثاني: التكاليف المباشرة لحوادث العمل     |
| 52-48   | المطلب الثالث: التكاليف الغير مباشرة لحوادث العمل |
| 53  | خاتمة الفصل                                       |
| <b>الفصل الثالث: أثر حوادث العمل على الكفاءة في مؤسسة "نفضال"</b> |   |
| 55  | تمهيد   |
| 61-55   | المبحث الأول: ماهية المؤسسة " نفضال "             |
| 56  | المطلب الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة             |
| 57-56   | المطلب الثاني: مهام مصالح المؤسسة                 |
| 60-57   | المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة            |
| 61  | المبحث الثاني: مصالح وأهداف المؤسسة               |
| 66-62   | المطلب الأول: أهداف المؤسسة                       |
| 64-62   | المطلب الثاني: أهداف المؤسسة                      |
| 65-64   | المطلب الثالث: السلامة المهنية للمورد البشري      |
| 83-66   | المبحث الثالث: جمع وتحليل البيانات                |
| 67-66   | المطلب الأول: مجالات الدراسة الميدانية            |
| 68-67   | المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات                 |
| 83-69   | المطلب الثالث: تحليل نتائج الاستبيان              |
| 84  | خاتمة الفصل                                       |
| 87-86   | الخاتمة العامة                                    |
| 91-89   | قائمة المراجع                                     |
| 98-94   | الملاحق   |

# فهرس الجداول والأشكال

## فهرس الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول  | رقم الجدول |
|--------|---|------------|
| 21     | الخبرة وأثرها على الحوادث                                 | 01         |
| 30     | الفرق بين الامن الصناعي والسلامة والصحة المهنية           | 01         |
| 43     | تصنيف (A.Judson)  | 02         |
| 64     | عدد أفراد العاملين في المقاطعة                            | 01         |
| 67     | الاحصائيات المتعلقة باستمارة الاستبيان                    | 02         |
| 69     | نتائج تحليل الثبات الفا كرومباخ                           | 03         |
| 70     | توزيع أفراد العينة حسب الجنس                              | 04         |
| 71     | توزيع أفراد العينة حسب العمر                              | 05         |
| 72     | توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي                   | 06         |
| 73     | توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة                       | 07         |
| 74     | توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة                         | 08         |
| 74     | توزيع أفراد العينة حسب نوبات العمل                        | 09         |
| 75     | مدى تعرض العمال للحوادث المهنية                           | 10         |
| 76     | عدد مرات تعرض العمال للحوادث المهنية                      | 11         |
| 76     | أسباب التعرض للحوادث المهنية                              | 12         |
| 77     | إمكانية تفادي أسباب حوادث العمل                           | 13         |
| 78     | مكان وقوع الحادث  | 14         |
| 79     | معاملة المؤسسة مع الحادث                                  | 15         |
| 80     | التحليل الاحصائي لمحور الحوادث                            | 16         |
| 81     | التحليل الاحصائي لمحور الكفاءة في المؤسسة                 | 17         |
| 82     | يوضح تحليل معامل الارتباط بين حوادث العمل والكفاءة        | 18         |
| 82     | يوضح تحليل التباين الأحادي الكلي للنموذج                  | 19         |
| 83     | يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط بين حوادث العمل والكفاءة | 20         |



## فهرس الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل                                  | رقم الشكل |
|--------|--|-----------|
| 14     | نظرية دومينو                                 | 01        |
| 42     | العوامل المحددة للكفاءة الإنتاجية            | 01        |
| 61     | الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة                | 01        |
| 62     | دائرة المستخدمين والوسائل العامة             | 02        |
| 70     | تمثيل بياني لأفراد العينة حسب الجنس          | 03        |
| 71     | تمثيل بياني لأفراد العينة حسب العمر          | 04        |
| 72     | تمثيل بياني لأفراد العينة حسب الدرجة العلمية | 05        |
| 73     | تمثيل بياني لأفراد العينة حسب سنوات الخبرة   | 06        |
| 74     | تمثيل بياني لأفراد العينة حسب نوع المهنة     | 07        |
| 75     | تمثيل بياني لأفراد العينة حسب نوبات العمل    | 08        |
| 75     | تمثيل بياني لمدى تعرض العمال للحوادث         | 09        |
| 77     | تمثيل بياني لأسباب التعرض للحوادث            | 10        |
| 78     | تمثيل بياني لإمكانية تفادي الحوادث المهنية   | 11        |
| 78     | تمثيل بياني لمكان وقوع الحادث                | 12        |

## فهرس الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق | رقم الملحق |
|--------|--------------|------------|
| 98-94  | الاستمارة    | 01         |

# المقدمة العامة

إن الاهتمام بسلامة المورد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة، لأن هذا المورد هو أحد متطلبات قيام المؤسسات وأساس نجاحها وتوجيهها نحو زيادة كفاءتها الإنتاجية وتحقيق أقصى ربح ممكن.

إن عدم وصول تلك المؤسسات إلى هدفها الاستراتيجي، المتمثل في المستوى المرتفع للكفاءة، يرجع لأسباب مختلفة، منها تلك المعوقات التي تعيق العمال عن أداء عملهم بكفاءة عالية، ولتي تعد حوادث العمل أهمها، بسبب تأثيراتها السلبية على عناصر الإنتاج، نتيجة ما تلحقه من إصابات بالعمال، وأضرار بالآلات والمعدات وتلف المنتوجات.

إن الارتفاع الخطير لظاهرة حوادث العمل في المؤسسة، يعد مؤشرا على عدم فعالية نظام الوقاية بها إذ يعبر عن وجود ثغرات، وعدم إعطائها الاهتمام اللازم والمكافئ لدورها في تحقيق الحماية الضرورية لعناصر الإنتاج المادية والبشرية، مما يرفع من طاقتها وكفاءتها الإنتاجية.

وتبعاً لآثار حوادث العمل على عناصر الإنتاج، تتحمل المؤسسة مجموعة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة، التي ترفع من تكاليف إنتاجها، وتؤثر سلباً على كفاءتها الإنتاجية.

### إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق تأتي إشكالية الدراسة:

ما مدى تأثير حوادث العمل على كفاءة العمال في المؤسسات الجزائرية؟

وضمن هذه الإشكالية تندرج العديد من التساؤلات التي نبغي الإجابة عنها:

- ما هو واقع ظاهرة حوادث العمل؟ شروطها، تصنيفاتها والنظريات المفسرة لها؟
- فعالية نظام الوقاية والكفاءة الإنتاجية؟
- مت هي الأطراف الأساسية والثانوية المختصة بالوقاية من حوادث العمل؟

## فرضيات الدراسة:

في إطار هذه الدراسة يمكن تلخيص الفرضيات فيما يلي:

### الفرضية العامة:

يوجد أثر لارتفاع حوادث العمل على كفاءة العمال في المؤسسات الجزائرية.

لا يوجد أثر لارتفاع حوادث العمل على كفاءة العمال في المؤسسات الجزائرية.

### أسباب اختيار الموضوع:

ثمة أسباب متعددة دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع والبحث فيه بكل جدية دون غيره

من المواضيع وتكمن في:

- محاولة معرفة وفهم ظاهرة حوادث العمل
- تخصص الباحث في مجال التسيير وتحديدًا تسيير الموارد البشرية
- حوادث العمل سبب من أسباب خفض كفاءة العمال في المؤسسة

### أهداف الدراسة:

إن الأبعاد والاهداف التي نريد الوصول إليها من خلال بحثنا هذا تتمثل فيما يلي:

- محاولة تحديد أهم الأسباب الإنسانية والمادية المؤدية إلى تكرار هذه الظاهرة في المؤسسات
- تحديد واقع مشكلة حوادث العمل وأهمية السلامة المهنية ومدى فعالية نظام الوقاية بالمؤسسة
- مدى تأثير حوادث العمل على كفاءة العمال

### أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع البحث أهمية كبرى خاصة في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط

الموارد البشرية على اعتبارها أهم الأسس التي يبنى عليها حاضر المؤسسة ومستقبلها

والمكانة التي تحتلها المعارف والمهارات، ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح أي

مؤسسة. يمثل هذا الموضوع بالإضافة إلى أهميته الاقتصادية، الإنسانية، والاجتماعية بالغة فكل من الحوادث المهنية، الوقاية، الامن الصناعي كلها مصطلحات تحمل أكثر دلالة وتتجلى أهمية البحث من إمكانية اعتماد نتائج تطبيق نظام الوقاية للتقليل والحد من حوادث العمل وبالتالي تساهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية.

### حدود الدراسة:

من أجل الإلمام بإشكالية البحث وفهم جوانبها المختلفة حددنا مجال دراستنا فيما يلي:

المجال المكاني: اختصر المجال المكاني الذي اخترناه للقيام بالدراسة الميدانية على

مؤسسة "نפטال" بعين تموشنت

المجال الزمني: بغية الإلمام بإشكالية البحث والوصول إلى نتائج واستنتاجات عملية لمدة

شهر من (2017/03/23) إلى (2017/04/20).

### المنهج المتبع:

من أجل الإجابة على الأسئلة المقترحة ومحاولة اختيار صحة الفرضيات المقدمة،

اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بغية استيعاب الجانب النظري الذي يسمح بفهم ظاهرة حوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية واستراتيجيات الوقاية منها.

بينما اعتمد الباحثة في الجانب التطبيقي، على منهج دراسة حالة بهدف الوقوف على

حقيقة هذه الظاهرة في المؤسسات، متخذ مؤسسة "نפטال" بعين تموشنت نموذجا لذلك.

### أدوات جمع البيانات:

1 الاستبيان: من خلال توزيع استمارات الاستبيان على العاملين والتي تضم المحاور

الأساسية للدراسة الميدانية

2 المقابلة: حيث قام الباحث بإجراء مقابلات منتظمة مع عمال مصلحة الموارد البشرية

ومجموعة من العمال، والتي تمكن توجيه أسئلة وتبادل الآراء بشأن الموضوع محل

الدراسة.

**تقسيمات البحث:** تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول أساسية على النحو التالي:

**الفصل الأول:** يتعلق بظاهرة حوادث العمل، وكانت الغاية منه إعطاء مفهوم حادثة العمل والشروط يجب أن تتوفر في الحادث لكي يعتبر حادث عمل، والنظريات المفسرة له بالنسبة للمبحث الأول، أما المبحث الثاني الذي يظهر تحت عنوان تصنيفات حوادث العمل وأسبابها، حيث خصص المطلب الأول لتصنيفات الحوادث والمطلب الثاني أسباب الحوادث، أما المطلب الثالث العوامل المؤثرة في الحادث.

وقد برز الفصل الثاني: بعنوان الوقاية والكفاءة الإنتاجية وتطرقنا فيه إلى ثلاث مباحث فالمبحث الأول مرتبط بنظام الوقاية وعرض فيه ثلاث مطالب وهي المطلب الأول ماهية نظام الوقاية، أهدافه أما المطلب الثاني دوافع الاهتمام بها، المطلب الثالث استراتيجيات الوقاية والهيئات التي تهتم بالوقاية من الحوادث. والمبحث الثاني متعلق بالكفاءة الإنتاجية، عرض فيه ثلاث مطالب المطلب الأول ماهية الكفاءة الإنتاجية، المطلب الثاني العوامل المحددة للكفاءة، المطلب الثالث مؤشرات قياس الكفاءة وأساليب تحسينها، والمبحث الثالث حوادث العمل وآثارها على الكفاءة وتناولنا فيه ثلاث مطالب، فالمطلب الأول مستويات تكلفة الحوادث، المطلب الثاني التكاليف المباشرة والمطلب الثالث التكاليف الغير مباشرة للحوادث. وبهذا تنتهي الدراسة النظرية ويأتي الفصل الأخير لدراسة مؤسسة "نفضال" بعين تموشنت وقد تم من خلاله التعرض إلى ثلاث مباحث: الأول تم فيه تقديم عام للمؤسسة، والثاني مصالح وأهداف المؤسسة ووضعنا المبحث الثالث تحت عنوان جمع وتحليل البيانات وقسمناه إلى مجالات الدراسة الميدانية وأدوات جمع البيانات وتحليل نتائج الاستبيان. وفي الأخير قدمت الباحثة خاتمة تناول فيها أهم النتائج التي توصل إليها والتوصيات التي يقدمها والآفاق الدراسية المرتبطة بالموضوع.

**صعوبات وعراقيل البحث:**

-قلة الدراسات الجامعية في هذا المجال

- صعوبة الحصول على معلومات محلية أي نقص الكتب الجزائرية في موضوع حوادث العمل

- صعوبة إيجاد مؤسسة تتوفر فيها الشروط اللازمة للقيام بالدراسة الميدانية، خاصة أن طبيعة الموضوع تتطلب ذلك بهدف استيعاب المعارف النظرية بشكل أحسن ومطابقتها مع واقع المؤسسات الجزائرية.

- عدم استيعابنا أكثر لبرنامج SPSS، وهذا ما جعلنا نتلقى بعض الصعوبات في إنجازه.



# الفصل الأول: حوادث العمل

**تمهيد:**

تعتبر حوادث العمل إحدى الظواهر الملازمة للنشاط المهني، ورغم اتفاق الباحثين والمهتمين بدراساتها على صفتها الفجائية، إلا أنهم يؤكدون على أن لها أسباب إنسانية ومادية، مباشرة وغير مباشرة تؤدي إلى وقوعها، بل وتكرارها مادامت تلك الأسباب موجودة ومؤثرة

إن تحديد مفهوم هذه الظاهرة يعد المدخل الضروري المؤدي إلى الوقاية منها، ولقد قدمت عدة نظريات حاولت تفسيرها وتحديد أسبابها، والعوامل المؤثرة فيها، وهذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا الفصل

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

المبحث الثاني: تصنيف حوادث العمل

المبحث الثالث: تحقيق وتسجيل حوادث العمل

## المبحث الأول: ماهية حوادث العمل.

تعتبر حادثة العمل إحدى الظواهر الملازمة للنشاط الإنتاجي والصناعي بشكل عام، تعددت تعاريفها، واختلفت النظريات في تحليلها وتفسيرها، وأجمع أغلب الباحثين على أنها تقع بسبب مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية، مباشرة وغير مباشرة تؤدي إلى وقوعها، لذا من الضروري التحقيق فيها، تحليلها وقياسها في المؤسسة.

### المطلب الأول: مفهوم حادثة العمل

**التعريف الأول:** "حادثة العمل هي كل ما يقع أثناء العمل صدفة، أو بسببه والتي تؤثر على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج"<sup>1</sup>

**التعريف الثاني:** "هي ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة، بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة، أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة"<sup>2</sup>

**التعريف الثالث:** "يعتقد الكثير أن لفظ الحوادث يعني تلك الأشياء التي تلحق ضرراً بالفرد، إلا أنه يمكن تعريف الحادثة بأنها حدوث شيء غير متوقع، يؤدي إلى الإخلال، وإعاقة في أداء النشاط المعين"<sup>3</sup>

**التعريف الرابع:** "يعرف حادث العمل بأنه حدث غير متوقع وليس مخططاً له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه"<sup>4</sup>

**التعريف الخامس:** "الحادثة هي واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف غير آمنة أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية أو حدوث إصابة للعامل أو العاملين تسبب ضرراً

<sup>1</sup> حسن الفكهاتي، موسوعة الأمن الصناعي، الدار العربية، القاهرة، جزء 2، 1972، ص27.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص440.

<sup>3</sup> دكتور حنفي سليمان، الأفراد، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1980، ص306.

<sup>4</sup> علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة 2006-2007، ص70.

جسدياً أو نفسياً قد يمتد هذا الضرر أجيالاً أخرى نتيجة التأثير الوراثي أو تسبب تلف في آلة أو ضياع في الوقت أو كل هذه الأمور مجتمعة ولكل حادث سبب ونتيجة<sup>1</sup>

✓ انطلاقاً من هذه التعاريف نستخلص النقاط التالية:

1/ أن مفهوم حادثة العمل أشمل من معنى إصابة العامل، ذلك أن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار بدنية ونفسية، نتيجة حادثة العمل، هذه الأخيرة التي تكون أبعد خطراً أو أعمق أثراً على الإنتاج لما تخلفه من أضرار أخرى تمس آلات ومواد إنتاج.

2/ حادثة العمل هي التي تقع أثناء العمل، أو بسببه أو متصلة به، حيث تدرج ضمنها حتى الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل، مثل حوادث نقل العمال.

3/ حادثة العمل هي فعل غير متوقع، ومفاجئ، ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج المادية والبشرية، نتيجة الأضرار المتعددة التي تخلفها، لذا فإن الأعمال المتعمدة لا يمكن إدراجها ضمن حوادث العمل.

✓ واعتماداً على ما سبق استنتجناه، تقدم الباحثة التعريف التالي لحادثة العمل:

"هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر بالأفراد والأشياء، فلو ترتب عليها إصابة أحد من العمال سميت حادثة ويجب أن تكون مرتبطة ارتباطاً مكاني وزماني بالعمل وبمناسبتها"

**تعريف حادثة العمل في ضوء القانون الجزائري:**

- لقد عرفت المادة 06 من القانون 13/83 حادث العمل على أنه "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"<sup>2</sup>
- كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/03/1956 والمعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه "تعتبر

<sup>1</sup> محمد عبد الرضا الشمري، السلامة والأمن الصناعي، دار صفا للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 2008، ص16.

<sup>2</sup> المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 1983/17/02.

كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجبر وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".<sup>1</sup>

✓ من خلال هذين التعريفين نجد أن المشرعين الجزائري والفرنسي اکتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكيف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها.

✓ كما أنه بالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري، فإننا نجد حادث عمل كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاولته عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري.

### المطلب الثاني: الشروط العامة لحوادث العمل

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع ما لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في صلب المادة 06 من القانون رقم 13/83 والتشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي.

#### 1- شرط الفجائية الحادث:

نعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً، أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت<sup>2</sup>

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر،

<sup>1</sup>سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 14.

<sup>2</sup> محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1967، ص 12.

وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي وأن أثره وأضراره المترتبة عنه قد ظهرت فيما بعد.<sup>1</sup>

## 2- شرط خارجية الحادث:

يشترط القانون رقم 13/83 في المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجياً، وهذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر بقولها ((يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي (...))<sup>2</sup>

بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للعامل المصاب، أي معزولاً عن جسم العامل، وعليه إذا كان الحادث ناشئاً عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل<sup>3</sup>

أي أن يكون بالتالي كما يقول أحد الفقهاء بفعل قوة خارجية أي بسبب خارج عن جسم المصاب ويكون الحادث ذا أصل خارجي هو الذي يميزه عن المرض المهني باعتباره راجعاً لأسباب داخلية في جسم الإنسان<sup>4</sup>

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون رقم 13/83 وبالخصوص المادة 06 منه.

<sup>1</sup> يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، ص10.

<sup>2</sup> المادة 06 من القانون، 13/83 مرجع سابق ذكره.

<sup>3</sup> عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، ص06.

<sup>4</sup> مصطفى الصخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ص13.

**3- شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب:**

نصت المادة 06 من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه (يعتبر كحادث كل حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية...)

فالمادة السالفة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق المادة إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق به يكون جسماني.

وعليه وحسب الأستاذة: أمال جلال فانه مجرد المساس بجسم العامل يشترط فيه احتكاك مادي لهذا الجسم، وبالتالي يعتبر من قبيل حادث العمل حتى ولو يصحب بإصابات عضوية أو جروح<sup>1</sup>

وبناء على ما سبق ذكره فإذا كان الضرر مالي أو معنوي انتفى الطابع المهني لحادث العمل، والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان، أي كل ما يمس الإنسان خارجياً أو داخلياً، عميقاً أو سطحيماً، نفسياً أو عضوياً، كالأضرار النفسية والعصبية، أما الضرر اللاحق بالضحية في ماله كالملابس والسيارة والأجهزة والمعدات والضرر المعنوي، فلا يعطي صفة الطابع المهني للحادث وإن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار، لكن وفق للقواعد العامة في المسؤولية المدنية<sup>2</sup>.

**4- شرط علاقة العمل:**

نصت المادة 06 من القانون رقم 83/13 على أنه (يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل ..)، فعبارة وطرأ في إطار علاقة العمل عبارة واسعة تحمل في طياتها ومفهومها مجموعة من الشروط لاعتبار الحادث حادث عمل، وتتمثل هذه الشروط في الارتباط العضوي بالعمل، وأن يحصل الحادث أثناء العمل أي زمان ومكان العمل، وأن يقع بمناسبة العمل أو بسببه.

<sup>1</sup> محمد لبيب شنب، مرجع سبق ذكره، ص 112.

<sup>2</sup> سماتي الطيب، مرجع سبق ذكره، ص 20.

أ- الارتباط العضوي بالعمل: ومفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل، وتظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل الذي يلتزم بمقاضاة شخص بأداء عمل ما لشخص آخر تحت سلطة وإشراف هذا الأخير مقابل أجر منه<sup>1</sup>.

ولا يشترط القانون لانعقاد علاقة العمل أي شكلية فهو من العقود الرضائية، فلا يشترط أن يكون مكتوباً، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي جاء فيها على أنه (تنشأ علاقة عمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما...)<sup>2</sup>

كما نصت المادة 09 من نفس المادة القانون السابق ذكره على أنه (يتم عقد العمل حسب الإشكال التي تتفق عليها الأطراف المعقدة)<sup>3</sup>

لكن تثار مسألة وقوع حادث العمل أثناء تعليق علاقة العمل، حيث يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث طالما وقع في تعليق علاقة العمل، ففي حالة الاضراب مثلا فلا يعتبر الحادث حادث عمل ولو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه أثناء خروجه عن إشراف ورقابة صاحب العمل، وعلى عكس ذلك يعتبر حادث العمل الحاصل لعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب متى توافرت شروطه<sup>4</sup>.

#### ب- وقوع الحادث أثناء العمل وبمناسبته:

لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل لإصباح الطابع المهني للحادث، بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الديوان الوطني للطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، 2002، ص15.

<sup>2</sup> المادة 08 من القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> المادة 09 من القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم.

<sup>4</sup> سماتي الطيب، مرجع سبق ذكره، ص22.



❖ وقوع الحادث أثناء العمل:

ويعني هذا الشرط أن يقع الحادث في مكان وزمن العمل ولا بد توضيح المقصود بالارتباط الزمني بالعمل من جهة والارتباط من جهة ثانية.

❖ 1- الارتباط الزمني بالعمل:

إن الارتباط الزمني يعني أن يقع الحادث في زمن وقت العمل أي وجود ترابط زمني بين العمل والحادث، ويقصد بزمن العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل والذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل، فطالما توفر الارتباط ما بين الحادث ووقت العمل اعتبر الحادث حادث عمل، ونعني هنا بالارتباط الزمني وليس الارتباط السببي بين الحادث والقيام بالعمل، كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي أو مالي فالحادث يعتبر حادث عمل<sup>1</sup>.

❖ 2- الارتباط المكاني للعمل:

نعني بالارتباط المكاني بالعمل أي ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل، وهذا الأخير هو المكان الذي يمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير، فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ العمل الموكل به، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف رب العمل حقيقة أو حكما، ويجب أخذ مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته، سواء كان مكان العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو رسميا<sup>2</sup>.

وقد وسع القضاء الفرنسي من مفهوم مكان العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس ودورات المياه ومكان الاستراحة ومطعم المنشأة، ونشير إلى أن الترابط الزمني والترابط المكاني للعمل شرطان متلازمان أي يجب توفرهما معا، غير أن القانون رقم 83/13 في مادته التاسعة جعل توافر أحدهما قرينة على توافر الآخر، لكن هذه القرينة بسيطة يمكن اثبات عكسها.

<sup>1</sup>عمراني عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص13.

<sup>2</sup>سماتي الطيب، مرجع سبق ذكره، ص25.

### ❖ وقوع الحادث بمناسبة العمل:

إذا لم يحدث حادث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني للحادث كما تم التطرق إليه سابقاً، بل يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل، فيكتفي وجود رابطة السببية بين العمل والحادث، وهذا الطرح يوافق الهدف المرجو من نظام حوادث العمل، وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل.

### المطلب الثالث: النظريات المفسرة لحوادث العمل

تعد حادثة العمل ظاهرة اقتصادية واجتماعية لازمت تطور العمل الإنتاجي خاصة، والتطور التكنولوجي والاقتصادي بصفة عامة، الأمر الذي دفع الباحثين والمهتمين إلى القيام بدراسات مختلفة بغية الوصول إلى تفسير علمي دقيق.

ولقد اختلفت النظريات المفسرة لها باختلاف مطلقاتها وأبعاد الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين وأهم هاته النظريات ما يلي:

#### 1- نظرية الاستهداف للحوادث

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت الحوادث من الناحية السيكلوجية، ذلك أنها اهتمت بدور العنصر البشري في وقوع الحادثة، فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية، بدنية ونفسية (كضعف البصر، ضعف الذكاء، الحالة الانفعالية) في العاملين تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من (العمال)، الذين يعلمون في نفس الظروف<sup>1</sup>.

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث، أهمها الدراسة التي قام بها توماس جانكنز (Thomas N.Jenkins)، والتي استخلص منها المميزات التالية:

- عدم الانتباه أثناء العمل.
- الانفرادية ومخالفة عادات، وتقاليد جماعة العمل.

<sup>1</sup>سملاي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بالروبية، شهادة الماجستير، (غير منشورة) الجزائر، 1994-1995، ص6.

- قلة الإدراك بالخطر.

- العدوانية، الميل إلى إيذاء وعقاب النفس.

كما أشار نفس الباحث أن هذه الصفات ملازمة للأفراد "المستهدفين للحوادث" مهما اختلفت الصناعات، وأن أفضل وسيلة للوقاية، هي الكشف عنهم واستبعادهم، خاصة أثناء القيام بعملية الاستقطاب.

### 2-نظرية الضغط والتكيف:

تبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، ولذلك فإن أفضل طريقة لتجنب الحوادث هي العمل على تجنب أسباب الضغوطات والتكيف معها<sup>1</sup>.

### 3-نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

طبقاً لهذه النظرية يعتبر الحادث سلوكاً عملياً رديئاً، أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية وغير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، ولا يشعر بالرضا والعدالة ... الخ، فكلما تشبعت بيئة العمل بالفرص النفسية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث<sup>2</sup>.

### 4-النظرية الاجتماعية<sup>3</sup>:

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل، وخاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة. فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل، المتمثلة في وجود مشاكل مرتبطة بالسكن، الأسرة، المحيط الاجتماعي ... تولد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر، ويتفاعلها مع ظروف العمل المادية تكون سبباً في وقوع الحوادث، وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال، ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.

<sup>1</sup> سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب الجراف والرافعات C-P-G، قسنطينة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص54.

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص75.

<sup>3</sup> سمير حديبي، مرجع سبق ذكره، ص59.

5- النظرية الوظيفية<sup>1</sup>:

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

إن هذه النظرة الجديدة لأسباب الحادثة، أدت إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها، ذلك أن تحديد الأسباب المباشرة، وغير المباشرة لها، من شأنه المساهمة بشكل فعال في التحكم فيها، ومنع تكرارها، خاصة في المؤسسات الصناعية.

"ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج الدراسة التي قام بها هنريش (H.Heinrich) حيث (توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث، أما الظروف البيئية، فتتسبب في 12% تقريبا بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة إلى ما يلي:

-18% من الحوادث ترجع على ظروف ميكانيكية غير مأمونة.

-19% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة.

-63% ترجع إلى خليط من العوامل الإنسانية والظروف البيئية غير المأمونة

## 6-نظرية الدومينو:

وضع هينرتش هذه النظرية منطلقا من كون أن هناك مجموعة من الحوادث المتتالية، حيث يؤدي وقوع الحادث الأول إلى وقوع الحادث الموالي وهكذا حتى تؤدي في الأخير إلى وقوع الخسائر. ولقد توصل "هينرتش" إلى تحديد خمسة محاور تشكل في مجملها أهم مسببات الحوادث المهنية. وكما في لعبة الدومينو " حيث يؤدي سقوط إحدى القطع إلى سقوط البقية، فإن هذه المحاور حسب "هينرتش" تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين إذ أن حدوث أحدهما يؤدي إلى حدوث الذي يليه، وهذه المحاور أو العوامل هي:

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص60.

-البيئة الاجتماعية السيئة (آليات التسيير) والتي تقود إلى:

-الأخطاء الفردية (الأخطاء الإدارية) والتي تتسبب في:

-التصرفات الخطرة (الأخطاء التقنية) والتي ينتج عنها:

-الحوادث وبدورها تقود إلى:

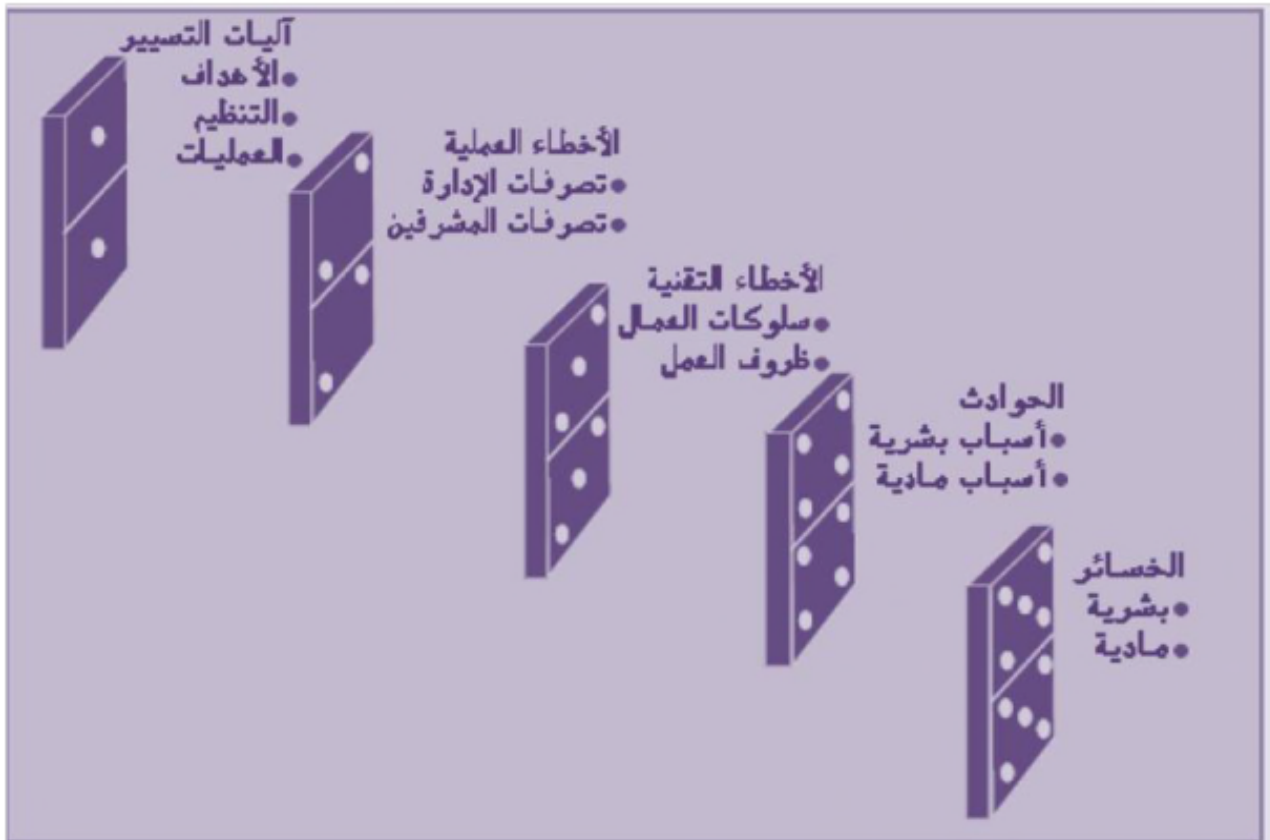
-وقوع خسائر مادية و/أو بشرية.

ومثلما يحول نزاع وحدة الدومينو " دون سقوط البقية في الصف فإن تحييد العامل الأكثر

تأثيرا يحول دون وقوع الحوادث المهنية، وهذا العامل كما يراه "هينرتش" هو العامل الثالث أي

التصرفات الخطرة أو كما أسماه الدومينو المفتاح.

الشكل رقم 01: نظرية دومينو.



Source : ton b leaman, les programmes la sécurité efficace, accident et gestion de la sécurité, chapitre60, encyclopédie de sécurité et santé de travail, bureau international de travail, site sur internet :

<http://www.ilo.org/public/protections/safework/cis/products/encylo/pdf/index,eout>  
2007/

## المبحث الثاني: تصنيفات حوادث العمل وأسبابها.

### المطلب الأول: تصنيف حوادث العمل.

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصنيفات الشائعة نذكر ما يلي:

**1-التصنيف من حيث الأسباب:** هناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية، كإهمال العامل وشروود ذهنه ولامبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، تشكل هذه العوامل نسبة 80% من أسباب حوادث العمل، وهناك عوامل ماديّة وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة، أو نوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة المتعلقة بظروف وبيئة العمل كالإضاءة، الحرارة ... الخ<sup>1</sup>

**2-التصنيف من حيث خطورتها:** يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة، أو العجز الكلي، فوفق هذا المعيار تقسم الحوادث إلى بسيطة وأخرى خطيرة، واستنادا إلى درجة التلف وحجمه اللاحق بالموجودات أو بالعامل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية، في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم، وقد تؤدي إلى الوفاة<sup>2</sup>.

### 3-التصنيف من حيث التجنب<sup>3</sup>:

**أ-حوادث يمكن تجنبها:** أن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث، أو بمعنى آخر هي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.

**ب-حوادث لا يمكن تجنبها:** وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق سيطرة العامل أي خارجة عن إطار قدراته الجسدية والعقلية والتنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل فإنها تفرض وجود

<sup>1</sup> سمير حديبي، مرجع سبق ذكره ص36.

<sup>2</sup> نادر محمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2000، ص 340.

<sup>3</sup> دويباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل E.N.I.C.A.B - بسكرة، الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص 57.

سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة.

#### 4-التصنيف من حيث النتائج: فيمكن أن تنقسم إلى حوادث تتلف الآلات أو معدات الإنتاج

وأخرى تصيب العاملين "بإصابات" وتكون نتائجها عادة على شكل كسور، أو حروق، أو فقد الحواس أو الأعضاء، أو التشوهات، وقد تؤدي إلى الوفاة<sup>1</sup>.

#### 5-تصنيفات أخرى: بالإضافة إلى التصنيفات السابقة توجد عدة تصنيفات لحوادث العمل نذكر منها التصنيف حسب:<sup>2</sup>

- نوع الحادث: حوادث مرور-حوادث مناجم – حوادث صناعية....
- خطورة الحادث: حادث خطير - حادث بسيط
- مكان الإصابة: إصابة رقبة -إصابة يد.....
- طبيعة الضرر: رضوض -كسور-التواء...
- مهنة المصاب: عامل يدوي -مخزني -إداري...
- زمن وقوع الحادث: الساعة -اليوم -الشهر...
- مكان وقوع الحادث: ورشات الإنتاج – الإدارة....

#### المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل<sup>3</sup>

تنقسم حوادث واصابات العمل الى قسمين رئيسيين يتكون الأول من الأسباب الإنسانية والثاني من الأسباب المادية.

<sup>1</sup>سمير حديبي، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص74.

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق، ص 76.



**1- الأسباب الإنسانية لحوادث العمل:** تتمثل العوامل الإنسانية السبب الرئيسي لوقوع الحادث، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وأن علاجها له أهمية كبيرة في تخفيض معدل الحوادث والرفع من كفاءة العامل.

### مسؤولية الإدارة العليا:

إن وضوح الأهداف الرئيسية للإدارة العليا واهتمامها بالعنصر البشري هدف رئيسي يتحقق من خلال التدريب في كافة المجالات وعلى رأسها الصحة والسلامة المهنية، إذ عليها البحث عن سبل الابتكار لتقليل الحوادث وتشجيع العمال لتطبيق أنظمة السلامة، من خلال مشاركة بقية الإدارات سبب الحادث، فالإدارة العليا هي التي تقرر التطبيقات التنظيمية، التكنولوجيا المستعملة، شراء المعدات والأدوات، طرق العمل، برامج الصحة والوقاية، ساعات العمل... الخ. فأى خطأ أو تقصير من جانب الإدارة العليا سيكون عاملاً مباشراً أو غير مباشر في وقوع الحادث<sup>1</sup>

### مسؤولية إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً كبيراً في وقوع الحادث والحد منه، وذلك عن طريق:

✓ 1 - سوء الاختيار المهني<sup>2</sup>: إن ملائمة العامل لعمله، يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية، النفسية، والعقلية، والتي تعد ضرورية حتى يتمكن من التكيف مع الآلة وظروف العمل السائدة، وغياب هذه المواصفات عند اختيار العامل يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث بنسبة كبيرة.

✓ 2 - نقص التدريب: تستدعي طبيعة العمل الصناعي أن يكون العامل متحكماً من الطريقة السليمة، ومدرباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة<sup>3</sup>، فنقص التدريب يمكن أن ينتج عنه مواقف غير مأمونة تكون سبباً في الحوادث، كالعامل بمعدل سرعة أكبر، قلة فترات الراحة المنتظمة.

<sup>1</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص 77.

<sup>2</sup> سملاي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص 10.

<sup>3</sup> سملاي يحضية، ص 11.

✓ 3- الإجهاد الناتج عن العمل: تعتبر قابلية الفرد للتعب إحدى صفاته المتميزة، والتي تختلف من فرد لآخر، فالإجهاد البدني يجعل العامل يشعر بالآلام شديدة، تضعف من قدرته عن العمل، وتفقد التركيز المطلوب وبالتالي يكون عرضة للإصابات، وسببا في الحوادث. ويرجع ذلك الإجهاد البدني إلى أسباب أهمها:

- عدم تلائم قدر العامل البدنية مع متطلبات الوظيفة
- ظروف العمل السيئة
- السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة المنتظمة<sup>1</sup>.

✓ 4- إهمال قواعد الوقاية: يتطلب العمل الصناعي خاصة، ضرورة الالتزام الجيد والتطبيق العملي لجميع قواعد وتعليمات الوقاية، باعتبارها مستنبطة من تحليل دقيق لمواقع الخطر في الموقع الإنتاجي، لذا فإن عدم احترامها من طرف العمال يجعلهم عرضة للإصابات والحوادث.

✓ 5- عدم فعالية نظام الوقاية والسلامة المهنية: على إدارة الموارد البشرية أن تصمم برنامج وقاية فعال لتفادي وقوع الأخطار المهنية، لأن أي تقصير في وضع هذه البرامج أو في تطبيقها ومتابعتها سوف يخلق ثغرات، قد تكون سببا مباشرا أو غير مباشر في وقوع الحوادث

#### ● **ثالثا: مسؤولية المشرف المباشر<sup>2</sup>:**

إن أي تعليمات تصدر عن إدارة المؤسسة والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، لن يكون لها أي تأثير ما لم يوجد جهاز الإشراف والمتابعة والمراقبة، وعلى رأس هذا الجهاز المشرف الباسر.

يترتب عن تميز المشرف (ضعف المهارات، عدم الجدية، ضعف الشخصية... الخ) هذه السلوكيات يمكن أن تكون سببا للحدث مثل: نقص التوجيه والإشراف، عدم مراقبة التطبيق السليم لقواعد الوقاية، عدم التفطيش عن مواقع الخطر ... الخ.

<sup>1</sup> سملاي بحضية، نفس الصفحة .

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره ص 78.

• رابعاً: مسؤولية العمال<sup>1</sup>:

يصدر عن العمال تصرفات غير مأمونة تكون سبب مباشر للحدث منها:

- تشغيل الآلات دون إذن أو تصريح
  - العمل بمعدل سرعة غير مأمون أو تجاوز المعدل
  - سوء استعمال أدوات الوقاية الشخصية أو عدم استعمالها
  - سوء استعمال الآلات والمواد الخطرة
  - شرود الفكر وعدم التركيز والانتباه أثناء العمل
  - عدم التبليغ عن ظروف غير مأمونة
  - عدم اتباع القواعد والتعليمات السليمة للعمل
  - اتخاذ مواقف غير آمنة، كالوقوف تحت أحمال معلقة... الخ.
- 2- الأسباب المادية لحوادث العمل: تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في اختيار الموقع وتصميم المباني، سوء تخطيط وتنظيم مكان العمل، طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج، نوعية المواد المستعملة، عدم كفاءة أعمال الصيانة، وبيئة العمل ومحيطه (الحرارة، الإضاءة، التهوية، الضوضاء... الخ). كل هذه العوامل يمكن أن تتسبب في وقوع الحوادث
- 1- الحرارة: درجة الحرارة في مكان العمل سواء كانت في الصيف أو في الشتاء عامل مؤثر في صحة العاملين، فارتفاعها يؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للإنسان ويجعله متوتراً، هذا إلى جانب أنها تؤثر سلباً في جهازه التنفسي وقلبه مع مرور الزمن<sup>2</sup>، لذلك ينبغي أن يعمل في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضلياً أو ذهنياً فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 79.

<sup>2</sup> أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 203.

<sup>3</sup> عويد سلطان المشعان، "علم النفس الصناعي"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1996، ص 116.

2- **الإضاءة:** يجب أن تكون الإضاءة جيدة وبمواصفات عالية في مكان العمل وإن كانت ضعيفة فإنها تسبب إجهاد العيون، وتقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث

إن الإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضي أن تصل في شدتها إلى درجة معينة، وأن تتوزع توزيعاً متجانساً على جميع أجزاء بيئة العمل، وأن يقترب لونها قدر الإمكان من لون الضوء الطبيعي للنهار.

3- **الضوضاء:** (الضجيج) هي خليط من الأصوات التي تنتشر في مكان العمل، بحيث تثير الأعصاب وتقلل الإنتاج وتنعكس سلباً على صحة العامل بضعف تدريجي في قوة السمع وتعد سبباً في الحوادث<sup>1</sup>

كما تم تعريفها بأنها كل إحساس سمعي غير مستحب أو مزعج.

4- **التهوية:** يقصد بالتهوية إدخال الهواء النقي وإخراج الهواء الفاسد من داخل المنظمة والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل مكان العمل هو تهيئة الظروف والأحوال المناسبة والجو الصالح لأداء العمل بالكفاءة اللازمة مع توفير السلامة للعاملين<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في حوادث العمل

إضافة إلى الأسباب المادية والإنسانية التي تعد أسباباً مباشرة لوقوع الحوادث، توجد عوامل أخرى تؤثر بطريقة غير مباشرة على تكرارها وهي:

**العوامل الشخصية:** هناك العديد من المتغيرات الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل ومن أهمها ما يلي:

● **السن:** لقد أظهرت بعض الدراسات أن "حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة (25) سنة، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد، ومن الأسباب ارتفاعها لدى فئة الشباب نجد (قلة

<sup>1</sup> اسملاي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص 16.

<sup>2</sup> أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الاصطناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 344.

التجربة والخبرة، وعدم الانضباط والتدهور.... الخ) ويرجع ارتفاعها لدى فئة (45) سنة فما فوق، إلى نقص الجهد الجسدي والحسي<sup>1</sup>.

- **الخبرة:** في الصناعة يظهر عامل الخبرة، حيث يكون أكثر تأثراً من السن، في ارتباطه بمعدلات حوادث العمل، فقد وجد (فيشر ficher) أن معدل الحوادث يتناسب مع الخبرة، فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة، وكلما قلت الخبرة زادت الإصابة<sup>2</sup>.

### الجدول رقم(01) الخبرة وأثرها على الحوادث

| معدل الحوادث | طول مدة الخدمة      |
|--------------|---------------------|
| 187          | أقل من شهر          |
| 127          | من شهر ← الى 3 أشهر |
| 87           | من 3 ← 8 شهور       |
| 62           | من 8 ← 12 شهر       |
| 57           | من سنة ← 5 سنوات    |

المصدر: سملاي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص18.

نلاحظ من الجدول: أن معدلات الحوادث تنخفض بشكل مستمر مع زيادة مدة الخدمة، فعند مدة الخدمة أقل من شهر كان معدل الحوادث 187 وانخفض إلى 57 عند مدة خدمة سنة فما فوق

- **مستوى الذكاء:** يرى البعض أنه لا توجد علاقة بين مستوى الذكاء ومعدل الحوادث، غير أن البعض الآخر وجد أن هناك علاقة عكسية بينهما، ذلك أن الأفراد ذوي مستوى ذكاء منخفض (أقل من المتوسط) أكثر عرضة للحوادث من ذوي الذكاء المتوسط، وأن الذكاء قد يكون هاما في بعض

<sup>1</sup> سملاي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص17.

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص82.

الوظائف وغير هام في كل المهن، وعليه ينبغي لمنظري برامج الأمن الصناعي أن يحددوا الحد الأدنى المطلوب من الذكاء لكل مهنة<sup>1</sup>.

● **الحالة الوجدانية والانفعالية:** تؤكد بحوث "هيرسي Hersey" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما وبين المعالجات الناجحة الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استشارتهم<sup>2</sup>

**بيئة العمل النفسية والاجتماعية:** يقصد بها نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد الذي في ظله يمارس الافراد أعمالهم، وقد ثبت من خلال هذه التجربة أن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطا على الافراد يفوق خطرها عدم الرضا والفتور والخمول واللامبالاة... الخ، هذه جميعها وبلا شك تهيئ الفرصة لوقوع إصابات وحوادث العمل، وقد تكون نتائجها خطيرة ومن أهم ظروف وعناصر البيئة النفسية والاجتماعية ما يلي:

- مدى الإحساس بالأهمية والمكان والدور الذي يقوم به الافراد
- مدى شعور الافراد بالعدالة والإنصاف في المعاملة
- مدى توفر عنصر الطمأنينة في العمل وعدم الخوف من الفصل أو التسريح
- طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين
- مدى توفر الحوافز بأنواعها
- مدى الشعور بالحرية في العمل<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سمير حديبي، مرجع سبق ذكره، ص 39.

<sup>2</sup> دوباخ قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 53.

<sup>3</sup> أنس عبد الباسط عباس، مرجع سبق ذكره، ص 206.

### عوامل أخرى:

- **الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل:** تسبب الحالة الاجتماعية المزرية والوضع الاقتصادية والمعيشية الصعبة، إجهادا واضطرابات نفسية للعامل "كالشرود الذهني، القلق أثناء العمل" الأمر الذي يفقده السيطرة على أداء عمله، ويجعله عرضة للحوادث ومن بين الحالات الاقتصادية والاجتماعية، التي تؤدي إلى ذلك: المشاكل الأسرية، ضعف المستوى المعيشي للعامل، ضعف المستوى الاقتصادي عموما للدولة... الخ<sup>1</sup>
- **الإدمان على الخمر والمخدرات:** هي ظاهرة عصرية خطيرة تنتشر في أوساط العاملين، ونظرا أن الإدمان يؤدي إلى التقليل من تركيز العامل وإعطائه إحساسا خادعا بالثقة بالنفس، إضافة إلى اختلال الشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول فإن هذه العوامل التي تنجر عن الإدمان خصوصا في مكان العمل تجعل العامل أسير للوقوع في الحوادث والاصابات<sup>2</sup>
- **التغير التكنولوجي:** إن التصميم الجيد للآلة والذي يوفر للعامل راحته ووقته وجهده ويقلل من توتره وضيقه، يمكن أن يقلل من الحوادث، لأن الكثير من الحوادث كانت ناتجة عن التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانيات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية التشغيل.

## المبحث الثالث: تحقيق وتسجيل وقياس حوادث العمل

### المطلب الأول: تحقيق وتحليل حوادث العمل

- **التحقيق في حوادث العمل:** بسبب الآثار الاقتصادية والاجتماعية والانسانية لحوادث العمل، فالحوادث يستدعي التحقيق والتحليل وهناك نوعان من التحقيق في الحادث، داخلي وخارجي
- أ- التحقيق الداخلي يتم على المؤسسة، من طرف صاحب المؤسسة أو بتكليف شخص أو هيئة، وذلك من أجل القيام بالإجراءات اللازمة، وذلك بمساعدة العمال الذين يلتزمون بالمحافظة على مواقع

<sup>1</sup> علي موسى حنان، مرجع سابق ذكره، ص84.

<sup>2</sup> ذوباخ قويدر، مرجع سابق ذكره، ص56.

الحادث، لامتناع عن إجراء أي تغييرات، والتعاون مع صاحب العمل أو الهيئات المكلفة بالتحقيق، في الكشف عن مجريات الحادث وأسبابه.

ب- أما التحقيق الخارجي فيتم من طرف عدّة جهات: كمفتش العمل الذي يتلقى استدعاء من طرف هيئة التأمينات الاجتماعية، أو مفتشية العمل للتحقيق من طرف الشرطة، وخاصة في الحوادث الجسمية التي تخلف أضراراً كبيرة وخاصة الوفاة، وعلى صاحب المؤسسة والعمال التعاون مع رجال الشرطة.

● **تحليل حوادث العمل:** إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد العاملين وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي، حيث أن الحوادث التي يتسبب فيها العامل لا بد أن تلقى عناية كبيرة من طرف الإدارة فهذا يكشف عدة متغيرات بسبب وقوع الحوادث<sup>1</sup>، كما تفيد عملية تحليل الحادث في كشف عن الآثار والنتائج التي تسبب فيها وتضم عملية تحديد الحادث ثلاث مراحل هي<sup>2</sup>:

1. تحليل الحادث من حيث: مكانه، زمان وقوعه، نوعه، المصاب .... الخ
2. تحليل الأعمال الملاحظة وكيفية وقوع الحادث والوسيط المباشر في الحادث.
3. وأخيراً البحث عن الأسباب الحقيقية، وتقديم التوصيات.

### المطلب الثاني: تقارير وسجلات الحوادث.

تعد تقارير وسجلات الحوادث، ومن أهم المصادر الأساسية لكل من الإدارة ومختصي الصحة والسلامة المهنية، حيث تشمل كافة البيانات عن الحادث والاقتراحات والتوصيات التي يقدمها مشرفو الأقسام

<sup>1</sup> نويخ قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 31.

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص 86.



● **تقرير حادث العمل:** لكي يحقق التقرير الغرض المرجو منه، يجب أن يشمل كافة البيانات التي تهم مختلف المختصين، إذ تمكن هذه البيانات مهندس الوقاية من تحليل الحادث والكشف عن أسبابه، كما يعد بطريقة تمكن من تصنيف نوع الحادث<sup>1</sup>

أما المعلومات والبيانات التي تشمل التقرير، يجب أن تشمل مختلف الجوانب: معلومات عن مكان وقوع الحادث، معلومات عن المصاب، معلومات عن الإصابات والخسائر الناتجة أسباب الحادث، وصف دقيق الحادث، الإجراءات الفورية التي تمت لمعالجة نتائج الحادث، التوصيات الفنية، الشخصية الخاصة بالحد من تكرار الحادث.

● **سجلات حوادث العمل:** بعد إعداد التقارير الأصلية للحادث، يتم تبويبها في سجلات ليتمكن الرجوع إليها والتعرف على أية معلومات تهم مسؤولي السلامة أو الإدارة، وخاصة المعلومات الخاصة بعدد الأيام الضائعة، التكاليف المترتبة على ذلك من مصاريف علاج تعويضات... الخ لذلك فإنه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن العمل، ومن الممكن أن تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة الحادث إلى الفقرات التالية:

\*حوادث مؤدية إلى وفاة

\*حوادث مؤدية إلى فقدان العمل

\*حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة تم السيطرة عليها واستخدام الإسعافات الأولية في حينها<sup>2</sup>.

كما تعد سجلات أخرى تتضمن ملخص إجمالي للحوادث وتصنيفها حسب النوع، أو درجة الإصابة أو أي تصنيف، وهذه السجلات لا تقل أهمية عن غيرها، فهي تكشف للمشرفين المصادر الرئيسية للحوادث وتثير اهتمامهم، لما تظهر من معدل تكرار، إضافة من معدل تكرار، إضافة إلى

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 88.

<sup>2</sup> ذويخ قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 31.

أنها تبين مدى فعالية نظام الصحة والسلامة المهنية، بما يتبين من ارتفاع وانخفاض في معدلات الحوادث

### المطلب الثالث: قياس حوادث العمل

إن أبرز المعادلات المستخدمة لقياس حوادث العمل: هي معدل تكرار الحادث ومعدل شدة وخطورة الحادث، ولغرض استخراج هذه المعدلات لابد لإدارة الموارد البشرية من احتفاظها بسجل خاص (سجل الحوادث) يوضح فيه عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا، وتكاليف كل حادث<sup>1</sup>.

✓ **معدل تكرار الحوادث:** يستخدم هذا المعدل من أجل معرفة تكرار وقوع وحدوث كل حادثة<sup>2</sup>، ويحسب كما يلي عدد الحوادث خلال فترة معينة قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للمؤسسة ككل أو للقيم المعني خلال نفس الفترة مضروباً في مليون\*

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = (\text{عدد الحوادث} / \text{مجموع ساعات العمل الفعلية}) * 10^6$$

**معدل خطورة الحادث:** هو مقياس يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية<sup>3</sup>.

$$\text{معدل خطورة الحادث} = (\text{عدد أيام العمل المفقودة بسبب الحادث} / \text{مجموع ساعات العمل الفعلية خلال الفترة}) * 10^6$$

<sup>1</sup> عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث الطبعة الثانية، الأردن، 2006، ص254.

\*إن الرقم مليون هو متوسط عدد ساعات العمل في المنشآت الصناعية الأمريكية، حيث وجد أن متوسط عدد العاملين في المصنع العادي هو (500) ومتوسط عدد ساعات العمل للفرد خلال السنة (2000) ساعة عمل أي (40 ساعة عمل أسبوعياً \* 50 أسبوعاً خلال السنة) ومن ثم يكون مجموع ساعات العمل لجميع العاملين مليون ساعة (2000\*500).

<sup>2</sup> جاري دبسلر "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة سعيد عبد المعتال / مراجعة عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2003، ص536.

<sup>3</sup> عمر وصفي عيقل، "إدارة القوى العاملة"، دار زهران للنشر والتوزيع عمان، 1996، ص262.

## خاتمة الفصل:

من خلال ما تطرقت إليه في هذا الفصل والمتعلق بظاهرة حوادث العمل في المؤسسة، لاحظت أن حادثة العمل ظاهرة ملازمة للنشاط تقع أثناء العمل أو بسببه بصفة فجائية وغير متوقعة، نتيجة أسباب إنسانية مرتبطة بالعنصر البشري والتي ينتج عنها مجموعة من السلوكيات والتصرفات ما يؤدي إلى وقوع الحوادث وأهمها سوء الاختيار المهني، نقص التدريب، نقص الوعي الوقائي والإجهاد، وأسباب مادية (بيئية) تتمثل في مجموعة العوامل ظروف العمل المحيطة بالعامل أثناء أدائه لعمله من تخطيط وتنظيم للعمل والظروف المناخية السائدة، وأهم النظريات فسرت حادثة العمل وأرجعت سبب وقوعها إلى مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية المؤثرة فيما بينها. كما توجد مجموعة من العوامل المرتبطة بشخصية الفرد أو بحالته الاجتماعية أو بالعلاقات الإنسانية والمحيط الاجتماعي داخل المؤسسة، والتي تؤثر بدرجة معينة على تكرار الحوادث وارتفاعها.

# الفصل الثاني: الوقاية والكفاءة الإنتاجية

**تمهيد:**

إن السلامة في العمل أمر حتمي لا مفر منه، وذلك أن المؤسسة لا تتحمل وقوع حوادث تؤثر على سيرها ونتاجيتها خاصة وأنها أمر مكلف سواء كانت الخسائر مادية أو بشرية، ومن هذا المنطلق لا بد أن يتوفر برنامج لمنع الحوادث، وذلك عن طريق وضع تدابير السلامة الوقائية لضمان مجال عمل خالي من الحوادث، كما تعتبر ظاهرة حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعمل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في الكفاءة الإنتاجية للعامل، ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال في العمل وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

المبحث الأول: نظام الوقاية

المبحث الثاني: الكفاءة الإنتاجية

المبحث الثالث: أثر حوادث العمل على الكفاءة.

## المبحث الأول: ماهية نظام الوقاية

### المطلب الأول: مفهوم نظام الوقاية

قبل التطرق إلى نظام الوقاية من حوادث العمل، سنتطرق إلى مفهوم الأمن الصناعي، والسلامة والصحة المهنية.

#### أولاً: مفهوم الأمن الصناعي

يعرف بأنه: "توفير الأمن والسلامة داخل المؤسسة، بمعنى حماية مقومات الإنتاج من آلات ومعدات و مواد الإنتاج، من مختلف الأخطار المحتملة " إن مصطلح "الأمن الصناعي" قد يوحي بأن المخاطر تتواجد في الصناعة فقط لكن الواقع يؤكد، أن الأعمال لا يخلو منها، فالأعمال الزراعية والتجارية والخدمات لها مخاطرها المختلفة أيضاً<sup>1</sup>.

#### ثانياً: مفهوم السلامة والصحة المهنية

**السلامة:** يقصد بها حماية الأفراد العاملين من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور، الجروح، والحروق.... الخ.<sup>2</sup>

**الصحة:** "خلو الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها"

**السلامة والصحة المهنية:** هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، والمحافظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.

### جدول رقم (01): الفرق بين الأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية.

| الأمن الصناعي                | السلامة والصحة المهنية   |
|------------------------------|--|
| يرتبط بالصناعة والمصانع فقط  | ترتبط بكل أنواع العمل داخل المصانع وخارجها وسائر المشروعات (الزراعية، الصناعية، التجارية والخدماتية) وغيرها. |
| يرتبط بمنع الحوادث والإصابات | ترتبط بمنع الحوادث والإصابات، وكذلك بالعناية والغذاء المتوازن، والعوامل النفسية.                             |

**المصدر:** خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 2010، ص99.

<sup>1</sup> سمالي بحضية، مرجع سابق ذكره، ص48.

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجية، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الثالثة، سنة 2009، ص570.

ثالثا: مفهوم نظام الوقاية من حوادث العمل وأهدافه.

لغة: من وقى: وقاه الله وقيا ووقاية "صانه".

اصطلاحا: الوقاية هي عمل صحي، الغرض منه تفادي ظهور أو تفاقم مشكل صحي، وذلك باستخدام تدابير في تناول الحماية أو الضرر<sup>1</sup>

نظام الوقاية: يعرف بأنه: " ذلك النظام الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى وقاية عناصر الإنتاج المادية والبشرية وحمايتها من أخطار حوادث العمل وذلك بمنعها أو التقليل منها، بغية تخفيض تكاليفها، والرفع من كفاءتها الإنتاجية".

أهداف نظام الوقاية:

يعمل نظام الوقاية من حوادث العمل على تحقيق الأهداف التالية:

أولا: حماية العنصر البشري

حيث يقضي العامل معظم ساعات حياته في العمل، فإنه من الأهمية بمكان أن تتوفر له في بيئة العمل، الأسس والشروط الملائمة لصحته وراحته جسديا ونفسيا واجتماعيا، وهذا هو مجال الوقاية. إن نظام الوقاية يهدف بدرجة أولى إلى "توفير مجموعة الشروط والوسائل التي تجعل العمال في حماية آمنة من أخطار وحوادث العمل" ذلك أن الكفاءات والمهارات البشرية التي تضمنها المؤسسة، تعتبر الدعامة الأولى للعملية الإنتاجية، وأن فقدانها نتيجة الحوادث، يعد خسارة فادحة للمؤسسة وللمجتمع وللاقتصاد الوطني.

ثانيا: حماية عناصر الإنتاج المادية

من الأهداف الأساسية لنظام الوقاية، حماية وصيانة عناصر الإنتاج المادية من آلات وتجهيزات، ومعدات ومرافق ومبان ومنتوجات، من التلف والضرر والضياع، الذي يمكن أن يلحق بها جراء حوادث العمل، ذلك " أن المحافظة على الآلة وصيانتها من التلف يجعلها تحتفظ بكفاءتها وطاقتها الإنتاجية، وبالتالي الإطالة من عمرها الإنتاجي"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> جمال منجل، الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، تنظيم الأمن الصناعي للمؤسسة الصناعية الجزائرية، وطني، جامعة باجي مختار، عنابة، 26/جوان 2010، ص202.

<sup>2</sup> حسن الفكهاني، مرجع سبق ذكره، ص57.

## المطلب الثاني: دوافع الاهتمام بالوقاية

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للاعتبارات التالية:

### أولاً: الاعتبار الإنساني

يعتبر العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة العمل على ترقية مستوى الوقاية في المؤسسة، نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق العامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية المترتبة عنها

أ- الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث، آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز كلي أو جزئي، الإصابة بمرض مزمن.... وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.

ب- الأثر النفسي: تنعكس الحوادث والإصابات، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فيشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة غير آمنة تهدد صحته، حياته، ومستقبله.

ت- الأثر العقلي: "العقل السليم في الجسم السليم" إن تزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

ث- الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع وانقطاع مورد الدخل خاصة إذا كانت التعويضات المقدمة ليست في حدود الأجر الذي كان يتقاضاه.

### ثانياً: الاعتبار الاقتصادي

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالوقاية والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة والاقتصاد الوطني كما يلي:

أ- بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن الحوادث والإصابات آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليفها المباشرة وغير المباشرة، لأن هذه الأخيرة تعد عبئاً مالياً واهتلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.



ب- بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة في الوقت الضائع، زيادة تعويضات الحوادث، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدرّبة... الخ كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام لأي بلد، فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الحوادث، ضرورة لنمو تقدم أي بلد<sup>1</sup>.

### ثالثاً: اعتبارات أخرى

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة، توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالوقاية من الأحداث، لما لها من آثار على المؤسسة، وأهم هذه الاعتبارات ما يلي:

أ- **تخفيض معدل دوران العمل:** الاهتمام بالوقاية من الحوادث عموماً، يخلق شعوراً لدى العمال بأهميتهم، وأنهم ليسوا مجرد أداة تستعملهم الإدارة، مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وزيادة رضاهم، وبالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم.

ب- **تخفيض معدلات الغياب:** إن تحسين ظروف العمل يساهم بطريقة مباشرة في تخفيض عدد الأيام التي يتغيبها العامل عن العمل، كما أنها تعتبر حافزاً معنوياً يرغب العمال في أداء عملهم وبالتالي تخفيض معدل التغيب المرتبط ب:

- حوادث العمل

- الأمراض المهنية

- الغيابات المصرح بها أو غير المصرح بها

### المطلب الثالث: استراتيجيات الوقاية والهيئات التي تهتم بالوقاية من الحوادث

أولاً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: سنتطرق لأهم الاستراتيجيات.

1. **استراتيجية دراسة أسباب حوادث العمل:** وذلك لاتخاذ التدابير والاحتياطات لمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقوع الحادثة، والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث (السن، الخبرة، هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو بسبب خطأ في تصميم الآلة... الخ).

2. **استراتيجية تصميم بيئة العمل:** وذلك من خلال تهيئة بيئة سليمة من حيث درجة الحرارة، الإضاءة... الخ، و أن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق الضرر بالعمال.

<sup>1</sup> علي موسى حنان، مرجع سابق ذكره، ص24.

كلما كانت صيانة الآلات بصفة دورية تؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن تكون في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

**3. استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:** يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي، أن تدريب العمال على أساليب الوقاية من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة<sup>1</sup>.

**4. إستراتيجية الحوافز:** يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل السيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%.

### ثانياً: أهم الهيئات الوطنية التي تهتم بالوقاية من الحوادث

من أجل وقاية العامل من الحوادث والأمراض المهنية تم إنشاء هيئات مختصة بالوقاية والصحة المهنية.

**1. مفتشية العمل:** هي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية، ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وبحماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن التعرض لها أثناء العمل، وبالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة والتفتيش في شروط وظروف العمل في المؤسسة على المستوى الوطني، ويمكنها أداء عملية التدخل عن طريق مفتشي العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات، كما تساهم مفتشية العمل في مجال السلامة المهنية من خلال أداءها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولين ومدراء الوحدات والمنظمات فيما يخص تطبيق تشريع العمل والسلامة من الأخطار والأمراض المهنية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ذوباخ قويدر، مرجع سابق ذكره، ص 63.

<sup>2</sup> فريدة بومنجل، تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، ص 112.

2. المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة: يقدم هذا المعهد تعليمات هامة للأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل عن طريق المجالات والدوريات<sup>1</sup> التي تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسة.

أ- الجانب الإعلامي: يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي، وتحسين العمال ومسؤولي المنظمات الإنتاجية بأهمية السلامة وأثارها الإيجابية، ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية وكذا البطاقات الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصية وأيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية.

ب- الجانب التكويني: في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وكذا الناشطين والتقنيين في المجال، كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمنظمات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

ت- الجانب الدراسي: يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة والأبحاث والدراسات التقنية والعلمية والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيد رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو جلب أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة.

3. الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية والبناء: تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/09/02 قبل الاستقلال، وتم إعادة تنظيمها بتاريخ 1976/02/20، تتمثل هذه الهيئة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمنظمات الملحقة بها، نظرا لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على المستوى الوطني.

ويتمثل هدف هذه الهيئة في توفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية وبالتالي هي تقوم بما يلي:

- البحث في أسباب حوادث العمل في هذا القطاع

- إعداد الإحصائيات وجمع مختلف البيانات والمعلومات الضرورية

<sup>1</sup> سمير حديبي، مرجع سابق ذكره، ص74.

- القيام بنشاطات تكوينية، وإعلامية في المعاهد والمراكز العاملة في ميدان البناء والأشغال العمومية.

- تكوين أعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وتقني الوقاية في هذا القطاع

- القيام بالزيارات الميداني للورشات التابعة لهذا القطاع.

**4. النقابات:** وما تلقىه من دور في توعية تثقيفية فيما يخص استعمال وسائل الأمن لتفادي الأخطار المهنية في المؤسسات، وذلك باشتراك الجهات كوزارة الصحة ووزارة العمل ورجال الحماية المدنية، ووزارة الإعلام والثقافة من خلال السنوات والأفلام السنيمائية الخاصة بالأمن الصناعي وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>1</sup>

**5. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:** تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي أنيط بها هذا الصندوق الذي كان معروفا سابقا " بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لحوادث العمل" وهو مكلف أيضا بتقديم التعويضات، وكذا القيام بالنشاطات التالية:

- حصر جميع البيانات الإحصائية المرتبطة بحوادث العمل.

- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانيا

- دراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد حوادث والأمراض المهنية

- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية في العمل.

كما يعمل هذا الصندوق على تشجيع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية، وكذلك بمنح المكافآت والقروض المالية للمنظمات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المنظمات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها، إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانونا.

<sup>1</sup> سمير حديبي، نفس المرجع، ص 75.

## المبحث الثاني: الكفاءة الإنتاجية

تتمثل المهمة الأساسية لإدارة أي مؤسسة في العمل على تحقيق الأهداف المسطرة، بأقصى كفاءة ممكنة، والتي تختلف بحسب نشاط المؤسسة، وإمكانياتها المادية والبشرية.

### المطلب الأول: ماهية الكفاءة الإنتاجية

#### أولاً: المصطلحات

لاستيعاب موضوع الكفاءة الإنتاجية من المهم التعرف على مختلف المصطلحات ذات العلاقة بها

#### 1. الفعالية (Efficacité):

يشير المصطلح إلى القدرة على تحقيق الأهداف، ففعالية الفرد أو المؤسسة تتحدد بقياس مدى تحقيق الفرد للأهداف الموضوع

وفي اللغة الاقتصادية المتداولة نقول إن العملية (نشاط معين) فعالة، إذا أعطت أفضل النتائج.

#### 2. الكفاءة (Efficience):

يقصد بالكفاءة "مدى نجاح المنظمة في تحقيق في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية، فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في إستراتيجية المؤسسة"<sup>1</sup>

أي أن الكفاءة هي الوصول إلى تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة والتي خطت لها مسبقاً. كفاءة الفرد أو المؤسسة هي استخدام أقل الوسائل والموارد في تحقيق الأهداف، كما يشير مصطلح الكفاءة إلى درجة الاقتصاد أو الترشيد في استخدام المدخلات للحصول على نفس النتائج المتوقعة من المخرجات بنفس المدخلات<sup>2</sup>

إذن يقصد بالكفاءة الاستغلال الرشيد للموارد المتاحة سواء مادية كانت أو بشرية لتحقيق أهداف المؤسسة التي خطت لها في ضوء استراتيجيتها.

#### 3. الإنتاج (Production):

الإنتاج بصفة عامة له العديد من المفاهيم والتعاريف، إذ يمكن النظر إليه من الناحية الاقتصادية ليشير إلى خلق المنافع وفي هذا الصدد يمكن تعريفه "النشاط الذي يختص باستخدام الموارد الاقتصادية

<sup>1</sup> سليمة بوخنان، التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية، للبترول وكيماويات، مركب CP1K-نموذجاً، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، سكيكدة رسالة ماجستير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، سنة 2007-2008، ص 29.

<sup>2</sup> بشير عباس العلق، المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف (انجليزي-عربي)، الدار الجماهيرية، ليبيا، دون تاريخ، ص 185.

بطريقة رشيدة لخلق المنافع المختلفة، كالمنفعة الشكلية، والمنفعة المكانية والمنفعة الزمانية وغيرها<sup>1</sup> بمعنى أن الإنتاج هو تحويل المواد الخام إلى سلع نافعة تشبع رغبات المستهلكين. ويعرف أيضا "خلق المنفعة بشكل سلعة اقتصادية" أي أن الإنتاج يهدف إلى خلق المنافع وذلك بإنتاج السلع والخدمات.

وحسب محمد طاهر درويش فقد حدد مفهوم الإنتاج بأنه: "كل عملية تؤدي إلى منفعة مادية، روحية، أو ثقافية تعتبر عملية إنتاجية" إذن الإنتاج هو كل عملية تسعى إلى خلق منفعة ما سواء كانت منفعة شكلية أو مكانية أو زمانية أو منفعة مادية أو ثقافية وذلك باستخدام الموارد المتاحة الاقتصادية بطريقة رشيدة بغرض تسويقها للمنتج النهائي.

#### 4. الإنتاجية (Productivité):

قد اختلفت وتعددت التعاريف المقدمة للإنتاجية نذكر منها ما يلي:  
الإنتاجية: " هي الاستخدام الكفؤ للموارد المستخدمة أو استبدال هذه الموارد المستخدمة بأخرى (آلات أو أعمال أكثر تأهيلا، لتحسن الإنتاجية)<sup>2</sup> وتعرف "أنها النسبة بين الكمية المنتجة من سلعة والعمل المستخدم في إنتاج هذه الكمية" أي أنها تمثل مقياس للاستخدام الفعال للموارد المتاحة للمؤسسة.  
كما عرفت من قبل منظمة العمل الدولية: " بأنها النسبة بين المخرجات ومجموع المدخلات من عناصر الإنتاج اللازمة للحصول عليها"  
وتعرف "أنها مقدار ما تنتجه الوحدة الواحدة من عوامل الإنتاج"<sup>3</sup>  
"الإنتاجية تعبر عن كفاءة الإدارة في الاستغلال للموارد المتاحة لها والحصول من هذه الإمكانيات على أحسن نتيجة ممكنة"<sup>4</sup>  
لو قارنا مفهوم الكفاءة السابق ذكره بالإنتاجية لوجدنا أن مفهوم الكفاءة الإنتاجية يدل على الاستخدام الاقتصادي للموارد لإنتاج أكبر كمية من المخرجات (إنتاج وخدمات)، ولأقل تكلفة ممكنة، وبالتالي هدف المؤسسة ليس تحقيق الإنتاجية المرتفعة، بل تحقيق الكفاءة الإنتاجية المرتفعة.

<sup>2</sup> نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الورق للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص384.

<sup>3</sup> <http://www.arab-api.org/develop-1.htm>.

<sup>4</sup> محمد وليد العمري، ووليد محمود حميدات، "العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد 1، المجلد 9، الجامعة الأردنية، 2013، ص82.

### 5. الإنتاجية والإنتاج:

الإنتاجية ليست مرادفة للإنتاج لأن الإنتاج يمثل إجمالي السلع والخدمات المنتجة في فترة زمنية معينة، بينما الإنتاجية هي مقياس للمخرجات الناتجة عن كمية معينة من المدخلات لذلك الزيادة في الإنتاج لا تعني دوماً الزيادة في الإنتاجية لأن تغير الإنتاجية يعتمد على التغير الحاصل في الإنتاج مقابل التغير في عنصر أو عناصر الإنتاج المكونة لهذا الإنتاج<sup>1</sup>.

### 6. الإنتاجية والكفاءة<sup>2</sup>:

نلاحظ أن هناك استخدام مترادف لمفهومي الإنتاجية والكفاءة، غير أن الكفاءة تعني استمرار قدرة عنصر الإنتاج للمساهمة في زيادة الإنتاج نوعاً وكمياً، بنفس الإمكانيات المتاحة، بينما قد تزداد الإنتاجية لهذا العنصر الإنتاجي دون زيادة في الكفاءة، وكمثال على ذلك: استخدام آلة حديثة مقابل آلة قديمة من نفس النوع، ولا تتطلب من العامل سوى نفس الخبرة السابقة لإدارتها فمن المتوقع أن تزداد إنتاجية العامل في هذه الآلة، نتيجة حداثة الآلة، إلا أن الزيادة في هذه الإنتاجية لا تعني تحسن مستوى كفاءة العامل، حيث أن تحسن كفاءة العامل، يتمثل في زيادة إنتاجه أو تحسين نوعيته أو تقليل التبذير في المواد المستخدمة، بنفس الإمكانيات المتاحة نتيجة زيادة مهاراته، تدريبه، أو زيادة وعيه... الخ، لذلك فإن الزيادة في الإنتاجية لا تعني الزيادة في الكفاءة دوماً، بينما الزيادة في الكفاءة تعني الزيادة في الإنتاجية.

$$\text{الإنتاجية} = \text{الكفاءة} + \text{الفعالية}$$

$$= \text{عمل الأشياء بشكل صحيح} + \text{عمل الأشياء الصحيحة}$$

### ثانياً: مفهوم الكفاءة الإنتاجية

تعددت التعاريف التي تناولت الكفاءة الإنتاجية نذكر منها ما يلي:

الكفاءة الإنتاجية: تعتبر مفهوماً نسبياً، يقصد به التوليف الأمثل بين عناصر الإنتاج بغية استخدامها بشكل أفضل، يسمح بتدقيق أعلى مستوى للإنتاج، بنوعية أحسن وبتكلفة أقل<sup>3</sup>

<sup>1</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص 102

<sup>2</sup> علي موسى حنان، نفس الصفحة.

<sup>3</sup> سمالي بحضبة، مرجع سبق ذكره، ص 31.

وتعرف "يمكن استخدام لفظ الكفاءة الإنتاجية للاستدلال على مدى القدرة على استخدام عناصر الإنتاج بصورة مجتمعة أو وفق كل عنصر على حدي"

يقصد "بالكفاءة الإنتاجية الوصول إلى أفضل النتائج في عمليات الإنتاج، أي الوصول إلى أكبر إنتاج ممكن من سلعة أو خدمة معينة، بالنسبة للمنشأة، بأقل نفقة من الموارد، وعلى ذلك فإن ارتفاع مستوى الكفاءة في صناعة معينة يتضمن أحد أمرين إما زيادة الإنتاج بنفس الكمية من الموارد أو الوصول إلى نفس الحجم من الإنتاج بكمية أقل من الموارد"<sup>1</sup>

وتعرف الكفاءة الإنتاجية على أنها: "أداء الشيء السليم بطريقة سليمة، بواسطة أدوات وآلات ومواد جيدة، وبأفراد مهرة، في الزمان والمكان الملائمين، وبالتكلفة المناسبة لإخراج الإنتاج والخدمات الجيدة"<sup>2</sup>

كما تعرف بأنها "زيادة في الإنتاج كمًا وكيفًا، لدى عمال الصناعة وندرة في الوقوع في الحوادث والغياب بدون إذن والتمارض والتأخير عن العمل ومخالفة التعليمات والجزاءات"<sup>3</sup>

"الكفاءة الإنتاجية بأنها قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستوى إنتاج ممكن من السلع والخدمات بنوعية أحسن، وبتكلفة أقل، وفي الزمن المناسب"<sup>4</sup>.

ويمكن الاستدلال بوصول المؤسسة إلى تحقيق مستوى كفاءتها الإنتاجية من خلال المؤشرات التالية:

- انخفاض حوادث العمل - انخفاض معدلات التغيب - القدرة على العمل - زيادة الإنتاج
- انخفاض تكاليف الإنتاج - جودة المنتجات - الزمن المناسب.

### ثالثاً: أهمية الكفاءة الإنتاجية<sup>5</sup>

تتمثل مشكلة رفع الكفاءة الإنتاجية في كيفية الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة بشكل يسمح لإنتاج أكبر كمية بنوعية أحسن وتكلفة أقل فالكفاءة الإنتاجية ليست هدفاً في حد ذاتها، بل هي وسيلة لبلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية أهمها:

- زيادة الأرباح والدخل الحقيقي للمؤسسة، نتيجة ارتفاع الطلب على المنتج وارتفاع معدل المبيعات.

<sup>1</sup> مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد: مدخل كمي، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، طبعة الأولى، سنة 1998، ص 232.

<sup>2</sup> علي موسى حنان. مرجع سبق ذكره، ص 103.

<sup>3</sup> سليمة بوخنان، مرجع سابق ذكره، ص 34.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 35.

<sup>5</sup> سمالي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص 34.



- تحسين الأجور وبقية الحوافز المادية المقدمة للعمال.
- تحسين ظروف العمل، مع إمكانية تخفيض ساعات العمل.
- زيادة الدخل والنتاج الوطني، مع إمكانية زيادة معدلات الاستثمار والاستغلال كتنظيف الموارد المتاحة، وبصفة عامة تقوية الأساس الاقتصادي للمجتمع البشري.
- زيادة الثروة القومية، فالاستخدام المنتج للموارد يقلل الفاقد في الإنتاج، وبالتالي يحافظ على الموارد النادرة من الضياع.
- إنتاج كميات أكبر من الوحدات المنتجة بمجهود أقل بموارد أقل، مما يجعل السلعة أكثر قدرة على المنافسة مثيلاتها في السوق.

### المطلب الثاني: العوامل المحددة للكفاءة الإنتاجية في المؤسسة

من أجل تأدية الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة لا بد من معرفة أهم العوامل التي تحدد الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة والتي يمكن تصنيفها إلى:

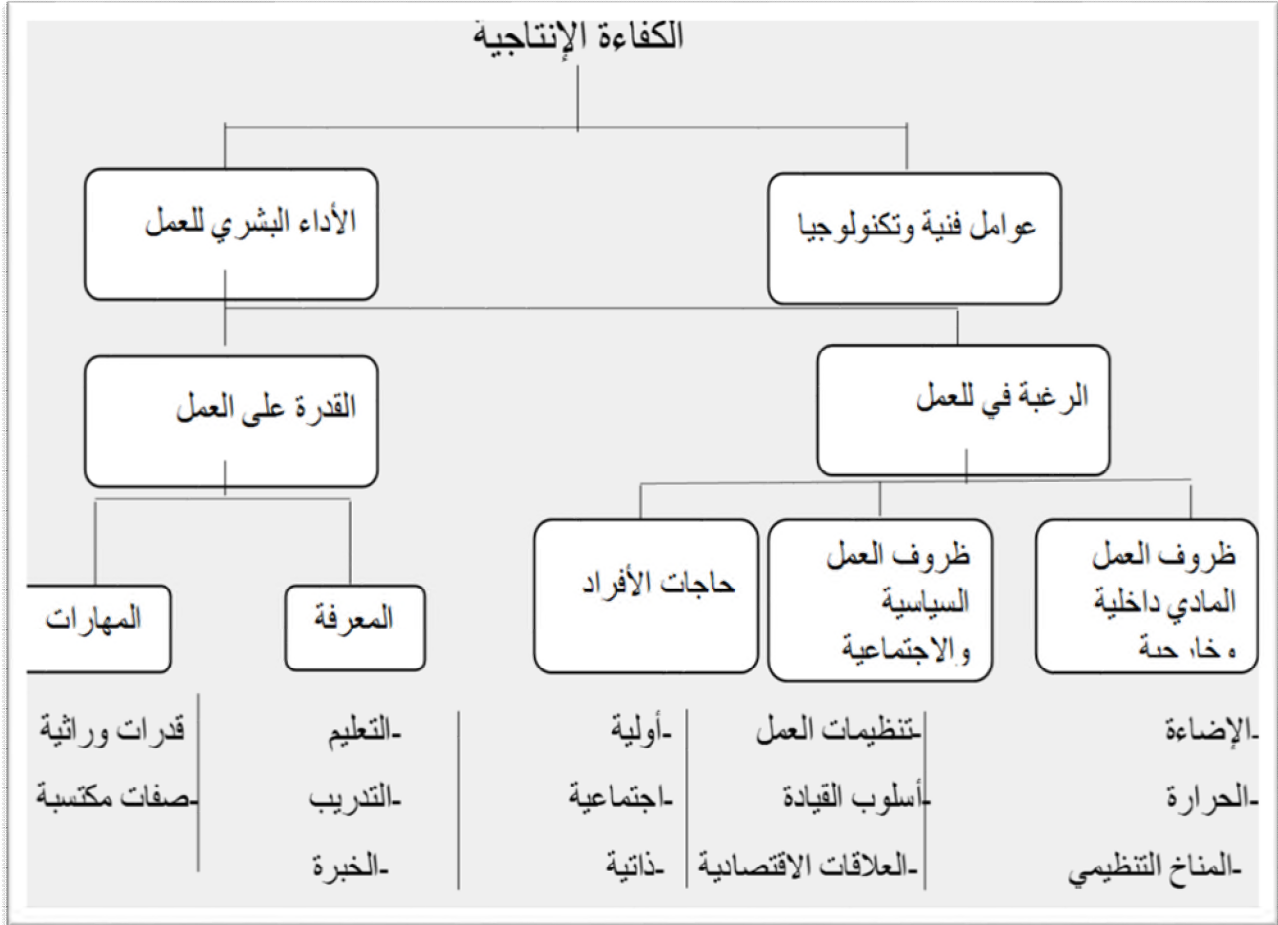
#### I- عوامل فنية وعوامل إنسانية: (أسلوب الخبير R. Sutermeister)

من التصنيفات الجديرة بالاهتمام والدراسة، ذلك التصنيف الذي جاء به البروفيسور ( R. Sutermeister ) من جامعة واشنطن حيث جمع عوامل الكفاءة الإنتاجية في مجموعتين رئيسيتين هما: العوامل الفنية، ومجموع العوامل الإنسانية.

- 1- **عوامل فنية:** وهي المستوى التكنولوجي المستخدم في الإنتاج والمواد الخام المستخدمة وطرق العمل، وأساليبه، مستوى التجهيز الآلي المستخدم في الإنتاج وتصميم العمل وتصميم مكان العمل.
- 2- **عوامل إنسانية:** وهي عوامل تؤثر في الأداء الفعلي للعامل وركيزتها: المعرفة والتعليم، الخبرة والتكوين الجسماني للعامل، القدرات والمهارات الشخصية، وعوامل أخرى تؤثر في دافعية الأفراد إلى العمل وتحددها في: الرغبات الإنسانية، العلاقات الاجتماعية، الأوضاع التنظيمية وطبيعة العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مهدي حسن زويلف، مرجع سابق ذكره، ص 233.

شكل رقم 01: العوامل المحددة للكفاءة الإنتاجية



المصدر: علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، دون تاريخ ص26.

نجد أن مساهمة العنصر البشري في العملية الإنتاجية، تتوقف على كل من عاملي القيادة والرغبة في أداء العمل، فإذا كان الفرد غير قادر على القيام بما يناط به من أعمال، فإن أداءه الفعلي يكون ضعيفا حتى وإن كانت لديه رغبة أكيدة في العمل، والعكس صحيح.

لذا فإن عاملي القدرة والرغبة في العمل، هما عاملان متكاملان ويساهمان سوياً في تحديد مستوى أداء وكفاءة العامل<sup>1</sup>. ويمكن توضيح ذلك بالمعادلة التالية:

$$\text{مستوى الأداء} = \text{المقدرة على العمل} + \text{الرغبة في العمل}$$

<sup>1</sup> علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، دون تاريخ ص26، 27.

وطبقا لما ذكره البروفيسور يتوقف عامل القدرة على أداء العمل على أمور عديدة أهمها: التعليم والتدريب، الاستعداد الشخصي...الخ، وهذا يعني أن عامل القدرة على أداء العمل يتأثر بما يكتسبه الفرد من معارف ومهارات، فضلا عن القدرات الطبيعية الموروثة التي يمتلكها، أما عامل الرغبة في العمل يتحدد بثلاث عوامل أساسية هي: الظروف المادية للعمل، الظروف الاجتماعية، واحتياجات الفرد ورغباته<sup>1</sup>

## II- عوامل داخلية وعوامل خارجية: (أسلوب الخبير A.Judson)

يعد الأسلوب الذي قدمه (A.Judson) من الأساليب الهامة لتصنيف العوامل المحددة لمستوى ومعدل تغير الكفاءة الإنتاجية، ولعل أهم ما يميز هذا الأسلوب إبرازه لكل عوامل الكفاءة الإنتاجية الداخلية والخارجية<sup>2</sup>

\* **عوامل داخلية:** وهي العوامل التي تخضع لسيطرة الإدارة بدرجات مختلفة، أي التي يمكن للإدارة في المؤسسة أن تؤثر فيها بقراراتها وسياساتها وبدرجات متباينة.

\* **عوامل خارجية:** وهي العوامل ذات تأثير في الإنتاجية والناعبة أساسا من ظروف البيئة المحيطة وأوضاعها والتي لا يتوفر للإدارة عليها رقابة أو تأثير، فهي خرج نطاق سيطرتها في المؤسسة ويبين الشكل التالي أهم العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة والمحددة على الكفاءة الإنتاجية.

جدول رقم(02): تصنيف (A.Judson)

| العوامل الخارجية              | العوامل الداخلية                                   |
|-------------------------------|--|
| 1-التكنولوجيا                 | 8-الأفراد العاملون في المؤسسة                      |
| 2-الوضع الاقتصادي العام       | 9-بيئة وتنظيم العمل داخل المؤسسة                   |
| 3-بيئة الأعمال                | 10-سياسة المؤسسة                                   |
| 4-طلبات (احتياجات) المستهلكين | 11-المعلومات وأنظمة الرقابة المستخدمة داخل المؤسسة |
| 5-التجديد والابتكار           | 12-عملية الإشراف داخل المؤسسة                      |
| 6-العلاقات الصناعية           | 13-نوعية الإدارة                                   |
| 7-التشريعات الحكومية          | 14-أنظمة الحوافز والمكافآت التي تطبقها المؤسسة     |
|                               | 15-نوعية المعدات والآليات                          |
|                               | 16-الأوضاع التنظيمية السائدة داخل المؤسسة.         |

المصدر: علي موسى حنان، ص117.

<sup>1</sup> علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 23-30.  
<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص117.

### المطلب الثالث: مؤشر قياس الكفاءة الإنتاجية وأساليب تحسينها.

#### أولاً: مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية

تعتبر الإنتاجية أهم مؤشر يستخدم من قبل الباحثين لقياس الكفاءة الإنتاجية، فهي النسبة الحسابية بين كمية المخرجات من السلع والخدمات التي أنتجت خلال فترة زمنية معينة كمية المدخلات التي استخدمت في تحقيق هذا القدر من الإنتاج، وفي هذه الصيغة يوضع في البسط جميع المخرجات التي تنتجها الصناعة كما يوضع في المقام جميع المدخلات التي تستخدمها، حيث تستخدم في الصيغة الكميات أو القيمة بالنسبة للمخرجات والمدخلات على السواء، ويتطلب الأمر تحديد وحدة القياس عامة يمكن استخدامها لقياس الأنواع المختلفة من المخرجات.

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{الإنتاج}}{\text{عناصر الإنتاج}}$$

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{الإنتاج}}{\text{رأس المال} + \text{الآلات} + \text{المعدات} + \text{العمل} + \text{التنظيم}}$$

ويمكن زيادة الإنتاجية للمنشأة عن طريق<sup>1</sup>:

- زيادة المخرجات مع ثبات أو نقص المدخلات
- زيادة المخرجات مع زيادة المدخلات ولكن بنسبة أقل
- ثبات المخرجات مع نقص المدخلات
- نقص المخرجات مع نقص المدخلات بنسبة أكبر، وهذا بفرض ثبات أو تحسن مستوى الجودة للسلعة.

إن الإنتاجية الكلية يعاب عليها أنها مضللة للنتائج التي لا تبرز مساهمة كل عنصر في تحقيق الإنتاج لذلك يلجأ إلى مجال آخر لقياس الكفاءة الإنتاجية وهو العلاقة التي تربط بين الإنتاج النهائي وعنصر واحد من عناصر الإنتاج، أي قياس الكفاءة الإنتاجية الجزئية:

$$1\text{-الكفاءة الإنتاجية للعمل} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{العمل}}$$

$$2\text{-الكفاءة الإنتاجية لرأس المال} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{الاستثمارات}}$$

$$3\text{-الكفاءة الإنتاجية للموارد} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{الموارد}}$$

وفي حالات كثيرة تكون نتائج الكفاءة الإنتاجية الجزئية لعنصر من عناصر الإنتاج، قد لا تعود بالضرورة لتغيير ذلك العنصر فقط، بل إلى تغيير العناصر الأخرى، فمثلاً قد تزيد إنتاجية عنصر

<sup>1</sup> محمد وليد العمري ووليد محمود حميدات، مرجع سبق ذكره، ص 83.

العمل دون أن يكون ذلك راجعا إلى ارتفاع الإنتاجية لهذا العنصر بل لاستخدام أنواع أحدث من الآلات تعطي إنتاجية أكثر، ولذلك ينبغي عند استخدام هذا المعيار أن يأخذ في الاعتبار التغيرات التي تحدث في بقية عواما الإنتاج.

### ثانيا: أساليب تحسين الكفاءة الإنتاجية

سنتطرق لأهم الأساليب الفعالة فيما يلي:

- 1- تطوير المدخلات التقنية (الآلات، المعدات، والأنظمة التقنية ...) لأجل الوصول إل منتجات خالية من العيوب من خلال إجراء التحسينات المتزايدة المستمرة والجزرية والتخلص المستمر من الهدر.
- 2- تكنولوجيا التجميع من خلال تقسيم وتجميع المشاكل المتكررة والعمل كفريق واحد مع موظفي الخبرة لمواجهة المشاكل في ورشات العمل.
- 3- الإنتاج في الوقت المحدد كمدخل نظامي لتحسين الإنتاجية الكلية، حيث يكون الإنتاج حسب الطلب.
- 4- رقابة التكاليف والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لتجنب إنتاج سلع معيبة وبالتالي تحمل المنظمة تكاليف الهدر في إعادة تصحيحها والأيدي العاملة والموارد الأولية المستخدمة في تصليح المنتج.
- 5- الحوافز المادية للعامل ومشاركته في القرارات وتحمله المسؤولية ودور المنظمة في إتاحة الاتصال المباشر له بالمسؤولين مما يؤدي ذلك في تحسين كفاءته وكفاءة منظمته.

### المبحث الثالث: حوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية.

تترك حوادث العمل تكاليف معتبرة تؤثر على إنتاجية عناصر الإنتاج، وبالتالي على تكاليف الإنتاج الأمر الذي يدعو ضرورة الإحاطة بها وحصرها بغية دفع الاهتمام إلى الوقاية منها خفضا للتكاليف، ورفع الكفاءة الإنتاجية.

#### المطلب الأول: مستويات تكلفة حوادث العمل

تلحق حوادث العمل أضرار مباشرة بعناصر الإنتاج المادية والبشرية، وبالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار، وهي:

-المؤسسة الإنتاجية

-العامل

-الاقتصاد الوطني.

### أولاً: تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة

تشكل حوادث العمل مصدراً أساسياً من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الإنتاجية<sup>1</sup> حيث تنعكس آثارها على عناصر الإنتاج في شكل إصابات يتعرض لها العمال وخسائر وأضرار تصيب وسائل الإنتاج المادية من آلات ومواد، الأمر الذي يعتبر اهتلاكاً غير عادي للأصول الحقيقية في إنتاج، مما يؤدي إلى توقف للعملية الإنتاجية، وبالتالي تحمل حوادث العمل المؤسسة الإنتاجية مجموعة من التكاليف وغير المباشرة والتي سنتطرق إليها لاحقاً.

### ثانياً: تكلفة الحوادث بالنسبة للعامل

يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل للإصابات المختلفة والتي تخلف آثاراً متفاوتة يصعب معالجتها وهي:

\* **الآثار البدنية:** ونعني بها كل مخلفات الإصابة الخطيرة والتي تؤدي بالعامل إلى الحالات التالية<sup>2</sup>:

- **الوفاة:** حيث تقضي على حياته نهائياً

- **عجز كلي:** يقعه عن العمل نهائياً

- **عجز جزئي:** يقلل من إنتاجيته ويؤثر على صحته

\* **الآثار الاجتماعية والاقتصادية<sup>3</sup>:** في هذا الجانب تسبب حوادث العمل توقف العامل عن عمله لفترة معينة بحسب درجة الإصابة، الأمر الذي يجعله يفقد نسبة معينة من دخله، على ما يخسره من علاوات الترقيّة والمكافآت التي تقدمها المؤسسة، والتي لا يمكن تعويضها بواسطة التأمين، ذلك أن التعويضات التي تقدم للعامل لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال نفس الفترة.

وتزداد المشاكل حدة على المستوى العائلي والاجتماعي نتيجة خسارة جزء هام من المدخول الأسري، وتكون الوضعية أكثر مأساوية خاصة إذا تعلق الأمر بالوفاة، كما تترك الحوادث آثار نفسية على العامل تجعله يشعر بأنه أصبح عالمة على المجتمع -في حالة إصابته بعجز كلي - إضافة إلى أنه يجد صعوبة في التكيف مع ظروف الحياة بوضعيته الجديدة.

### ثالثاً: تكلفة الحوادث بالنسبة للاقتصاد الوطني

تكلف حوادث العمل الاقتصاد الوطني خسائر ضخمة أهمها

<sup>1</sup> علي السلمي، مرجع سابق ذكره، ص 314.

<sup>2</sup> حسن الفكهاتي، مرجع سابق ذكره، ج 2 ص 29.

<sup>3</sup> سملاي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص 24.

- \* تكلفة فقدان اليد العاملة الماهرة والمدرّبة سوى بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية والتقدم.
- \* التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع بالعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر، ونفقات العلاج.
- \* تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث وخاصة تلك المشتريات والمستوردة من الخارج.
- \* تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات بسبب الحوادث.

### المطلب الثاني: التكاليف المباشرة لحوادث العمل.

تتمثل التكاليف المباشرة لحوادث العمل، في الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى شركة التأمين، إذ تلتزم أغلب القوانين، المؤسسات الاجتماعية بضرورة تأمين عمالها ضد حوادث العمل، وهذا بالتعاقد مع شركة التأمين، حيث تلزم المؤسسة بدفع أقساط مالية منتظمة إلى هذه الشركة، تضم نسبة تقطع من أجر العامل، ونسبة تدفعها المؤسسة نيابة عن عمالها، مقابل أن تتولى هذه الأخيرة ما يلي:

- دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بسبب حوادث العمل خلال مدة توقفهم عن العمل.
  - تغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج، أدوية... للعامل المصاب.
- وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال، بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل.

هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة لهيئة التأمين، تعد تكلفة مباشرة للحادثة تتحملها المؤسسة، ويمكن أن تكون متغيرة، وذلك حسب نظام التأمين ضد حوادث العمل المتبع، والذي يتخذ شكلين:

- \* **التأمين الذاتي:** بعض المؤسسات ترى أنه من الأفضل لها تأمين عناصر إنتاجها من أضرار حوادث العمل بنفسها، بحيث تقوم بحساب الاقتطاعات التي تبقى ادخارا تتصرف فيه وتستثمره حين الحاجة على أن تقوم في حالة إصابة العامل بدفع التعويضات اللازمة.
- هذا النوع من التأمين يسمح للمؤسسة باستثمار مدخراتها، ورفع الإعتمادات المخصصة للوقاية، وتحسين ظروف العمل، غير أنه غير مرغوب فيه من طرف العمال واتحاداتهم النقابية نتيجة عدم ثقتهم في إمكانية وفاء المؤسسة، بسبب الظروف التي يمكنها مواجهتها.

\* **التأمين التعاقدى:** يتم هذا التأمين بالتعاقد مع شركة أو هيئة مدنية متخصصة، تتلقى من المؤسسة أقساط دورية، على أن تقوم بتقديم التعويضات حسب النسب المتفق عليها، وهنا نميز حالتين:

\* **الأقساط المتغيرة:** في هذه الحالة ترتبط نسبة الأقساط التأمينية المدفوعة من طرف المؤسسة بعوامل منها.

\* مدى توافر أجهزة الوقاية

\* معدل تكرار الحوادث بالمؤسسة

فكلما ارتفع معدل تكرار الحوادث، ترتفع هذه الأقساط والعكس صحيح، الأمر الذي يحفز المؤسسة على تحسين نظام الوقاية بهدف تخفيض معدلات حوادث العمل وبالتالي تخفيض تكاليفها المباشرة<sup>1(\*)</sup>

\* **الأقساط الثابتة:** الأقساط التي تدفعها المؤسسة إلى الهيئة التأمينية، تبقى في غالب الأحيان ثابتة، وبالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة مباشرة ثابتة لحوادث العمل، وتعد هذه الطريقة في نظر الكثير من المهتمين بالصحة والسلامة المهنية، غير مؤثرة على ترقية الوقاية في المؤسسة باعتبار أن ارتفاع معدل الحوادث أو انخفاضها، لا يترك أي أثر على تلك الأقساط الثابتة<sup>2(\*\*)</sup>

### المطلب الثالث: التكاليف الغير مباشرة لحوادث العمل

تتمثل التكاليف الغير مباشرة لحوادث العمل، جميع التكاليف المترتبة عن الحادث باستثناء التكاليف المباشرة، ومنها ما يمكن تقييمه، ومن هنا ستحاول جمع مختلف عناصر التكاليف الغير مباشرة، حسب ما جاء به مختلف الباحثين

\***التكاليف المرتبطة بالعامل المصاب:**

1/ **الأجر المقابل للوقت الضائع أثناء إصابة العامل:** إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة غالبا ما تكون السلعات المتبقية من فترة العمل اليومية، أو أثناء تلقيه الإسعافات الأولية، أو الذهاب للمستشفى، في هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع تكلفة غير مباشرة تحمل للحادث<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> (\*) من بين الدول التي تتبع نظام الأقساط المتغيرة كندا، كيك، فرنسا.

<sup>2</sup> تعمل الجزائر بنظام الأقساط الثابتة

<sup>3</sup> سمالي بحضبة، مرجع سابق ذكره، ص 27.



2/ الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجه: تسبب الآثار البدنية والنفسية التي تتركها الإصابة في العمل، انخفاض في إنتاجيته بعد عودته للعمل، مقارنة بإنتاجيته قبل الإصابة، وبالتالي يعد الأجر المقابل للفارق في الإنتاجية تكلفة غير مباشرة للحادث، خاصة إذا كان نظام الأجر المعتمد مبنيًا على وحدة الزمن.

3/ المصاريف الطبية الغي مؤمن عليها: حسب متطلبات القانون فإنه من الضروري توفير الإسعافات الأولية، والرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل المؤسسة، وتعد هذه التكلفة تكلفة متغيرة، فكلما ارتفع عدد حوادث والإصابات ارتفعت هذه المصاريف، وهي مصاريف تتحملها المؤسسة.

4/ تكلفة دوران العمل: "يقصد بدوران العمل تنقل اليد العاملة من مؤسسة إلى أخرى أي عدم استقرارها، ومغادرتها بصفة اختيارية، فاستقرار العمالة بالمؤسسة مرهون بمدى وجود ظروف آمنة وصالحة للعمل: ذلك أن عدم توفر العوامل الوقائية من شأنه بعث القلق في نفس العمال من جراء الإصابات التي تقع لزملائهم نتيجة للعمليات الخطيرة<sup>1</sup>.

فقد يتسبب الحادث في وفاة العامل أو عجزه الدائم، وبالتالي يترك العمل نهائيًا ويمكن أن يتركه بإرادته، خوفًا من تعرضه لإصابة جديدة، أو تخوف العامل الذي لم يصيب من الإصابة إلى ترك أو دوران العمل، يترتب عليه تكاليف خفية تتمثل أساسًا في<sup>2</sup>:

-نفقات التوظيف

-نفقات التكوين الأولي

-نفقات التأهيل

-الإنتاج الضائع في الفترة الفاصلة بين مغادرة فرد وتعيين عامل جديد

ويمكن حساب معدل دوران العمل بالمعادلة التالية:

$$\text{معدل دوران العمل} = \frac{\text{معدل الانفصال} + \text{معدل الانضمام}}{2}$$

2

بحيث أن معدل الانضمام =  $\frac{\text{عدد المنضمين إلى العمل في فترة معينة}}{\text{متوسط عدد العاملين في نفس الفترة}}$

<sup>1</sup> ذوباخ قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 61.

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سابق ذكره، ص 128.

معدل الانفصال = العاملین الذين انفصلوا عن العمل في فترة معينة  
متوسط عدد العاملين في نفس الفترة

\* التكاليف الغير مباشرة المرتبطة بالعمال الآخرين: تضم ما يلي

**1 تكلفة الوقت الضائع للعمال مكان الحادث:** إن وقوع حادث العمل، غالبا ما يدفع بالعمال إلى ترك مواقع عملهم لمعرفة ما جرى، خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة زميل لهم، كما يتوقف العمال نتيجة توقف الآلات وتعطلها، أو عدم وصول المواد الأولية أو تلفها بسبب حوادث العمل، مما يؤدي إلى تعطل الإنتاج خاصة إذا كان نظام الإنتاج من النوع المستمر، إن الأجور التي يتقاضاها العمال مقابل الأوقات الضائعة، تمثل تكلفة غير مباشرة لحوادث العمل<sup>1</sup>.

**2 تكلفة الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي:** قد يتطلب الأمر لتعويض النقص الحاصل في الإنتاج بفعل حوادث العمل، وقتا إضافيا تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية، تتمثل في الأجور الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي، هذا بالإضافة إلى تكاليف الإضاءة، الكهرباء والحرارة... الخ، هذا إذا كان تعويض النقص في الإنتاج خارج فترات العمل العادية<sup>2</sup>.

**3 تكلفة تدريب وتوظيف عامل جديد:** يترتب على مغادرة الفرد المصاب وتغيبه عن العمل، توظيف عامل جديد، أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر وإحلاله محل العامل الغائب، وفي كلا الحالتين تستلزم عملية تدريبه وتهيئته لأداء العمل وقتا معتبرا خاصة إذا كان عديم الخبرة بهذا العمل وعليه تتحمل المؤسسة تكاليف تدريبه، والتي تعتبر تكلفة غير مباشرة تتحملها المؤسسة بسبب الحوادث المهنية.

**4 تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء وتحقيق الحادث:** يترتب على وقوع الحادث ضرورة القيام بعملية تحقيق واستقصاء شامل لمعرفة أسبابه، بهدف استبعادها وإرجاع الأوضاع إلى وضعها المناسب والسليم، كل هذا يحمل المؤسسة تكاليف أهمها:  
-تكلفة الوقت المبذول من المشرفين والمكلفين بالتحقيق  
-تكلفة وقت العمال الخاضعين للتحقيق  
-المصاريف الإدارية التي يتطلبها التحقيق لكتابة التقارير

<sup>1</sup> سملاي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص28.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص28

**\* تكاليف مرتبطة بانخفاض الإنتاج:**

باعتبار أحد المعوقات التي تعترض السير الحسن والطبيعي للعملية الإنتاجية، فإن حوادث العمل تترك أثارا مباشرة تؤثر على إنتاجية عناصر الإنتاج البشرية والمادية، والمتمثلة في الإصابات التي تلحق بالعمال والاضرار التي تمس الآلات والمعدات والمواد، والتي من شأنها التقليل من قدرتها الإنتاجي، هذا إن لم تؤدي إلى توقفها عن العمل نهائيا كما يتجسد الانخفاض المباشر في الإنتاج التي تسببه حوادث العمل فيما يلي<sup>1</sup>:

**1 انخفاض الإنتاج نتيجة ساعات العمل الضائعة المرتبطة بما يلي:**

- تغيب العامل المصاب

- توقف العمال الآخرين وقت الحادثة لمساعدة المصاب، أو الرغبة في معرفة ما حصل

- توقف العمال الآخرين عن الإنتاج نتيجة تعطل الآلات أو لتوقف الخط الإنتاجي خاصة إذا كان

نظام الإنتاج من النوع المستمر.

- تفرغ بعض العمال للإجراءات التحقيقية المرتبط بالحادثة.

**2 انخفاض إنتاجية العاملين الجدد:** إن وقوع حادث ما في المؤسسة يؤدي إلى وفاة عامل إصابته

بعجز دائم، عجز مؤقت... الخ، مما يتطلب تعويضه بعنصر بشري آخر يحل محله، وهو عنصر

يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية، ليصل أدائه وإنتاجيته على مستوى أداء وإنتاجية

العنصر المصاب، هذا الفارق بين إنتاجية العنصرين، يؤدي على انخفاض الإنتاج<sup>2</sup>.

**3 انخفاض إنتاجية زملاء العمل:** عند وقوع الحادث يتوقف العمال عن الإنتاج فترة زمنية ما، أو

ينخفض معدل إنتاجهم بسبب:

-إسعاف زميلهم

-تخوفهم من الإصابة وبالتالي إبطاء وثيرة الإنتاج

-انخفاض معنوياتهم وبالتالي انخفاض إنتاجهم من دون تعمد ذلك

-خروجهم عم خط الإنتاج لإجراء التحقيقات.

إن توقف العمال عن الإنتاج لفترة زمنية، أو انخفاض معدل إنتاجهم عن المعدل العادي لعم سيؤدي

على انخفاض الإنتاج الكلي.

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص35.

<sup>2</sup> علي موسى حنان، مرجع سبق ذكره، ص130.

\* تكاليف الخسائر المادية:

تترتب على حوادث العمل إضافة إلى الإصابات التي تلحق بالعامل خسائر مادية هامة تتمثل أساسا في الخسائر التي تلحق بالآلات-التجهيزات والمواد الأولية والمنتجات.

**1 التكاليف المتعلقة بالآلات-التجهيزات والمعدات:** إن تعطل الآلات(التجهيزات-المعدات) أو توقفها بسبب حوادث العمل يحمل المؤسسة تكاليف غير متوقعة، تؤثر على تكاليف الإنتاج وعلى كفاءتها الإنتاجية وتتمثل في:

- تكلفة الآلة التالفة التي توقفت نهائيا عن العمل

- تكلفة شراء آلة جديدة تتعوض الآلة التالفة

- تكلفة قطع الغيار المستبدلة في حالة تضرر أجزاء معينة

- تكلفة الصيانة العلاجية، وإصلاح الإعطاب<sup>1</sup>

**2 تكاليف المواد والمنتجات التالفة:** تخلف الحوادث تلفا للمواد الأولية والمصنعة، فالمواد الأولية غالبا ما تكون في وضعية تحويل مستمرة من المورد أو مخازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الامر الذي يعرضها للحوادث بنسبة كبيرة، سواء أثناء شحنها وتفريغها، أو اثناء نقلها وبالتالي تتحمل المؤسسة التكاليف التالية:

- تكلفة بقيمة المواد المتضررة

- تكلفة التوقف العمالية الإنتاجية بسبب تضرر أو انعدام المادة الأولية بسبب الحوادث

- أما في حالة تضرر المنتج النهائي سواء جراء حوادث العمل أو حوادث النقل فان المؤسسة تتحمل معها تكاليف باهضة<sup>2</sup>.

مما سبق يمكن القول أن حوادث العمل، تترتب عليها تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة وبغية تفادي هذه التكاليف والعمل على تقليلها تدعو الحاجة الى زيادة الاهتمام بجوانب الوقاية، فكلما ارتفعت هذه التكاليف كلما انخفضت الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 133.  
<sup>2</sup> سمالي يحضية، مرجع سبق ذكره، ص 26.

## خاتمة الفصل:

إن الوقاية الناجعة والفعالة لمشكلة حوادث العمل في المؤسسة تتوقف على مدى فعالية نظام الوقاية بها، هذا النظام الذي يعد أحد الأنظمة الفرعية للأمن الصناعي، المتمثل في مختلف المقومات الإنسانية والمادية والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى وقاية عناصر الإنتاج البشري والمادي وحمايتها من أخطار وحوادث العمل، إما بمنعها أو التقليل منها بهدف تخفيض تكاليفها والرفع من الكفاءة الإنتاجية.

يهدف نظام الوقاية في المؤسسة أولاً إلى حماية العنصر البشري من إصابات الحوادث، حفاظاً على هذه المهارات والقدرات المتخصصة، وثانياً حماية عناصر الإنتاج المادية من مختلف الأضرار والأعطاب المكلفة التي يمكن أن تؤدي إلى توقفها عن العمل أو التقليل من عمرها الإنتاجي.

تتعدد الأطراف التي تتأثر بحوادث العمل، فعلاوة على تكاليفها المباشرة وغير المباشرة على المؤسسة، تحمل حوادث العمل العامل آثاراً بدنية واقتصادية اجتماعية ونفسية مكلفة، كما تلحق بالاقتصاد الوطني تكاليف يتمثل أهمها في الهدر والتبذير للمواد الإنتاجية من فقدان اليد العاملة الماهرة، وارتفاع في نفقات التعويض وتأثر الناتج الوطني الخام لانخفاض إنتاج المؤسسات الاقتصادية بسبب الحوادث.

وتعد حوادث العمل جزءاً من العوامل المؤثرة سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة عن حوادث العمل.

# الفصل الثالث:

أثر حوادث العمل على  
الكفاءة في مؤسسة  
"نقطال"

**تمهيد:**

يتضمن هذا الفصل دراسة ميدانية أجريت بمؤسسة "نفطال"، هذه المؤسسة تعد من أهم المؤسسات التي تساهم بفعالية في تحريك القطاع الصناعي وتنميته، وهي الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع مختلف المنتجات البترولية بالجزائر.

سوف نحاول من خلال هذا الفصل، استكمال مجموعة الأفكار والمفاهيم التي تعرضنا لها في القسم النظري، والتي لا يتضح معناها إلا إذا تجسدت على أرض الواقع.

وفي هذا الفصل سنتطرق في:

المبحث الأول: نبذة تاريخية عن نشأة مؤسسة نفطال وتعريفها

المبحث الثاني: مصالحي المؤسسة

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج

## المبحث الأول: ماهية المؤسسة

مؤسسة نפטال دائرة التسويق بالجزائر، وهي الشركة الوطنية لتسويق وتوزيع مختلف المنتجات البترولية بالجزائر.

### المطلب الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة وتعريف بها

\* نפטال «NAFTAL» مؤسسة وطنية على قدر كبير من الأهمية تهتم بتوزيع وتسويق مختلف المواد البترولية على المستوى الوطني برأس مال يقدر 15.650.000.000.00 دج تشغل حوالي 30000 عامل على المستوى الوطني.

\* تم إنشاء هذه المؤسسة عن طريق المرسوم المؤرخ 101/80 الصادر في 1980/04/06 حيث دخلت ميدان النشاط بصفة عملية في 1982/01/01 وكانت في الأول الأمر مكلفة بتكرير وتوزيع المواد البترولية E R D P على حد سواء تبعيتها لمؤسسة SONATRACH.

\* ولكن ضرورة تقسيم العمل بسبب زيادة نشاط القطاع وضخامة المهام بالمؤسسة جعلت الفصل بين العمليتين أمرا ضروريا يتم ذلك سنة 1987 م حيث تفرعت مؤسسة NAFTEC لعملية التكرير حيث اتجهت مؤسسة نפטال NAFTAL لتهتم بالتوزيع والتسويق فقط.

لقد شهدت المؤسسة عدة تغيرات بنائية متتالية: ففي سنة 1992م عقب زيادة في الإنتاج زاد توسعها ليميل إلى 39 مقاطعة و9 وحدات مستقلة، وفي سنة 1998م موازاة مع تحويلها إلى شركة ذات أسهم تم تقسيمها إلى ثلاث قسامات: DIVISIONS وهي:

CBR.COM.GPL وفي إثراء تركيبة المؤسسة والتي تمخض عن جهودها عدة نتائج حيث تم سنة 2000م خلق مركز للمعالجة المعلوماتية CII من أجل وصل نפטال بعالم المعلومات الحديثة، كما تم في نفس السنة، تنظيم مديرية الشؤون الاجتماعية DASC وأنشئت قسم خاص بالزفت وأعيد تنظيم كل من قسم GPL و COM والمناطق التابعة لها. ولكن هذا التقسيم لم يعمر طويلا ليتم اعتماد تنظيم آخر بعد سنة واحدة واستبدل القسامات بفروع «BRANCHES» والمناطق بالمقاطعات «DISTRICTS» وهو التنظيم الحالي حيث أصبحت المؤسسة من عدد من الفروع مقسمة حسب طبيعة المواد التي تشغل حيز نشاطها وبذلك نجدها تتكون من أربعة فروع أساسية:



1/ فرع GPL: ويهتم بتوزيع وتسويق غاز البترول المميع بنوعية البوتان والبروبان، ويتكون منه 17 مقاطعة متفرقة على مختلف أرجاء التراب الوطني نعد مقاطعة تلمسان إحداها.

2/ فرع COM: ويهتم بتوزيع وتسويق البنزين والزيوت والعجلات وغيرها من المواد الخام.

3/ فرع CBR: ويهتم بتسويق وقود السفن والطائرات.

4/ فرع الزيت: ويسوق الزيت ومشتقاته الموجهة لاستعمالات مختلفة.

إن طبيعة تكوين المؤسسة وتقسيمها كما سبق إنما هو نتيجة متوقعة، ومن نوعية المهام التي أسندت إليها نذكر منها:

1 – نقل المواد البترولية

2 – تركيب الزيت

3 – توزيع، تخزين وتسويق الوقود، الغاز المميع، الزيت، العجلات، الزيوت ومختلف المواد الخام.

4 – تعبئة الغاز المميع بنوعية البوتان وبروبان في مختلف أحجام القارورات.

**تعريف بمؤسسة نفال:** هي مؤسسة اقتصادية ذات رأس مال يقدر ب 16 مليار دج. مقرها طريق هوشي عين تموشنت الممثلة من طرف السيد: بوزيان رشيد بصفته مدير مقاطعة التسويق عين تموشنت وهي عبارة عن خلية حيث يكون نشاطها جمع لمجموعة معينة من الوسائل العملية عن طريق توفير هذه الوسائل والتجهيزات والعلاقة الوجودية بينهما أمرا أساسيا يسمح بالتعرف على الهيكلية التنظيمية للمؤسسة، هذه الهيكلية تنمو وتتطور حسب البيئة التي تتواجد فيها المؤسسة وطبيعة نشاطها.

### المطلب الثاني: مهام مصالح المؤسسة

يوجد على رأس المديرية مدير معين من طرف الإدارة المركزية، ويمكن أن نميز على مستوى المقر الإداري للمقاطعة بين الدوائر الإدارية والمكاتب التابعة للمدير مباشرة ومعيار التفرقة بينهما هو طبيعة العلاقة بين هذه الأجهزة والمدير.

أولاً: مهام الإدارة العليا للمؤسسة: وقد تم ربط هذه المكاتب بصفة مباشرة نظراً لأهميتها من جهة، ونظراً لطبيعة مهامها التي لا تتجانس مع نشاط أي دائرة أخرى وفي نفس الوقت يمس معظمها:

### 1 - مكتب المدير:

احتوى على أعلى منصب في المؤسسة وتمتع بصلاحيات الأمر والاستثمارات في كل الأحوال، كما يسند إليه عدة مهمات التي يمكن سردها كالتالي:

- تمثيل المؤسسة أمام السلطات العليا "الولاية".
- الإمضاء على المستندات والأوراق الرسمية.
- الأمر بالعقوبات الإلزامية في حق المستخدمين المهملين لواجباتهم العملية.
- استقبال الزائرين وكذا العمال ذوي المشاكل الخاصة والمتعلقة بالعمل داخل المؤسسة.

### 2 - الأمانة

غالباً ما أعطي لها إسم "السكرتارية" الآتية من الإسم الفرنسي *le secret* الذي يعني السرية، مهمتها تنظيم المواعيد والاستقبالات وتذكير المدير العام بالرسومية وكذا مآزرته في الاتصال خاصة الخارجية منها مثل: البريد وتلكس وممارسة السلطة السليمة على موظف في الشركة.

ثانياً: مهام المصالح التابعة لها

#### 1/ مصلحة المالية والمحاسبة:

- تسجيل العمليات المحاسبية كالتبادل ما بين الوحدات والاستثمارات ومتابعة الموردين والجباية والتأمينات.

- بعد وصول المعلومات الشهرية عن الأجور إلى مكتب الإعلام، تقود هذه الأخيرة يبحث يومية الأجور إلى المصلحة

- تسير الحساب الجاري للمؤسسة من أجل تسديد جميع الأعباء والنفقات.
- تنظيم وضبط فواتير المستخدمين.
- إعداد الحالة الشهرية للخبزينة، عن طريق القيام بتحضير جدول التقارب بين البنك والمؤسسة.
- تقييد وضعية الإيرادات أسبوعيا وشهريا.
- تحضير ميزانية المؤسسة منذ بدايتها حتى نهايتها.
- حساب التكاليف حسب النشاط وحسب مركز المسؤولية.
- تدعيم نظام المراقبة الداخلية المعتمد في المؤسسة.
- تحديد وتقييم المردودية حسب النشاط وحسب مركز المسؤولية.

## 2/ مهارات التسويق والتوزيع:

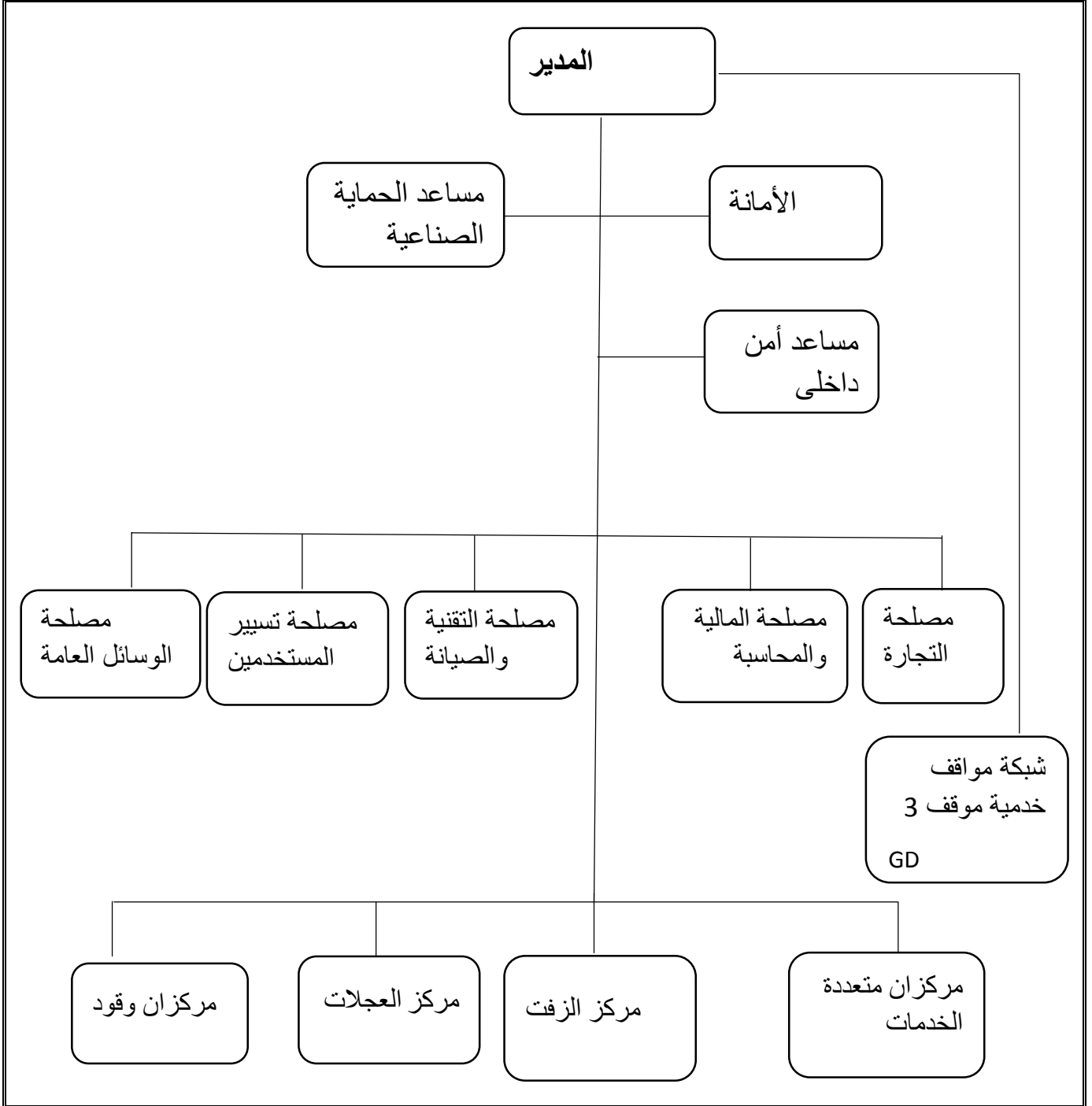
- تسويق وتوزيع غاز البترول المميع بنوعيه.
- تتابع المواد البترولية منذ تسليمها من أرزويو حتى وصولها إلى مركزي التعمير ثم يتابع عملية تخزينها بصفة يومية، ثم يتابع في مرحلة لائحة عملية تعبئة القارورات وتوزيعها على المخازن.
- تتابع حركة وسائل النقل الموضوعة تحت تصرف المؤسسة.
- استقبال طلبات الراغبين بالانضمام إلى قائمة زبائن نפטال.

## 3/ مهام التقني والصيانة:

- تكلفة أساسا بالتخطيط لمناهج وطرق العمل، وتوفير قطع الغيار.
- تشرف على كل عمل تقوم به المؤسسة في جانبه التقني كالبناء واقتناء الأجهزة.
- تتكلف بصيانة العتاد المتحرك في مثل وسائل النقل سواء الخارجية المستعملة في جلب الغاز وتوزيعه أو الداخلية المستعملة كالرافعات والجرارات الصغيرة.

## المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة



رسم تخطيطي للهيكل التنظيمي "لنفضال دائرة التسويق"

المصدر: الوثائق الرسمية للدائرة داخل مقاطعة "نفضال" - عين تموشنت

## المبحث الثاني:

## المطلب الأول: مصالح مؤسسة نفضال

تعتبر الموارد البشرية بمقاطعة نفضال من الموارد المهمة حيث تولي لها الإدارة العامة أهمية بالغة وذلك بالنظر إلى دورها الحاسم في تحريك العجلة الإنتاجية مما تتطلب إدارة خاصة للعناية بشؤونها سميت بدائرة المستخدمين والوسائل العامة.

اعتبرت دائرة المستخدمين والوسائل العامة الممثل الشرعي والوحيد لوظيفة الأفراد داخل مقاطعة نفضال وتتكون منه ثلاثة أقسام كما يبين الشكل الموالي:

## شكل رقم (02): دائرة المستخدمين والوسائل العامة



المصدر: الوثائق الرسمية للدائرة داخل مقاطعة نفضال عين تموشنت

## 1 - مصلحة الموارد البشرية والتكوين:

تسهر هذه المصلحة على متابعة الحياة المهنية للعامل منذ أول ارتباط له بالمؤسسة إلى أن يغادرها وهو الأمر الذي يجعل عملها يقوم أساساً على جمع المعلومات بصفة أساسية.

- استقبال ملفات طالب الالتحاق بالمؤسسة، غير أن رفضها أو إدماج صاحبها في المؤسسة ليس من صلاحيات المصلحة ولا المقاطعة وإنما الأمر بيد الإدارة المركزية التي تفصل ذلك وفق إجراءات معينة.

- تحرير جميع القرارات الخاصة بالعمال سواء تعلق الأمر بالتعيين أو التحويل أو التقاعد مع إرسال نسخة منها للمصالح المعنية بالتحرك كقسم الأجور وقسم الحماية الاجتماعية.

- وضع توقعات مستقبلية متوسطة المدى حول تطور الموارد البشرية للمقاطعة لمدة خمس سنوات وإرسالها للإدارة المركزية.

- اهتمام المصلحة بتكوين العمال عن طريق طلب يودعه رئيس المباشر للعمال التابعين له لدى مصلحة الموارد البشرية والتكوين.

## 2 - مصلحة تسيير المستخدمين:

تهدف مصلحة تسيير المستخدمين إلى هدف واحد هو وضع مستخدم تحت تصرف المؤسسة ثم الإشراف على إدارته ومتابعة حياته المهنية فيقوم بعدة مهام كالتحقق من مطابقة ورقة الحضور الخاصة بالعامل لقواعد العمل وينفذ الإجراءات العقابية ضد العامل الذي يتغيب دون تبرير، ويشرف كذلك على تسيير العمال السنوية إضافة إلى ذلك تقوم المصلحة بإبلاغ قسم الحماية الاجتماعية ومصلحة الموارد البشرية بقائمة العمال المتوجهين للتقاعد. كما تقوم المصلحة بمتابعة الحياة المهنية للعامل من خلال ملف منظم يضم مجموعة من الملفات المتخصصة منها ملف الحالات الحديثة وملف الشهادات والخبرات المهنية، وآخر العقود ورايح للترقيات والعقوبات وتنقسم إلى قسمين:

أ/ قسم الأجور: نجد قسم الأجور التابع لمصلحة التسيير هو المكلف بإعداد الأجور وتقوم مصلحة الموارد البشرية ببعث نسخة من العقد مرفقة ببطاقة الحياة المهنية حتى يتمكن القسم بوضع شهادة فردية للعامل ثم يعيدها إلى مصلحة الموارد البشرية التي تقوم بإرسال هذا الملف إلى المديرية العامة التي تقوم بوضع كشف الراتب ويقوم القسم بإعطاء رمز رقمي لكل عامل ويتم إعداد الأجور.

ب/ قسم الجانب الاجتماعي: إن قيام العامل بتقديم خدمات لصالح المؤسسة بوصفه موظفا تابعا لها يحتم عليها تأمينه من المخاطر وتبدأ مسيرة الحماية المدنية منذ تاريخ التصريح الذي تدلي به المؤسسة بحيث يؤمنه هذا القسم للعامل منحة التقاعد والخدمات الاجتماعية كالرحلات السياحية والدينية.

3/ مصلحة الوسائل العامة: من الطبيعي أن المقاطعة تحتاج لأداء مهامها إلى الطاقة الكهربائية واستعمال الشبكة الهاتفية وبالتالي تترتب على المؤسسة مصاريف هذه الأعباء وهو ما يتكلف به قسم الإمكانيات العامة، كما تحتاج المقاطعة إلى عقارات سواء لممارسة نشاطها أو من أجل مكان إيواء موظفيها خاصة الإطارات المر الذي يتوجب تدخل القسم للقيام باستئجار هذه العقارات وتكلف بدفع مصاريفها، والآن عمال المقاطعة في حركة مستمرة إلى مختلف أرجاء الوطن في إطار مهامهم المهنية فإنّ قسم الإمكانيات العامة هو المكلف بتقسيم الأوامر بمهامات ويتكلف بتحضير وسيلة النقل إن لزم الأمر.

غير أن الملاحظ من خلال الهيكل التنظيمي للمقاطعة أن وظيفة الموارد البشرية تحتل مكانة هامة ضمن وظائفها الكبرى وقد يرجع هذا الموقع الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بشكل عام إلى الحجم المتوسط للمقاطعة خاصة في عدد أفرادها حيث يتراوح عددهم 61 عاملا منهم 55 دائمون و06 مؤقتون الذين ينقسمون بدورهم حسب الجدول الموالي:

#### جدول رقم 01: عدد أفراد العاملين في المقاطعة

| البيانات | عدد المنفذين | عدد المساعدين | الإطارات | المجموع |
|----------|--------------|---------------|----------|---------|
| الدائمين | 20           | 22            | 13       | 55      |
| المؤقتين | 02           | 03            | 01       | 6       |
| المجموع  | 22           | 25            | 14       | 61      |

المصدر: معطيات مأخوذة من المقاطعة والإعداد الشخصي

#### المطلب الثاني: أهداف المؤسسة

مهمة شركة نפטال تتركز على تسويق المواد والمنتجات البترولية من خلال المنظمة وتسيير شبكة التوزيع على معظم التراب الوطني وتتركز الأهداف الأساسية لشركة نפטال على ما يلي:

- تنظيم وتطوير النشاط التسويقي والتوزيعي للمواد البترولية وتحويلها.

- تخزين ونقل جميع المواد والمنتجات البترولية وتسويقها على معظم التراب الوطني.

- السهر على تطبيق واحترام جميع المعايير الاستراتيجية لحماية المنشآت الصناعية.
- تعريف وتطوير السياسة المنتهجة على أساس مراقبة وتخزين ووضع الكفاءات العامة للأنظمة للمعلومات.
- تطوير ووضع كفاءات عملية للعمليات الموجهة للاستعمال والاختيار الأحسن للموارد البشرية والوسائل والخدمات.

### المطلب الثالث: السلامة المهنية للمورد البشري داخل المؤسسة

هناك مسؤوليات تقع على عاتق العاملين في المستودعات لتحقيق الأمن والسلامة أو يمكن تقسيم هذه المسؤوليات إلى قسمين:

\* **مسؤولية عامة:** وهي تلك المسؤولية التي يجب أن يتحملها جميع العاملين داخل المستودع بحيث يكون الحذر واليقظة بشكل دائم وهم يؤدون واجباتهم حتى لا يتسبب في وقوع حوادث، حيث أن الأسباب الشخصية هي الغالب الرئيسي في وقوع حوادث العمل كما انه يتطلب على العاملين في المستودعات إشعار مأمور المستودع عن قصور يهدد الأمن والسلامة.

\* **مسؤولية إدارية:** وهي المسؤولية التي تقع على مأمور المستودع ومدير المستودعات فبصفته مأمور مستودع تعتبر حلقة اتصال بين الإدارة والعاملين ونقل الشكاوى الخاصة بهم فيما يتعلق بالأمن والسلامة والسعي إلى تحقيقها بالإضافة إلى مسؤولية التأكد من توفر جميع أدوات الأمن والسلامة وإنها تعمل بشكل سليم. أما الإدارة فتقع مسؤوليتها في إيجاد سياسة مكتوبة للأمن والسلامة تبين أهداف المنشأة في مجال الاهتمام بالسلامة ومنع الحوادث وتدريب العاملين على إجراءات الأمن والسلامة ومتابعتهم.

### - المخاطر في الصناعة النفطية:

- النفط عبارة عن مزيج من مواد هيدروكربونية أو مشتقاتها والتي تستخرج عادة من تحت سطح الأرض وقد تكون هذه المواد على شكل غاز أو سائل أو رذاذ أو صلبة.



هذا يعني ان الصناعة النفطية تتعرض إلى أخطار عديدة مما يستوجب توفير مستويات عالية من تدابير السلامة الصناعية في مواقع العمل من أجل تفادي الأخطار وحماية العاملين ومعدات العمل والبيئة.

**أخطار من مواد العمل:** وذلك بالتعامل مع المواد بالكيفية الصحيحة حملا وتداولها ونقلها وتوصيلا وتخريبا.

**الأخطار من معدات العمل:** وذلك بعدم التعامل السليم مع المعدات والأعمال اليدوية، والمعدات الآلية والأجهزة الكهربائية والمعدات الثقيلة.

**الأخطار المادية:** وتشمل الحرائق والانفجارات واصطدام الأجسام المتحركة برا وجوا وبحرا والمستخدمة في منشآت الإنتاج، والأخطار الطبيعية.

## المبحث الثالث: جمع وتحليل البيانات

### المطلب الأول: مجالات الدراسة الميدانية

لقد بدأت الدراسة الميدانية بتاريخ 2017/03/23 واستمرت على مدى فترتين لما يقارب الشهر تم من خلالها جمع القدر المتوفر من المعلومات الضرورية للبحث وكذا إعداد نموذج للاستبيان وضبطه وتوزيعه على أفراد العينة، وبعد استرجاع الأجوبة انتقلنا لمرحلة تحليل النتائج، وقد استهدفت الدراسة التي تم اجراءها على مستوى مؤسسة نفضال بعين تموشنت، الأفراد العاملين بمركز تسويق متعدد المواد (الزيت، كربون، مواد ENAD، العجلات) ومحطات بيع البنزين بعين تموشنت، وبني صاف والعامرية.

وجاء اختيار مجتمع هذه الدراسة لاعتبارات أهمها تعرض العمال للحوادث المهنية التي تمس أمنهم وسلامتهم، كما بلغ حجم هذا المجتمع 34 عامل. وتم توزيع (34) استمارة استبيان محل الدراسة على العاملين، وقد كانت هناك استمارتين لم يتم استرجاعها، وبذلك يكون إجمالي الاستبيانات الخاضعة للدراسة (32)

## الجدول (02) الاحصائيات المتعلقة باستمارة الاستبيان

| النسبة | العدد | البيان                   |
|--------|-------|--------------------------|
| %100   | 34    | عدد الاستثمارات الموزعة  |
| %10    | 2     | عدد الاستثمارات المفقودة |
| %90    | 32    | عدد الاستثمارات الصالحة  |

المصدر: من إعداد الطالبة

## المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

استخدمنا في الموضوع محل الدراسة أداتي لجمع البيانات هما الاستبيان والمقابلة

## أولاً: الاستبيان

إن إعداد الاستبيان هو من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأنها الأساس الذي يتضمن صحة النتائج التي يقوم التوصل إليها إذا ما توفرت الثقة في تحضير الأمثلة وتفريغ ما جاء من بيانات ومعالجتها، وفي هذه الدراسة أعدت الباحثة استبياناً مقسماً إلى 3 أجزاء (أنظر الملحق رقم 1) وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- إعداد استبيان أولي من أجل جمع المعلومات

- عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف من أجل اختبار مدى ملائمة لتجميع البيانات

- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما اقترحه الأستاذ المشرف

- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأتية أسمائهم في (الملحق رقم 02) والذين قاموا

بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم

- توزيع الاستبيان على أفراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة

**محتوى الاستبيان:**

احتوى الاستبيان على مقدمة لأجل تقديم موضوع الدراسة للمستقصي منهم، وتعريفهم بهدفنا الأكاديمي ولتشجيعهم على المشاركة في الموضوع، وقمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار بحث علمي وأن موضوعنا يتعلق بحوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة، كما بينا أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وقد تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين أساسيين تمثلت في:

الجزء الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية للمجيب ويتكون من (06 أسئلة)

الجزء الثاني: ويتكون من محورين

المحور الأول: يحتوي على أسئلة متعلقة بحوادث العمل ويتكون من (06 أسئلة)

المحور الثاني: يحتوي على أسئلة متعلقة بحوادث العمل وأثرها على الكفاءة ويتكون من (13

سؤال).

وجل الأسئلة كانت لها أجوبة محددة ومغلقة من أجل تسهيل المعالجة الإحصائية، احتوى الاستبيان على 4 صفحات.

وقد تم إعداد بعض الأسئلة على أساس مقياس "ليكارت الخماسي" والذي يحتمل خمس إجابات كما هو مبين في الاستبيان.

**ثانياً: المقابلة**

حيث تم اعتماد هذه الأداة من أجل الوصول إلى معلومات والبيانات الغير متاحة إلا لدى مسؤولين معينين والتي يتطلب الحصول عليها بعض الإصرار، وقد تم إجراؤها مع مسؤول مصلحة الموارد البشرية.

## المطلب الثالث: تحليل نتائج الاستبيان

## فرضيات الدراسة الميدانية:

تتمثل الفرضية العدمية والفرضية البديلة فيما يلي:

$H_0$  = يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوادث المهنية والكفاءة عند مستوى معنوية 0.05

$H_1$  = لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوادث المهنية والكفاءة عند مستوى معنوية 0.05

## أولاً: ثبات الاستبيان:

من أجل اختبار مصداقية وثبات الاستبيان ولتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان ولكل متغير على حدى فقد استخدمنا معامل ألفا كرومباخ لتحقيق الغرض المطلوب، حيث أن معامل ألفا كرومباخ يأخذ قيم بين الصفر والواحد (0-1) فإن لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون محصورة بين الصفر والصفر فاصل تسعة وخمسين (0-0.59)، أما إذا كانت قيمة المعامل محصورة بين الصفر فاصل ستة والواحد (0.6-1) فإن معامل يعرف حالة ثبات واستقرار. لدى فإنه يتم رفض نتائج الدراسة في الحالة الأولى، بينما يتم قبولها في الحالة الثانية التي يكون فيها المعامل يفوق قيمة صفر فاصل ستة (0.6 وأكبر).

لذلك قمنا بالتأكد من ثبات فقرات الاستبيان من خلال اجراء اختبار Alpha s. Cronbach الذي بلغت قيمته لكافة فقرات الاستبيان (0.649%) وهو معامل ثبات جيد مساعد لإجراء الدراسة والاعتماد على نتائجها في التحليل الاقتصادي/ والتي يمكن توضيحها في الجدول:

## جدول (03) نتائج تحليل الثبات ألفا كرومباخ

| الموثوقية Statistiques de fiabilité |             |
|-------------------------------------|-------------|
| Alpha de Cronbach                   | عدد العناصر |
| 0,649                               | 19          |

المصدر: من مخرجات SPSS

## ثانياً: البرامج والأدوات المستخدمة

بعد أن تم تحصيل العدد النهائي للاستبيانات المقبولة تم الاعتماد في عرض وتحصيل البيانات على برنامج الجداول الالكترونية (EXCEL) إصدار 2007 لمعالجة البيانات التي تكون في شكل جداول ليترجمها إلى رسومات بيانية في أعمدة ودوائر، لتسهيل عملية الملاحظة والتحليل بغية التحليل الجيد للبيانات التي تم تجميعها، كما تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية المتاحة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical package for (social sciences 20) وهو باختصار SPSS

## الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات هي:

- 1- النسبة المئوية والتكرارات لمعرفة خصائص الدراسة
- 2- معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات في المؤسسة محل الدراسة
- 3- اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في مستوى
- 4- اختبار الانحدار البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل (أثر حوادث العمل) في المتغير التابع (الكفاءة الإنتاجية).

## ثالثاً: تحليل نتائج الاستبيان

أولاً: فيما يخص بيانات عينة الدراسة فقد تم تناولها من خلال متغيرات تصنيف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة والمتمثلة في الجنس، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، نوع المهنة، نوبات العمل والموضحة كالتالي:

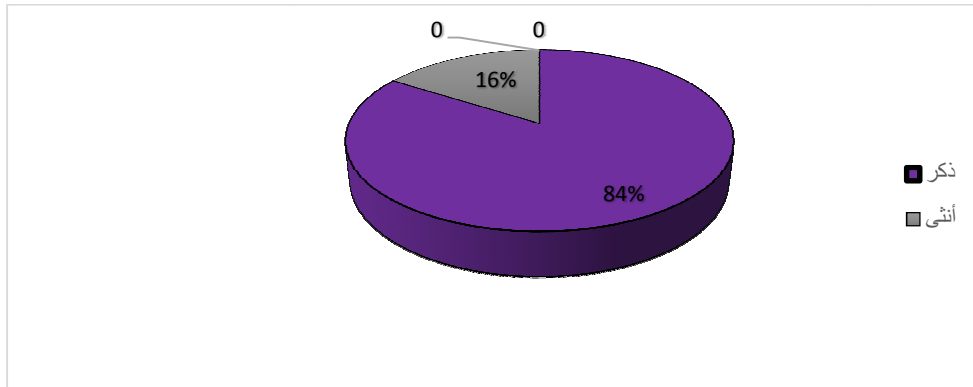
## 1-الجنس:

جدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

| النسب المئوية | التكرارات | الجنس   |
|---------------|-----------|---------|
| 84%           | 27        | ذكر     |
| 16%           | 5         | أنثى    |
| 100%          | 32        | المجموع |

المصدر: تفرغ الاستمارة

الشكل رقم 03: التمثيل البياني لأفراد العينة حسب الجنس



من إعداد الطالبة: اعتمادا على الجدول رقم 04

من خلال الجدول تبين أن غالبية أفراد العينة من فئة الذكور 27 عامل بنسبة 84% والباقي إناثا بنسبة 16% ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل

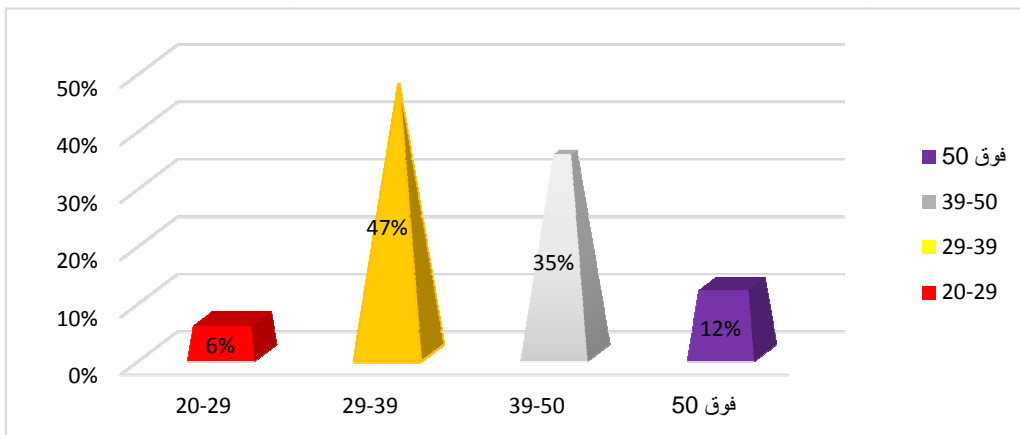
## 2- الفئة العمرية:

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب العمر

| النسب المئوية | التكرارات | الفئة   |
|---------------|-----------|---------|
| 6%            | 2         | 29-20   |
| 47%           | 15        | 39-29   |
| 35%           | 11        | 50-39   |
| 12%           | 4         | فوق 50  |
| 100%          | 32        | المجموع |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 04: التمثيل البياني لأفراد العينة حسب العمر



من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم 05

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية العمال (15 عامل) تمتد أعمارهم من 29-39 بنسبة 47% ثم تليها (11 عامل) الفئة العمرية 39-50 بنسبة 35%، ثم تليها الفئة العمرية فوق 50 بنسبة 12%، وأخيراً الفئة العمرية 20-29 بنسبة 6%.

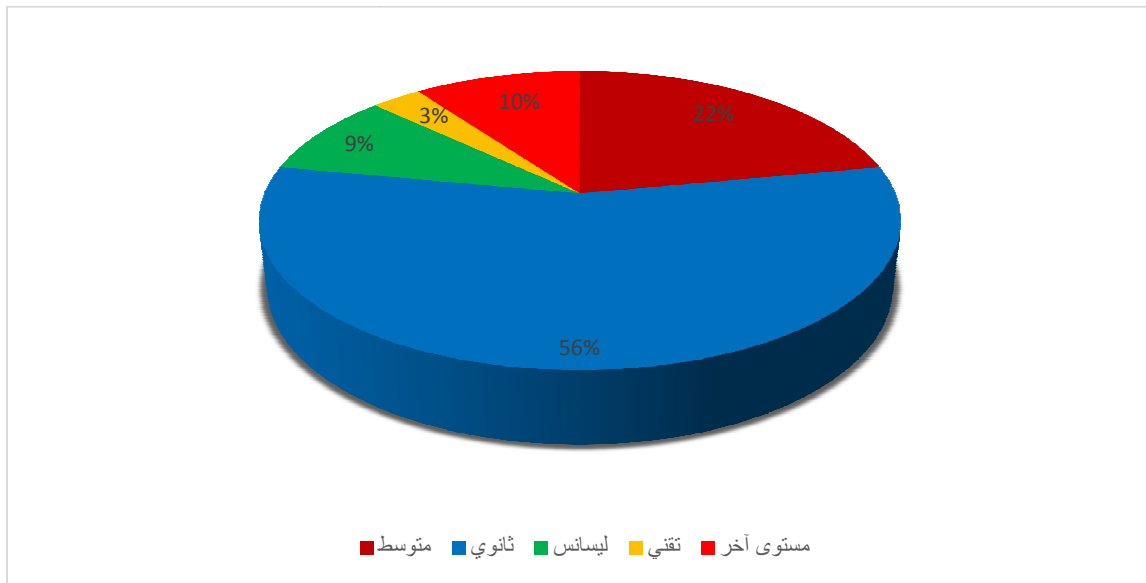
### 3-الدرجة العلمية:

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي

| النسب المئوية | التكرارات | المستوى العلمي |
|---------------|-----------|----------------|
| 22%           | 7         | متوسط          |
| 56%           | 18        | ثانوي          |
| 9%            | 3         | ليسانس         |
| 3%            | 1         | تقني           |
| 10%           | 3         | مستوى آخر      |
| 100%          | 32        | المجموع        |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 05: التمثيل البياني حسب المستوى العلمي



من إعداد الطالبة اعتماداً على الجدول رقم 06.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المستوى الدراسي السائد هو المستوى الثانوي بنسبة 56%، وتليها مستوى المتوسط بنسبة 22%، وهذا يبين أن طبيعة العمل لا تستلزم لعمال ذوي مستوى علمي وكفاءة.

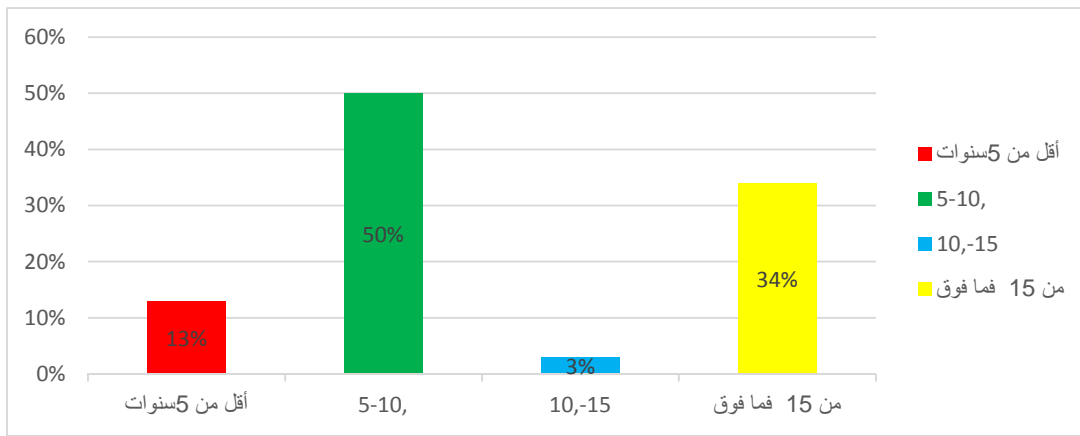
## 4-سنوات الخبرة:

الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة   | التكرارات | النسب المئوية |
|----------------|-----------|---------------|
| أقل من 5 سنوات | 4         | 13%           |
| 5-10           | 16        | 50%           |
| 10-15          | 1         | 3%            |
| من 15 فما فوق  | 11        | 34%           |
| المجموع        | 32        | 100%          |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 06: التمثيل البياني لسنوات الخبرة



من اعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم 07

نلاحظ من الجدول أن غالبية العمال لديهم أقدمية حيث يبلغ عدد العمال في مدة تتراوح بين 5-10 سنوات هو 16 عامل ما يعادل نسبة 50%، من حجم العينة، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على ولائهم لمؤسستهم، كما يعبر معدل الخبرة المرتفع لعمال المؤسسة مكسبا لها نقطة قوة يجب استغلالها، ولكن من جهة أخرى لا يجب التغافل عن مصير فئة من 15 سنة فما فوق في طريقها للتقاعد.



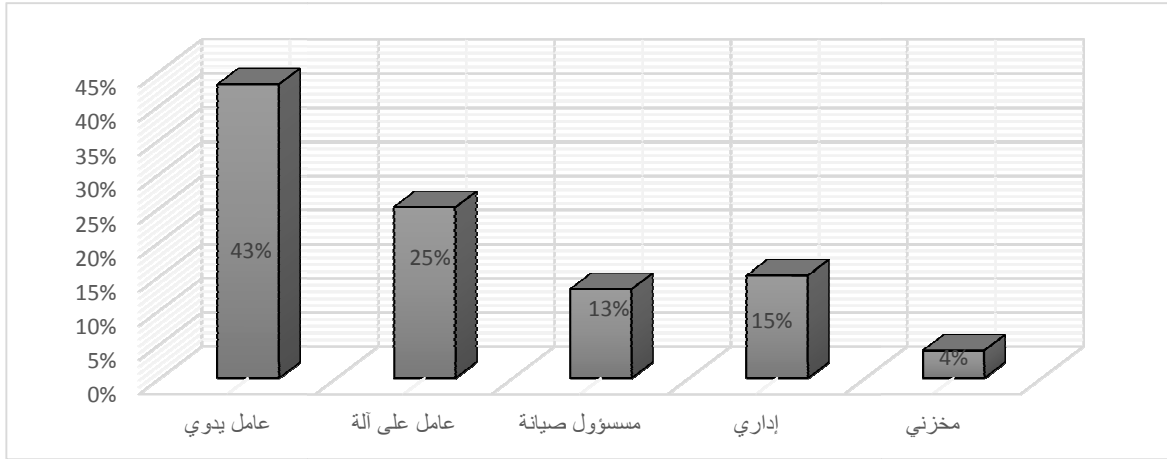
## 5-نوع المهنة:

جدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة

| النسب المئوية | التكرارات | نوع المهنة   |
|---------------|-----------|--------------|
| 43%           | 14        | عامل يدوي    |
| 25%           | 8         | عامل على آلة |
| 13%           | 4         | مسؤول صيانة  |
| 15%           | 5         | إداري        |
| 4%            | 1         | مخزني        |
| 100%          | 32        | المجموع      |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 07: التمثيل البياني لنوع المهنة



من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم 08

نلاحظ من خلال الجدول نسب نوع المهنة لأفراد العينة، حيث بلغت نسبة 43% عامل يدوي، ونسبة 25% عامل على آلة، 13% مسؤول صيانة، 15% إداري، ونسبة 4% مخزني.

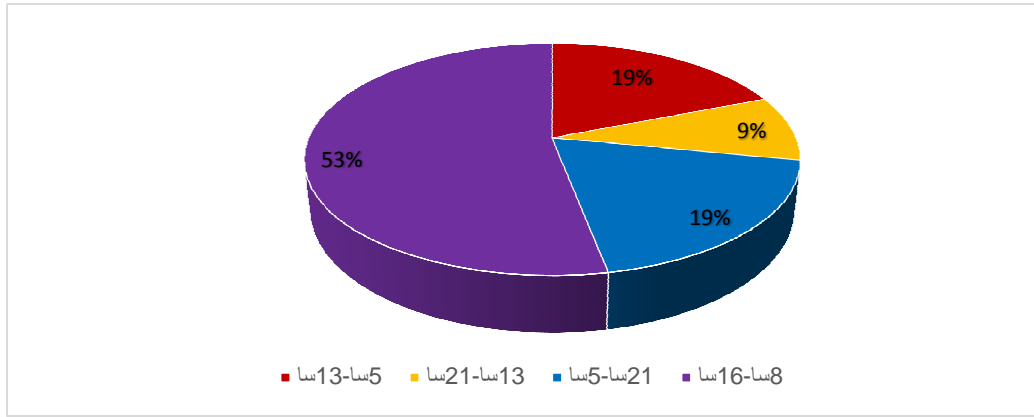
6- حسب نوبات العمل:

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب نوبات العمل

| النسب المئوية | التكرارات | نوبات العمل                        |
|---------------|-----------|------------------------------------|
| 19%           | 6         | 5 <sup>سا</sup> -13 <sup>سا</sup>  |
| 9%            | 3         | 13 <sup>سا</sup> -21 <sup>سا</sup> |
| 19%           | 6         | 21 <sup>سا</sup> -5 <sup>سا</sup>  |
| 53%           | 17        | 8 <sup>سا</sup> -16 <sup>سا</sup>  |
| 100%          | 32        | المجموع                            |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 08: التمثيل البياني لنوبات العمل



من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم 09

من خلال الجدول يتضح لنا أغلبية العمال 17 عامل يعملون في النوبة العادية 8<sup>سا</sup>-16<sup>سا</sup> بنسبة 53% تم تليها النوبات 5<sup>سا</sup>-13<sup>سا</sup> بنسبة 19%، 21<sup>سا</sup>-5<sup>سا</sup> بنسبة 19%، والنوبة 13<sup>سا</sup>-21<sup>سا</sup> بنسبة 9%.

ثانيا: تحليل البيانات الخاصة بحوادث العمل

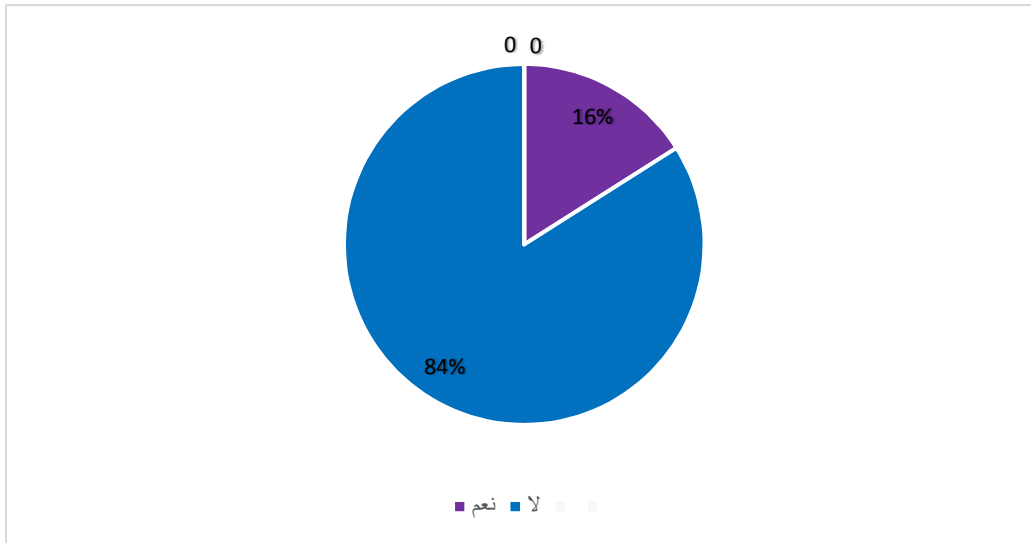
1. هل سبق وأن لحادث عمل؟

الجدول رقم 10: مدى تعرض العمال للحوادث المهنية.

| النسب المئوية | التكرارات | الإجابة |
|---------------|-----------|---------|
| 16%           | 5         | نعم     |
| 84%           | 27        | لا      |
| 100%          | 32        | المجموع |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 09: التمثيل البياني لمدى تعرض العمال للحوادث



من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم 10

من خلال الشكل يتضح لنا أن نسبة التعرض للحوادث المهنية 16% أصغر من نسبة العمال الذين أنفوا تعرضهم للحوادث المهنية بنسبة 84%، وهذا يؤكد أن المؤسسة تحتوي على فئة معتبرة من العمال الذين لديهم خبرة.

2. إذا كانت الإجابة بنعم فكم من حادث تعرضت خلال مدة العمل؟

الجدول رقم 11: عدد مرات تعرض العمال للحوادث المهنية.

| النسب المئوية | التكرارات | الإجابة         |
|---------------|-----------|-----------------|
| 100%          | 5         | حادث واحد       |
| 0%            | 0         | حادثين          |
| 0%            | 0         | 3 حوادث         |
| 0%            | 0         | أكثر من 3 حوادث |
| 100%          | 5         | المجموع         |

المصدر: تفريغ الاستمارة

من خلال الأجوبة نلاحظ أن إجمالي العمال الخمس الذين تعرضوا سابقا لحوادث العمل كان عدد الحوادث حادث واحد.

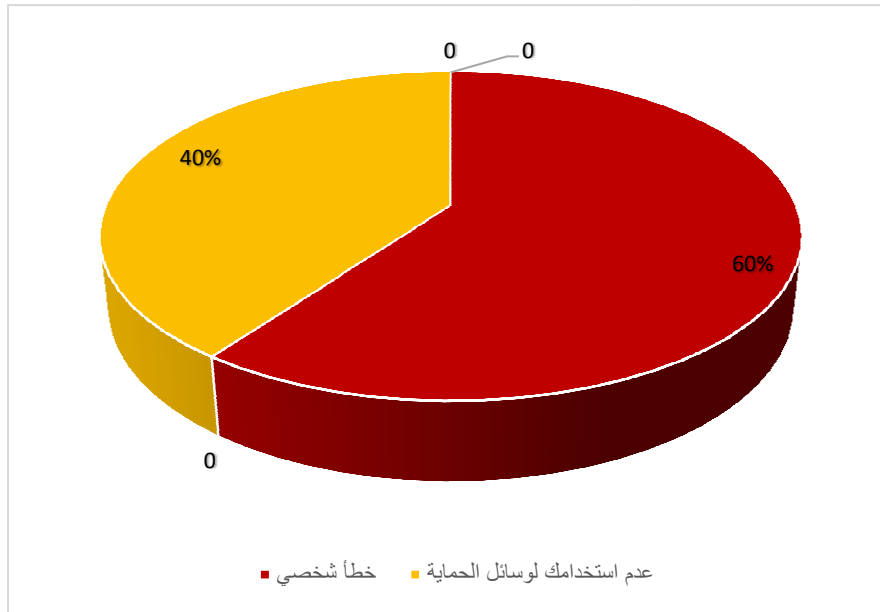
3 السبب الرئيسي وراء تعرضك للحادث؟

الجدول رقم 12: أسباب التعرض لحوادث العمل

| النسب المئوية | التكرارات | الإجابة                        |
|---------------|-----------|--------------------------------|
| 60%           | 3         | خطأ شخصي                       |
| 0%            | 0         | ظروف العمل السيئة              |
| 40%           | 2         | عدم استخدامك لوسائل الحماية    |
| 0%            | 0         | عدم تطبيق شروط السلامة المهنية |
| 100%          | 5         | المجموع                        |

المصدر: تفرغ الاستمارة

الشكل رقم 10: أسباب لتعرض لحوادث المهنية



من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم 12.

من خلال إجابات الافراد المبينة في الجدول والشكل نلاحظ أن الافراد الذين تعرضوا لحوادث العمل يصرحون بأن السبب الفعلي لتعرضهم للحوادث هو خطأ شخصي بنسبة 60%، و 40% أقرروا أن السبب يعود لعدم استخدامهم وسائل الحماية، وهذا ما يفسر لنا قلة وعي الأفراد ونقص إدراكهم.

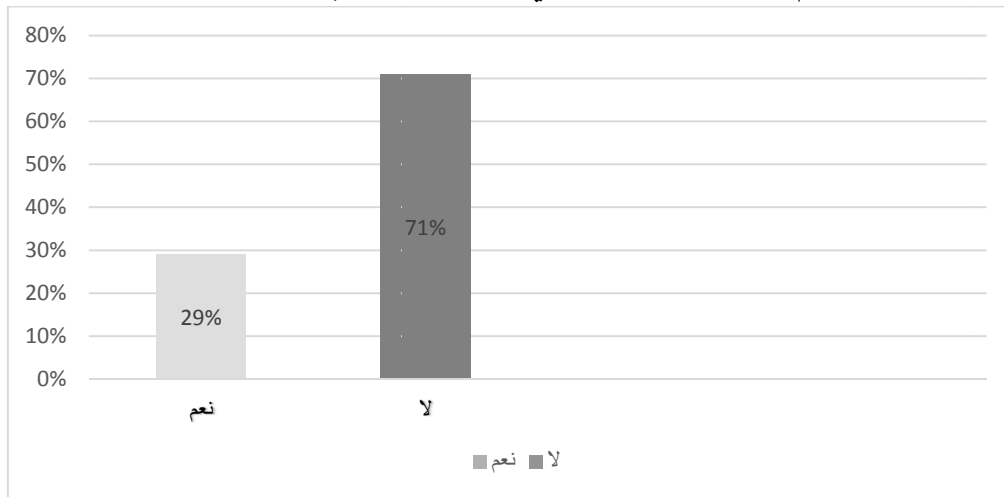
4 هل يمكن تجنب أسباب الحادث؟

الجدول رقم 13: إمكانية تفادي أسباب الحوادث المهنية.

| النسب المئوية | التكرارات | الإجابة |
|---------------|-----------|---------|
| 29%           | 9         | نعم     |
| 71%           | 23        | لا      |
| 100%          | 32        | المجموع |

المصدر: تفرغ الاستمارة

الشكل رقم 11: التمثيل البياني لإمكانية تفادي الحوادث المهنية



من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول رقم 13.

من خلال الشكل يمكن ملاحظة أن غالبية أفراد العينة أجابت لإمكانية تجنب حوادث العمل بنسبة 71% بينما 29% أجابوا أنه لا يمكنهم تجنب الحوادث.

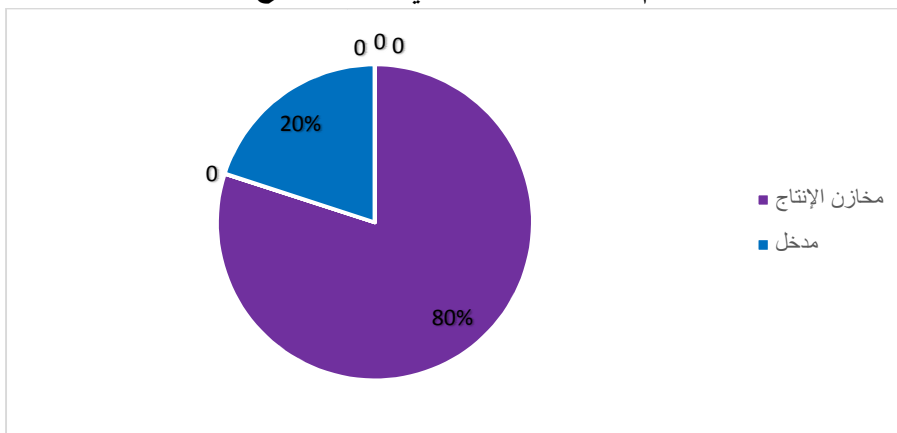
5 أين مكان وقوع الحادث؟

الجدول رقم 14: لمكان وقوع الحادث

| النسب المئوية | التكرارات | الإجابة       |
|---------------|-----------|---------------|
| 0%            | 0         | حادث طريق     |
| 0%            | 0         | إدارة         |
| 80%           | 4         | مخازن الإنتاج |
| 0%            | 0         | دورة المياه   |
| 20%           | 1         | مدخل          |
| 100%          | 5         | المجموع       |

المصدر: تفريغ الاستمارة

الشكل رقم 12: التمثيل البياني لمكان وقوع الحادث.



من إعداد الطالبة بالاعتماد على الجدول رقم 14.

نلاحظ من خلال الإجابات أن أغلب الحوادث وقعت في مخازن الإنتاج بنسبة 80%، أما باقي الحوادث وقعت في مدخل المؤسسة بنسبة 20%

### 6 كيف تتعامل المؤسسة مع الحادث؟

الجدول رقم 15: معاملة المؤسسة مع الحوادث.

| النسب المئوية | التكرارات | الإجابة                    |
|---------------|-----------|----------------------------|
| 53%           | 17        | متابعة حالة المصاب باهتمام |
| 22%           | 7         | التعويض فقط                |
| 25%           | 8         | تكتفي بالضمان الاجتماعي    |
| 100%          | 32        | المجموع                    |

المصدر: تفريغ الاستمارة

نلاحظ من خلال الإجابات أن أغلبهم يرى متابعة حالة المصاب باهتمام من طرف المؤسسة بنسبة 53%، أما بالدرجة الثانية فيرون أنها تكتفي بإحالتهم على الضمان الاجتماعي بنسبة 25%، وأخيرا من خلال التعويض بنسبة 22%.

## ثالثا: تحليل البيانات الخاصة بتقييم حوادث العمل والكفاءة في المؤسسة.

## الجدول رقم 16: التحليل الاحصائي لمحور لحوادث العمل

| الرقم | العبرة  | المقياس | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق | المتوسط المرجح | الانحراف | الاتجاه        |
|-------|---|---------|------------|-------|-------|----------------|-----------|----------------|----------|----------------|
| 08    | هل حوادث العمل في مؤسستك تجعلك تخاف على مستقبلك؟  | التكرار |            |       |       | 21             | 11        | 4.34           | 0.483    | غير موافق بشدة |
|       |   | النسبة  |            |       |       | 66%            | 34%       |                |          |                |
| 09    | هل تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة والذهاب إلى مؤسسة أخرى | التكرار |            |       |       | 25             | 7         | 4.22           | 0.420    | غير موافق بشدة |
|       |   | النسبة  |            |       |       | 78%            | 22%       |                |          |                |
| 10    | عند مزاولتك لعملك تأخذ بالحسبان وقوع أحداث فجائية؟  | التكرار | 8          | 17    | 1     | 6              |           | 2.16           | 1.019    | موافق          |
|       |   | النسبة  | 25%        | 53%   | 3%    | 19%            |           |                |          |                |
| 13    | هل هناك إجراءات ووسائل تعتمد عليها المؤسسة لتقليل حوادث العمل؟                            | التكرار | 12         | 20    |       |                |           | 1.63           | 0.492    | موافق بشدة     |
|       |   | النسبة  | 38%        | 62%   |       |                |           |                |          |                |
| 14    | هل يوجد صناديق إسعافات أولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل؟                              | التكرار | 7          | 25    |       |                |           | 1.78           | 0.420    | موافق بشدة     |
|       |   | النسبة  | 22%        | 78%   |       |                |           |                |          |                |
| 20    | هل توجد قوانين إلزامية لاستخدام لوازم الوقاية الشخصية؟                                    | التكرار | 14         | 18    |       |                |           | 1.56           | 0.504    | موافق بشدة     |
|       |   | النسبة  | 44%        | 56%   |       |                |           |                |          |                |
|       | المتوسط العام   |         |            |       |       |                |           | 2.61           | 0.27     | موافق          |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss.

يظهر من الجدول رقم (16) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بحوادث العمل في المؤسسة بلغ (2.61) وانحراف معياري (0.27) وقد احتلت الفقرة رقم (08) "حوادث العمل في مؤسستك تجعلك تخاف على مستقبلك" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.34) وانحراف معياري (0.48) في حين جاءت الفقرة رقم (20) "توجد قوانين إلزامية لاستخدام لوازم الوقاية الشخصية" تحتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.56) وانحراف معياري (0.50) كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاء بدرجة محايد مما يدل على تشتت كبير بين آرائهم، لكن بعد تتبعنا لأسئلة المطروحة لاحظنا وجود وجهة نظر موحدة اتجاه حوادث العمل

من خلال وجود إجراءات تعتمدها المؤسسة لتقليل الحوادث وتجهيزات السلامة مما يساعد العمال على عدم الخوف من مستقبلهم المهني.

**الجدول رقم 17: التحليل الاحصائي للكفاءة في المؤسسة.**

| الرقم         | العبرة  | المقياس | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة | المتوسط | الانحراف   | الاتجاه    |
|---------------|---|---------|------------|-------|-------|-----------|----------------|---------|------------|------------|
| 11            | هل كثرة حوادث العمل تقلل من عطائك في الإنتاج؟       | التكرار | 11         | 21    |       |           |                | 1.66    | 0.483      | موافق بشدة |
|               |   | النسبة  | %34        | %66   |       |           |                |         |            |            |
| 12            | هل توفر الامن اثناء العمل يجعلك تعمل بجد وانتقان؟   | التكرار | 18         | 14    |       |           | 1.44           | 0.504   | موافق بشدة | موافق      |
|               |   | النسبة  | %56        | %44   |       |           |                |         |            |            |
| 15            | عدم ملائمة الاجر للمجهودات المبذولة من طرف العامل؟  | التكرار | 5          | 18    | 6     | 3         | 2.22           | 0.832   | موافق      | موافق      |
|               |   | النسبة  | %16        | %56   | %19   | %9        |                |         |            |            |
| 16            | هل العوامل الفيزيائية تؤثر على إنجاز العمل بكفاءة؟  | التكرار | 1          | 20    | 7     | 4         | 2.44           | 0.759   | موافق      | موافق      |
|               |   | النسبة  | %3         | %62   | %22   | %13       |                |         |            |            |
| 17            | هل يوفر المعمل ظروف عمل مناسبة لك لزيادة انتاجك؟    | التكرار | 12         | 20    |       |           | 1.63           | 0.492   | موافق بشدة | موافق      |
|               |   | النسبة  | %37        | %63   |       |           |                |         |            |            |
| 18            | هل الأمان والاستقرار في العمل لهم دور في رفع أدائك؟ | التكرار | 14         | 18    |       |           | 1.56           | 0.504   | موافق بشدة | موافق      |
|               |   | النسبة  | %44        | %56   |       |           |                |         |            |            |
| 19            | هل تؤثر الترقيات المعمول بها في رفع كفاءة أدائك؟    | التكرار | 12         | 20    |       |           | 1.63           | 0.492   | موافق بشدة | موافق      |
|               |   | النسبة  | %37        | %62   |       |           |                |         |            |            |
| المتوسط العام |   |         |            |       |       |           |                | 1.79    | 0.30       | موافق بشدة |

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم 17: يتضح أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بالكفاءة في المؤسسة بلغ (1.79) وانحراف معياري (0.30) وقد احتلت الفقرة (16) " هل العوامل الفيزيائية تؤثر على انجاز عملك بكفاءة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.44) وانحراف معياري (0.75)، في حين جاءت الفقرة رقم (12) " توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد وانتقان" تحتل الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.44) وانحراف معياري (0.50)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت موافق بشدة.



دراسة وتحليل الفرضيات:

تتمثل الفرضية العدمية والفرضية البديلة فيما يلي:

$H_0 =$  لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوادث المهنية والكفاءة عند مستوى معنوية 0.05

$H_1 =$  يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوادث المهنية والكفاءة عند مستوى معنوية 0.05

1- دراسة طبيعة العلاقة بين "حوادث العمل" و"الكفاءة"، وحجم الأثر الذي يتركه المتغير المستقل على المتغير التابع:

الجدول رقم 18: يوضح تحليل معامل الارتباط بين حوادث العمل والكفاءة.

| Récapitulatif des modèles |                   |        |               |                                 |
|---------------------------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| Modèle                    | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
| 1                         | ,420 <sup>a</sup> | ,176   | ,149          | 1,97359                         |

a. Valeurs prédites : (constantes), حوادث العمل

المصدر: مخرجات SPSS.

من خلال نتائج الجدول السابق، وباعتماد على مخرجات spss، يتضح أن العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين هي علاقة ارتباطية ضعيفة جداً، حيث بلغ معامل الارتباط  $R = 0.420$ ، كما يتضح أن معامل التحديد الكلي  $R = 0.176$ ، أي أنه يمكن القول بأنه لا توجد علاقة بين حوادث العمل والكفاءة

2- تحليل التباين الأحادي:

الجدول رقم 19: يوضح تحليل التباين الأحادي الكلي للنموذج

| ANOVA <sup>a</sup> |                  |     |                    |       |                   |
|--------------------|------------------|-----|--------------------|-------|-------------------|
| Modèle             | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D     | Sig.              |
| 1 Régression       | 25,023           | 1   | 25,023             | 6,424 | ,017 <sup>b</sup> |
| 1 Résidu           | 116,852          | 30  | 3,895              |       |                   |
| Total              | 141,875          | 31  |                    |       |                   |

a. Variable dépendante : الكفاءة

b. Valeurs prédites : (constantes), حوادث العمل

المصدر: مخرجات spss

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي أن مستوى الدلالة المعنوي عند درجة الحرية المبينة في الجدول، حيث أن مستوى الدلالة Sig أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نقول أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة بين العنصرين حوادث العمل والكفاءة.

3- تحليل الانحدار الخطي البسيط بين حوادث العمل والكفاءة.  
الجدول رقم 20: تحليل الانحدار الخطي البسيط بين حوادث العمل والكفاءة

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                 |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
| Modèle                    | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | T     | Sig. |
|                           | A                             | Erreur standard | Bêta                      |       |      |
| 1 (Constante)             | 4,143                         | 3,340           |                           | 1,240 | ,224 |
| حوادث العمل               | ,537                          | ,212            | ,420                      | 2,535 | ,017 |

a. Variable dépendante : الكفاءة

المصدر: مخرجات spss.

يبين الجدول أعلاه أن قيمة  $Sig = 0.017$  وهي أصغر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05، كما يتضح أن معاملات المعادلة ضعيفة جداً، حيث بلغ معامل الانحدار A لحوادث العمل 0.537، ومنه فإنه كلما انخفضت حوادث العمل (المتغير المستقل)، تؤدي إلى التغيير في مستوى الكفاءة (المتغير التابع) بقيمة 0.537، ومنه يمكن القول أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية ضعيف جداً لحوادث العمل على الكفاءة في المؤسسة عند مستوى معنوية 0.017، ويمكن توضيح معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y = 0.537(x) + 4.143$$

ومن خلال ما سبق فإنه يتم رفض الفرضية العدمية، ويتم قبول الفرضية البديلة. ما يعني أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوادث المهنية والكفاءة.

**خاتمة الفصل:**

حاولنا من خلال هذا الجانب التطبيقي، إسقاط ما سبق في الجانب النظري، من خلال دراسة أثر حوادث العمل على الكفاءة في مؤسسة نفضال، واختبار صحة فرضية الدراسة من عدمها. وقصد معرفة حوادث العمل في المؤسسة ومعرفة كفاءة العاملين، تم تفريغ معطيات الاستمارة ومعالجتها بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتوصلنا بعد تحليل استجابات أفراد العينة إلى ما يلي:

- أنه لا يوجد أثر لحوادث العمل على الكفاءة

وذلك راجع:

- وجود خبرة لدى العمال وهذا ما يقلل وقوعهم في الحوادث
- وجود قوانين الزامية لاستخدام لوازم الوقاية الشخصية.
- وجود إجراءات تعتمدها المؤسسة للتقليل من الحوادث.
- عدم وجود حوادث عمل كثيرة في المؤسسة تؤدي بتخوف العمال وارتباكهم من الوقوع فيها.
- وجود تبادل للخبرات بين مجموعة العمال القداماء والجدد.
- وجود تعاون بين الإدارة الوصية والعمال في مجال الوقاية المهنية.

الخاتمة العامة

## أولاً: النتائج

1 حوادث العمل في المؤسسة، ظاهرة معقدة اختلف الباحثون في تفسير أسبابها، هناك من أرجعها لأسباب مادية وهناك من أرجعها لأسباب إنسانية وهناك من يرى أنها تقع لتفاعل أسباب إنسانية ومادية، وهي ظاهرة تؤثر فيها مجموعة من العوامل كعمر العامل، خبرته المهنية، مستوى ذكائه، إضافة إلى عوامل أخرى.

2 تحقيق وتحليل حوادث العمل في المؤسسة، يمكن من اكتشاف أسبابها الحقيقية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة للتقليل منها، وسجلات الحوادث العمل تعمل كمصدر للمعلومات للمعنيين بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة وخارجها، وكأساس للقياس وإعداد الإحصاءات، أما قياس حوادث العمل يمكن من معرفة مستويات الوقاية في المؤسسة، ومقارنتها مع مؤسسات أخرى.

3 يتطلب تحقيق أهداف نظام الوقاية المتمثلة في حماية عناصر الإنتاج البشرية والمادية، على مدى وجود جهاز منظم الأدوار، ذو فعالية وتنسيق كبير بين مختلف الأطراف المسؤولة والمعنية بالوقاية في المؤسسة، كما يعد ارتفاع الكبير لظاهرة حوادث العمل مؤشراً على غياب هذا الجهاز أو ضعف التنسيق داخله وبالتالي انعدام برنامج الوقاية، للقضاء على الحوادث.

4 تعد الكفاءة الإنتاجية من الأمور الهامة التي استدعت اهتمام دول العالم على اعتبار أنها مؤشر الربح وكفاءة المؤسسة، ودراسة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة عليها.

5 أهم مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية والتكاليف، مؤشر الإنتاجية، يمكن أن نعبر عنه بالإنتاجية الكلية، التي تقيس العلاقة بين الناتج النهائي وعنصر واحد من عناصر الإنتاج المستخدمة، أما مؤشر التكاليف يعبر عنه بتطور تكلفة الوحدة من الإنتاج، تطور هيكل التكاليف ويمكن أن نميز بين نوعين من التكاليف، تكاليف تظهر بالنظام المحاسبي وتكاليف لا تظهر به، تسمى تكاليف خفية، وكلاهما يؤثر على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

### ثانياً: الحكم على الفرضية

بناء على النتائج السابقة يتم الحكم على مدى صحة فرضيات البحث:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر لارتفاع حوادث العمل على كفاءة العمال في مؤسسة نפטال؟

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر لارتفاع حوادث العمل على كفاءة العمال في مؤسسة نפטال؟

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان من خلال الدراسة الميدانية، يمكن القول أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وهذا يمكن ارجاعه إلى الأسباب الآتية.

- حرص العمال على استخدام وسائل الحماية
- توعية العامل وتنقيفه بأهمية الوقاية
- الاهتمام بالموارد البشري وذلك عن طريق توفير ظروف عمل آمنة داخل المؤسسة
- قلة حوادث العمل عند العمال ذوي أقدمية

### ثالثاً: اقتراحات والتوصيات

- حث جميع العمال في جميع المستويات الإدارية، على تقليل حوادث العمل من خلال تقديم وثيقة رسمية لكل عامل، تتضمن متطلبات وتعليمات الصحة والسلامة المهنية، حيث يوقع كل عامل ويلتزم بما جاء به في هذه الوثيقة ويعاقب في حالة مخالفتها
- تقييم الاخطار المحتملة التي يمكن أن تتسبب في حوادث العمل
- إعداد برامج تدريب للعمال على سبيل المثال: إعداد دورة للتدريب على استعمال مواد إطفاء الحريق، أو استعمال المواد الخطيرة.
- تسيير وظيفة الصيانة، والاعتماد بشكل كبير على الصيانة الوقائية، لتجنب كل ما من شأنه أن يؤدي إلى وقوع حوادث العمل
- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة المهنية هي مهمة الجميع.

# قائمة المراجع

## أ: الكتب

- 1 السلمي علي، " إدارة الافراد والكفاءات الإنتاجية"، مكتب الغريب، القاهرة، دون تاريخ
- 2 الفكهاتي حسن، "موسوعة الأمن الصناعي"، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، الجزء الثاني، 1972.
- 3 الصخري مصطفى، "أحكام حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين الخاص والعام"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، دون تاريخ.
- 4 أحمية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري"، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني 2002.
- 5 أنس عبد الباسط عباس، "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- 6 جاري ديسلر، "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة سعيد عبد المعتال/مراجعة عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2003.
- 7 حنفي سليمان، " الافراد"، القاهرة، دار الجامعات المصرية، 1980.
- 8 حنفي عبد الغفار، " السلوك التنظيمي وإدارة الافراد"، بيروت، الجامعية، للطباعة والنشر، 1991.
- 9 سماتي الطيب، "حوادث العمل والاعراض المهنية" الجزائر دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2013.
- 10 عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، "إدارة الموارد البشرية مدخل الاستراتيجي"، عالم الكتب الحديثة، الأردن، الطبعة الثانية، 2006.
- 11 عمر وصفي عقيلي، " إدارة الموارد البشرية، بعد الاستراتيجية"، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الثانية، سنة 2009.
- 12 عويد سلطان المشعان، " علم النفس الصناعي"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الامارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1996.
- 13 عمر وصفي عقيلي، "إدارة القوى العاملة"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996
- 14 عبد الغاني محمد أشرف، " علم النفس الاصطناعي أسسه وتطبيقاته " المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، دون تاريخ.
- 15 مهدي حسن زويلف، "إدارة الافراد: المدخل الكمي"، دار المجدلاوي للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 1998.
- 16 محمد عبر الرضا الشمري، " السلامة والامن الصناعي"، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 2008.



17 محمد الليبي شنب، "الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية"، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1967.

18 نادر محمد أبو شيخة، "الإدارة الحديثة للسلامة المهنية"، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2000.

19 نجم عبود نجم، "إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"، مؤسسة الحرق للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2005.

#### ب: الرسائل العلمية

1 دوباخ قويدر، "دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والامراض المهنية"، الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منثوري، قسنطينة، 2008-2009.

2 سملاي يحضية، "دراسة أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بالروبية، شهادة ماجستير (غير منشورة)، فرع التسيير، الجزائر، 1994-1995.

3 سمير حديبي، "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C-P-G، قسنطينة، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس للعمل والسلوك التنظيمي، جامعة منثوري، قسنطينة، سنة 2008-2009.

4 سليمة بوخنان، "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية"، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية، للبتر وكيمياء، مركب CP1K-نموذج، رسالة ماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت، 1955، سكيكدة، سنة 2007-2008.

5 علي موسى حنان، "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية"، دراسة حالة مؤسسة هنكل، رسالة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منثوري، قسنطينة، 2006-2007.

6 عمراني عبد القادر، "قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل"، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر.

8 يحيياوي فاطمة، "التعويض عن حوادث العمل والامراض المهنية"، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر.

#### ت: المجالات

1 فريدة بومنجل، "تنظيم الوقاية من الحوادث"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر

2 محمد وليد العمري ووليد محمود حميدات، "العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد 09 العدد 1، 2013.

### ث: الندوات والملتقيات

1 جمال منجل، "الامت الصناعي والوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية تنظيم الامن الصناعي للمؤسسة الصناعية الجزائرية"، ملتقى وطني، جامعة مختار، عنابة، 26/جوان/2010.

### ج: القوانين والهيئات

1 قانون رقم 13/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق ل 2يناير 1988، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 24 رمضان 1409هـ الموافق 05 يوليو 1983م، عدد 28.

2 المادة 08 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم.

3 المادة 09 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم.

### ح:المواقع الالكترونية:

<http://www.ilo.org/public/protections/safework/cis/products/encylo/pdf/index,eout 2007/>

<http://www.arab-opi.org/devlop.htm>.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت

معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

تخصص استراتيجية وإدارة الموارد البشرية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيدي سيدي

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة راجين منكم الإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل دقة وموضوعية وذلك

من أجل إثراء موضوع مذكرة التخرج لنيل شهادة المستر بعنوان أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية

مؤكدين أن كل المعلومات التي نحصل عليها سوف تبقى سرية ويتم استخدامها لغرض البحث العلمي لا غير وإجاباتكم الدقيقة والكاملة على جميع فقرات الاستبيان لها الأثر الكبير في مصداقية المعلومة التي ستقدمها هذه المذكرة.

وتقبلو مني فائق الاحترام والتقدير.

الطالبة:

● قادة بن عبد الله نعيمة

السنة الجامعية: 2016-2017

## الجزء الأول: البيانات الخاصة

يهدف إلى تبيان بعض الخصائص الشخصية والوظيفية التي تساعد في تفسير الاختلاف في إجابات الأفراد الرجاء وضع العلامة (X) في المربع المناسب.

### 1. الجنس :

ذكر  أنثى

### 2. الفئة العمرية:

29- 20  39-29  50-39  من خمسين سنة فما فوق

### 3. الدرجة العلمية:

متوسط  ثانوي ليسانس  تقني  مستوى أخرى

### 4. سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات  10-5  15-10  من 15 فما فوق

### 5. نوع المهنة

عامل يدوي  عامل على آلة  مسؤول صيانة  إداري  مخزني

### 6. حسب نوبات العمل

- النوبة الصباحية(5س-13س)  
 -النوبة المسائية (13س-21س)  
 - النوبة الليلية (21س-5س)  
 -النوبة العادية(8س-16س)

## الجزء الثاني: محاور الاستبيان

### المحور الأول: معلومات حول حوادث العمل

1. هل سبق وتعرضت لحدث عمل؟

نعم  لا

2. إذا كانت الإجابة بنعم فكم من حادث تعرضت خلال مدة العمل؟

حادث واحد  حادثين  3 حوادث  أكثر من 3 حوادث

3. السبب الرئيسي وراء تعرضك للحدث؟

خطأ شخصي  ظروف العمل السيئة

عدم استخدامك لوسائل الحماية  عدم تطبيق شروط السلامة

4. هل يمكن تجنب أسباب الحادث؟

نعم  لا

5. أين مكان وقوع الحادث؟

حادث طريق  إدارة  مخازن الإنتاج  دورة المياه  مدخل

6. كيف تتعامل المؤسسة مع الحادث؟

متابعة حالة العامل المصاب باهتمام

التعويض فقط

تكتفي بالضمان الاجتماعي

الخور الثاني: تقييم حوادث العمل في المؤسسة

| العبرة  | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق بشدة |
|---|------------|-------|-------|----------------|----------------|
| 7. هل حوادث العمل في مؤسستك تجعلك تخاف على مستقبلك؟   |            |       |       |                |                |
| 8. هل تقع في مؤسستكم حوادث عمل كثيرة تؤدي ببعض العمال إلى ترك المؤسسة والذهاب إلى مؤسسة أخرى؟ |            |       |       |                |                |
| 9. عند مزاولتك لعملك تأخذ بالحسبان وقوع أحداث فجائية؟   |            |       |       |                |                |
| 10. هل هناك إجراءات ووسائل تعتمد عليها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل؟                         |            |       |       |                |                |
| 11. هل يوجد صناديق اسعافات أولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل؟                              |            |       |       |                |                |
| 12. هل توجد قوانين إلزامية لاستخدام لوازم الوقاية الشخصية؟                                    |            |       |       |                |                |

المحور الثالث: تقييم كفاءة العمال في المؤسسة

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | العبارة   |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|---|
|                |           |       |       |            | 13. هل كثرة حوادث العمل تقلل من عطائك في الإنتاج؟             |
|                |           |       |       |            | 14. هل توفر الأمن أثناء العمل يجعلك تعمل بجد واثقان؟          |
|                |           |       |       |            | 15. عدم ملائمة الأجر للمجهودات المبذولة من طرف العامل؟        |
|                |           |       |       |            | 16. هل العوامل الفيزيائية تؤثر على انجاز العمل بكفاءة؟        |
|                |           |       |       |            | 17. هل يوفر المعمل ظروف عمل مناسبة لك لزيادة انتاجك؟          |
|                |           |       |       |            | 18. هل الأمان والاستقرار في العمل لهم دور في رفع كفاءة أدائك؟ |
|                |           |       |       |            | 19. هل تؤثر الترقيات المعمول بها في رفع أدائك؟                |

## ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى الاهتمام بالفرد واحتياجاته الوظيفية، ومن ضمنها إبراز مدى أهمية تطبيق برامج الوقاية ودورها في التقليل من حوادث العمل وتأثيرها على الكفاءة في مؤسسة نפטال بعين تموشنت، ولتحقيق هذا الهدف تم طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير الحوادث على كفاء العمال في المؤسسات الجزائرية؟

ومن أجل الإجابة عن الإشكالية واختبار صحة الفرضيات، فقد تم اختيار عينة عشوائية للأفراد العاملين لمؤسسة نפטال وتم توزيع استمارة الاستبيان على 32 عامل، حيث تمت المعالجة باستخدام التكرارات والنسب المئوية.

**الكلمات المفتاحية:** حوادث واصابات العمل، الوقاية، الكفاءة، السلامة المهنية.

## :Résumé

L'étude vise à déterminer l'étendue de préoccupation pour le travailleur et les besoins fonctionnels, et y compris et soulignant l'importance de l'application des programmes de prévention et leur rôle dans la réduction des accidents du travail et son impact sur l'efficacité de l'institution NAFTAL Ain T'émouchent, pour atteindre cet objectif a été de demander au problème suivant: Quel est l'impact des accidents du travail sur l'efficacité des travailleurs dans les institutions algériennes ?

Afin de répondre à ce problème et de tester la validité des hypothèses, il a été sélectionné un échantillon aléatoire de personnes travaillant pour l'institution NAFTAL et le questionnaire a été distribué trente-deux facteur, ou ils été traités en utilisant des fréquences et des pourcentages

**Motclés :** Les accidents et les blessures liées du travail, prévention, efficacité, sécurité au travail.