

## تحسين جودة حياة العمل وأثرها على حوادث العمل : دراسة ميدانية في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس

أولحيسان إسناد دلال	قسيس عبد الحق	خدام بن علي
جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس	جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس	جامعة الجيلالي ليايس سيدي بلعباس
كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير الجزائر	كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير الجزائر	كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير الجزائر
<a href="mailto:dalal.grh@gmail.com">dalal.grh@gmail.com</a>	<a href="mailto:hako6502@gmail.com">hako6502@gmail.com</a>	<a href="mailto:benalikheddami@gmail.com">benalikheddami@gmail.com</a>

### Résumé

Cette étude vise à révéler la relation entre la qualité de la vie professionnelle et les accidents du travail, et savoir si les entreprises algériennes gèrent les accidents du travail seulement d'une perspective juridique ou d'une perspective managériale à travers l'amélioration de la qualité de vie professionnelle.

La recherche est basée sur une approche descriptive analytique sur un échantillon comprenant 65 enquêtés travaillant dans le complexe des matériaux agricoles CMA à Sidi Bel Abbes. Les données recueillies ont été traitées par le système SPSS version 18, et après l'utilisation des outils de mesure nous avons abouti qu'il existe un lien causal négatif entre la qualité de la vie professionnelle et les accidents du travail.

### Mots-clés

Accidents de travail, Qualité de la vie professionnelle, Complexe des matériaux agricoles CMA.

### المقدمة

يعتبر الأمن الصناعي وضرورة خلق بيئة عمل صحية وأمنة من بين الأهداف الرئيسية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، حيث تعمل على تكثيف الجهود البناءة والخطوات الحاسمة لمعالجة المخاطر المحتملة وقوعها وتوفير وسائل الوقاية. وعلى الرغم من التطور التكنولوجي الكبير الذي يشهده العالم والذي أحدث ثورة في طرق هندسة الآلات وتصميم أماكن العمل، إلا أنه مازالت هناك الكثير من المشاكل المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي لا يمكن تجاهل آثارها السلبية التي قد تمس على حد سواء : العامل، المؤسسة والمحيط بصفة عامة، محدثة خسائر مادية، مالية، معنوية وأحيانا بشرية.

إذ عندما يتعلق الأمر بحوادث العمل، هناك مجموعة من المسؤوليات والإجراءات القانونية التي تتحملها المؤسسة وفقا لما تنص عليه القوانين السارية المفعول المنظمة لذلك والضامنة لحقوق جميع الأطراف المعنية في مثل هذه الحالات. إلا أنه من أجل التقليل من نسبتها وعدم إيعازها فقط لأسباب بشرية، لا يمكن لهذه المؤسسات أن تواصل في طريقة معالجتها لحوادث العمل بصورة قانونية فقط تعقب وقوع الحادث، بل البحث عن طرق أكثر فعالية كالتخطيط المسبق والسهر على توفير وتحسين جودة حياة العمل وكذا توفير الظروف المادية والمعنوية الملائمة والتي تستبعد لدرجة كبيرة احتمال وقوع مثل هذه الحوادث.

وفعلا، يتزايد الاهتمام حاليا بموضوع تحسين جودة حياة العمل وبضرورة الاهتمام ومعالجة المخاطر النفسية-الاجتماعية (كالقلق، الوحدة، الانطواء وغيرها) لما لها من آثار إيجابية ومشجعة، نذكر منها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر: زيادة الإبداع، تحسين سمعة المؤسسة، رفع ولاء العمال وخفض معدلات الغياب. فالمؤسسات مطالبة بتوفير جميع الظروف داخل العمل والتي تتمثل في تلبية حاجات الموظف من البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام عمله في الوقت المناسب، وكذا توفير جميع العوامل داخل محيط العمل بما يسهم في رفع أداء المؤسسة وتحقيق الولاء لدى العامل. كما أن أساليب التعامل مع الضغوط النفسية من الاستراتيجيات الفاعلة التي يجب استخدامها لمواجهة المواقف التي يتعرض لها العمال في مجال العمل وذلك للتخفيف من الضغوط وتعديل التوتر الناتج عنها لديهم.

**1- إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية:** من خلال ما تم عرضه مسبقا حول حوادث العمل وتحسين جودة حياة العمل، فإننا حاولنا الربط بين هذين المتغيرين الرئيسيين لمعرفة اتجاه ونوع العلاقة التي تربط بينهما، وذلك عبر التحقق من الإشكالية التالية من خلال إجراء دراسة حالة في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس:

**ما مدى العلاقة بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل لدى العمال المنفذين في قسم التركيب في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس؟**

تضم إشكالية الدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى توفر بيئة عمل آمنة وصحية وتطبيق إجراءات تعويض حوادث العمل في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس؟
- ما مدى توفر برامج تحسين جودة حياة العمل في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس؟
- ما العلاقة بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل في قسم التركيب في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس؟

**2- فرضيات الدراسة :** للإجابة على إشكالية الدراسة، فإننا نقترح الفرضيتين التاليتين :

- **الفرضية الأولى :** نفترض أن هناك علاقة تجمع بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل.
- **الفرضية الثانية :** يساهم تحسين جودة حياة العمل في تخفيض معدل الإصابة بحوادث العمل.

**3- أهمية الدراسة:** تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال النقاط التالية :

- تعالج هذه الدراسة موضوع حوادث العمل بصورة وقائية في ضوء مقارنة إدارة الأعمال الحديثة عبر تحسين جودة حياة العمل -والذي يعتبر من مواضيع الساعة في إدارة الموارد البشرية-، بدل معالجته بصورة علاجية من خلال اختزاله فقط في اتباع مجموعة من المراحل والإجراءات لتحديد مسؤولية الحادث وقيمة التعويض في ضوء مقارنة قانونية.
- تتناول الدراسة جانبا مهما من حياة العمال والمنظمات على حد سواء، لأن الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية ينجم عنها العديد من الآثار السلبية التي إن تم تجاهلها ستؤدي إلى مشاكل بين العمال والإدارة، وخاصة أن ظروف العمل واحدة من أهم رهانات المفاوضات والحوار الاجتماعي بين أرباب العمل ونقابات العمال.

**4- أهداف الدراسة :** تيعا للإشكالية المطروحة التي تدرس العلاقة بين حوادث العمل وتحسين جودة حياة العمل، فإن هذه الدراسة جاءت لتحقيق الأهداف التالية :

- توعية رؤساء المؤسسات بخطورة الحوادث المهنية وظروف العمل غير المناسبة.
- نشر الثقافة والسلوكيات الوقائية في الوسط المهني.
- ضرورة تفعيل دور كل من أطباء العمل وأخصائيي الوقاية والأمن الصناعي في مواجهة تحديات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية من الحوادث والأمراض المهنية التي توفرها المؤسسة.

- دفع المؤسسات الجزائرية لتحسين برامج جودة حياة العمل ومعرفة أثرها في خفض حوادث العمل.
- 5- **مصطلحات الدراسة :** والتي تتمثل أساسا في المصطلحين التاليين :
- **حوادث العمل :** كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، حيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين (محمد شحاتة ربيع، 2007، ص 272).
- **تحسين جودة حياة العمل :** هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008، ص9).
- 6- **منهجية الدراسة :** من أجل الإجابة على الإشكالية واختبار الفرضيتين تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك للكشف عن الجوانب التي تحكم متغيرات الدراسة ودراسة العلاقات التي تصلها بها وتفسرها. إضافة إلى الوثائق المستعملة تمت زيارة ميدانية لمركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس، مع استعمال كل من الملاحظة المباشرة، المقابلة والاستبيان ثم تحليل النتائج التي تم الحصول عليها بعد معالجة البيانات بنظام SPSS نسخة 18.
- 7- **حدود الدراسة :** كأي دراسة علمية، فإن دراستنا الحالية تقع ضمن مجموعة من الحدود التي نوردها كالتالي :
- **الحدود العلمية :** ركزت الدراسة في جانبها العلمي على بيان العلاقة بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل.
- **الحدود البشرية :** مست هذه الدراسة عمال قسم التركيب بمركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس.
- **الحدود المكانية :** أجريت الدراسة في مركب العتاد الفلاحي CMA بسيدي بلعباس.
- **الحدود الزمانية :** طبقت هذه الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من 01-03-2017 إلى غاية 31-05-2017.

### أولا، الإطار النظري، الدراسات السابقة ومكانة الدراسة الحالية منها

#### 1- الإطار النظري للدراسة :

##### 1-1- مفهوم حادث العمل :

يعرف حادث العمل بأنه "كل ما يصيب أيا من عناصر الانتاج ويؤدي إلى خسارة تلحق به، وقد يكون نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية" (فالح صالح محمد، 2004، ص186). كما يعرف أيضا أنه "أي حادثة تحصل أثناء سير العمل والتي تؤدي إلى ضرر جسمي أو عقلي ويشتمل على حالات اصابات شديدة أو حالات أذى متعمدة من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبيا وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها" (Harly Alain, 1998, 586).

حسب المادة 6 من قانون 16/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل". وتحدد حالات وقوعه في المادة 7 من القانون نفسه :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة أو بسبب ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

**2-1- تصميم بيئة صحية ونظام عمل آمن :**

يقوم هذا التصميم على دراسة مخاطر العمل المستقبلية والاستعداد لتلافيها وجعل بيئة العمل صحية وآمنة وذلك من خلال التوجهات الاستراتيجية التالية (عمر وصفي العقيلي، 2009، ص577-578-579) :

- إعادة تصميم بناء المنظمة بما يتماشى مع المتغيرات المستقبلية ومراعاة توفر درجة عالية من السلامة والصحة في داخله.
- إعادة تصميم العمليات الانتاجية بكامل مراحلها لجعل العمل فيها آمنا مع تحديد المراحل التي لا يمكن القضاء على المخاطر فيها بسبب طبيعتها وذلك للتعامل معها بشكل خاص والتخفيف من مخاطرها إلى أدنى حد ممكن.
- شراء تجهيزات وآلات فيها درجة عالية من الأمان، وكذلك شراء مواد غير خطيرة لا ينتج عن استخدامها مخاطر على العامل.
- الاعتماد على تكنولوجيا الرجل الآلي في أداء الأعمال أو المهام التي ينتج عنها درجة خطورة عالية على سلامة وصحة العاملين.
- التركيز على الرقابة الوقائية للكشف عن الخطر قبل وقوعه كأسلوب ضباط السلامة والصحة وهم مختصون يكلفون بالتفتيش والفحص الميداني المستمر لمكان العمل من أجل اكتشاف أي شيء وأيا كان نوعه قد يسبب خطرا على سلامة وصحة الموارد البشرية في مكان العمل والابلاغ عن ذلك فورا.
- وضع خطة تدريب لتهيئة الموارد البشرية من أجل التعامل مع مخاطر العمل المستقبلية المحتملة بكفاءة وحماية نفسها وتنمية روح الالتزام لديهم، فقد أثبتت نتائج التحقيق في عدد كبير من إصابات وأمراض العمل أن معظم أسباب حدوثها كان عدم اللامبالاة وعدم التقيد بتعليمات وإرشادات الحماية كوضع خوذة على الرأس أو كمامة على الأنف وغيرهما.
- التوجه مستقبلا إلى عدم توظيف موارد بشرية يوجد في سجلها إصابات وأمراض مهنية، وكذلك منع تعيين المدخنين لما يسببونه من تلوث في الهواء داخل مكان العمل، والتأكيد على أهمية الفحص الطبي عند التعيين لاكتشاف الأمراض المعدية لدى المراد تعيينهم وأيضا التأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية للتقليل من احتمال إصابتهم بإصابات أو أمراض مهنية.
- تعديل سياسة الحوافز بحيث تأخذ في اعتبارها مسألة السلامة والصحة في مكان العمل، كأن تخصص مكافأة مالية لكل شخص لا تسجل عليه مخالفة بحق التعليمات المحددة من أجل الحماية خلال فترة زمنية.

**3-1- مفهوم جودة حياة العمل :**

تعكس جودة حياة العمل مدى قيام إدارة المنظمة وقدرتها بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي (جاد الرب، 2008، ص9-10) لذا فهي تعتبر مصطلحا ذو بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد حيث يشتمل هذا المفهوم بشكل جمعي على الأمن والسلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل أداء، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة متعاونة تمنح فرص أفضل للنمو (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2007، ص264-326).

وتحصر أبعاد جودة حياة العمل في النقاط التالية (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، 2007، ص227-273) :

- الرضا عن العوائد والمزايا والخدمات (المزايا والفوائد، الإنجاز، الاحترام، المشاركة وجودة التعامل مع الزملاء والرؤساء).
- صفات وخصائص الوظيفة (المهام، الحرية في الأداء، حجم العمل والاستمتاع به).
- الأجور والتعويضات (الرضا عن الأجر وعدالته بمقارنته بالأداء ومقارنته بالغير).
- فرق وجماعات العمل (الأهداف الجماعية، الأدوار الواضحة والمحددة، التعاون والثقة، المشاركة والحرص على المصلحة العامة للفريق، الخبرات والإبداع الجماعي).

- العمليات الاشرافية (الرضا عن المشرف حول مشاركته في وضع الأهداف واتخاذ القرارات، عدالة المعاملة والتحفيز والدافعية).

**1-4- برامج تحسين جودة حياة العمل:**

هي تشكيلة من البرامج التقليدية والحديثة المتعددة الجوانب بين ما هو انساني، اجتماعي، مادي، صحي بالإضافة إلى نمط القيادة المتبع والتصميم الوظيفي والهيكلية الذي يتم فيه تقسيم المسؤوليات والصلاحيات والسلطات على الأفراد العاملين بالمؤسسة. وتضم:

- **البرامج التقليدية:** وتضم: برامج تحسين بيئة وظروف العمل، الصيانة البشرية، الرفاهية الاجتماعية، الرعاية الصحية وبرامج العلاقات الإنسانية.

- **البرامج الحديثة:** وتضم: إعادة التصميم الوظيفي التي تطرح خيارات عديدة كتكبير الوظيفة، التدوير والإثراء الوظيفي؛ برامج العمل البديلة التي تعتمد سواء على نظام العمل عن بعد أو اتباع جداول العمل المرنة؛ إضافة إلى الإدارة بالمشاركة التي أصبحت تمارس في مجالات مختلفة عبر وسائل مثل حلقات الجودة الشاملة، التمكين الوظيفي وغيرها.

**2- الدراسات السابقة والتعقيب عليها:** من خلال مراجعة الأدبيات اتضح لنا قلة الأعمال التي تناولت بالدراسة أثر تحسين جودة حياة العمل على حوادث العمل. وندرج أهم الدراسات ذات الصلة بمتغيرات الموضوع كالتالي:

**1-2- دراسة وسيم إسماعيل الهابيل وعلاء محمد حسن عايش (2012) بعنوان تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.**

قام الباحثان بتقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية لدى عينة تتكون من 218 شخصا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات باستخدام الاستبيان وكذا المقابلات الشخصية. بعد التحقق من صدق وثبات الاستبيان وباستعمال مجموعة من الأدوات الإحصائية، جاءت النتائج كالتالي:

- التزام الإدارة العليا وتوفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثران بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.

- عدم تلقي العمال تدريبات كافية حول استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية.

ومن بين التوصيات التي جاءت بها الدراسة:

- ضرورة تفعيل أنظمة السلامة داخل المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية مع ما يتوافق مع اللوائح المتعلقة بسلامة وحماية العاملين المذكورة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

- ضرورة إنشاء قسم خاص بإدارة السلامة والصحة المهنية داخل الجامعات، مع ضرورة تعزيز الوعي لدى العاملين وتطوير مهاراتهم من خلال تخصيص برامج تدريبية في هذا المجال.

**2-2- دراسة سهيلة محمد، أمينة رزق ومحمد عماد سعدا (2010) بعنوان حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية: دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة باناس للنفط في محافظة طرطوس.**

قام الباحثون بدراسة العلاقة بين المتغيرات الشخصية والمهنية المتمثلة في (الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل وأسباب الحادث) وحوادث العمل لدى عينة تتكون من 200 عامل في شركة مصفاة باناس للنفط في محافظة طرطوس. انقسمت العينة بين جميع العمال الذين سبق وأن تعرضوا لإصابات عمال والمقدر عددهم ب 120 عملا، أما البقية المقدر ب 80 فلم يتعرضوا لإصابات عمل.

بعد الدراسة الاستطلاعية والتحقق من صدق المقياس تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لاختبار الفرضيات، حيث جاءت النتائج كالتالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغيرات : المستوى العمري، العمر المهني، خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أو رئيس القسم، أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي للعاملين.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل بخصوص مستوى العجز تبعا للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل وسبب الإصابة.
- 3-2- دراسة Yves Clot و Claudia Osorio (2010) بعنوان L'analyse collective des accidents du travail: une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel.**

قام الباحثان بدراسة حوادث العمل في مستشفى عمومي بمدينة ريو دي جانيرو Rio de Janeiro بالبرازيل من خلال أسلوب التحليل الجماعي لحوادث العمل المعمول به في المستشفى منذ سنة 2002. ونصت طريقة البحث على اشراك العمال الذين سبق وتعرضوا لحوادث عمل في عملية التحليل مما يجعلها تمثل شكلا من أشكال التكوين لصالحهم.

دامت هذه الدراسة من أوت 2003 إلى أبريل 2005، حيث تم من خلال ورشتي نقاش تحليل 79 حادث عمل. وجاءت النتائج كالتالي:

- زيادة مشاركة العمال في النشاطات التي تهدف لإحداث تغييرات في طرق العمل وفي تحسين ظروف العمل المتعلقة بصحة العمال في القطاع الصحي.
- زيادة توافق وتفهم العامل لوظيفته نتيجة الحوارات والنقاشات التي أجريت وساهمت في ربطه أكثر مع وظيفته، زملائه، مسؤوليه والمصلحة التي ينتمي إليها بصفة عامة.

### 3- مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

بعد عرضنا لمجموع الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة الحالية، فإننا نستنتج أن أوجه التشابه تكمن في الاهتمام بحوادث العمل وبضرورة خفض معدلات الإصابة بها وبدرجات العجز التي تحدثها إيماناً بالتكلفة الباهظة التي تتحملها المؤسسات جراء ذلك.

لذا تأتي هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة التي عالجت حوادث العمل والتي لا يتم تناولها بالشكل المطلوب مقارنة بمواضيع أخرى في تخصص إدارة الموارد البشرية والتي ما زالت تأخذ نصيب الأسد من البحث والدراسة. خاصة أنه يجب التركيز على تنوع برامج صحة وسلامة العمال ووقايتهم من الحوادث بتنوع الوظائف، الأنشطة وقطاعات المؤسسات العاملة فيها. إذ نلاحظ أن كل دراسة اهتمت بقطاع معين، فهناك المؤسسات العاملة بتكرير البترول، المستشفيات، المؤسسات الجامعية وغيرها كثير.

إلا أنه ما يميز هذه الدراسة الحالية هو ربطها لموضوع حوادث العمل بمتغير آخر هو تحسين جودة حياة العمل، وتكمن الإضافة في أن المتغير الأخير يعني بجميع الظروف المادية والمعنوية مما يسمح بدراسة حوادث العمل ليس من منظور مادي فقط بل معنوي، خاصة أن الضغوطات والمخاطر النفسية-الاجتماعية لها دور كبير في التسبب في حوادث العمل. إضافة إلى اختيار مؤسسة تنشط في القطاع الصناعي مما سمح بإجراء الدراسة الميدانية في ورشات بها آلات كبيرة يتم فيها تجميع العتاد الفلاحي، وهذا يضيف إلى قائمة المؤسسات المختلفة السابقة التي أجريت فيها الدراسات السابقة.

**ثانيا، طريقة وأدوات الدراسة**

بما أن الدراسة قائمة على البحث عن العلاقة الموجودة بين المتغيرين (المستقل والتابع) فإنه تم الاعتماد على المنهج، الأدوات والمعالجة الإحصائية التي تمكن الباحثين من التحقق من الفرضيات.

**1- طريقة الدراسة****1-1- اختيار مجتمع الدراسة والعينة**

لقد تم اختيار العينة التي تحقق أغراض الدراسة ولهذا توجهنا لقسم التركيب بمركب العتاد الفلاحي بورشاته الثلاث بحكم طبيعة المهام التي تمارس هناك، نوع الآلات والتجهيزات الذي يتوفر عليها، وبالتالي إمكانية وقوع حوادث العمل وكيفية الوقاية منها.

إذن تمت الدراسة الميدانية باستعمال المسح الشامل على جميع عمال قسم التركيب بمركب العتاد الفلاحي والبالغ عددهم 65 عاملا. إلا أنه نظرا لغياب بعض العمال واستبعاد بعض الاستبيانات التي لم يتم ملؤها بطريقة كاملة وصحيحة، فقد أصبحت عينة الدراسة تقدر ب 50 عاملا.

**جدول 1/ توزيع الاستبيانات**

النسبة	عدد الاستبيانات المسترجعة	النسبة	عدد الاستبيانات الموزعة
%77	50	%100	65

المصدر : من إعداد الباحثين

**2-1- تحديد المتغيرات وقياسها**

لقد تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الإطار النظري والاستبيانات المستعملة في الدراسات السابقة مع استخدام مقياس ليكرت Likert الخماسي المتدرج لقياس آراء المبحوثين، ويتكون من ثلاثة محاور :

**جدول 2/ محاور الدراسة وأرقام العبارات الخاصة بكل محور**

رقم المحور	وصف المحور	أرقام العبارات
المحور الأول	المعلومات الشخصية	6-1
المحور الثاني	حوادث العمل	21-7
المحور الثالث	تحسين جودة حياة العمل	33-22

المصدر : من إعداد الباحثين

**2- أدوات الدراسة****1-2- أدوات جمع البيانات**

محاولة منا للتأكد من ثبات صحة الفرضيات أو نفيها والوصول لتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على :

- **الملاحظة المباشرة :** للتعرف على مكان العمل وظروفه، وسائل الأمن المستخدمة، رصد سلوكيات العمال والتعرف على الأساليب الوقائية المتوفرة في مكان العمل ومدى استعمالهم لها.
- **المقابلة :** تم إجراؤها مع مسؤولة الوقاية والأمن الصناعي، طبيبة العمل ومسؤول قسم الشؤون الاجتماعية، وهذا لتوضيح سياسة المركب في التعامل مع حوادث العمل وتحسين جودة حياة العمل.
- **الاستبيان :** استعملنا أيضا الاستبيان باعتباره من أنسب الأدوات التي تحقق أهداف البحث.

**2-2- الأدوات الإحصائية والقياسية المستخدمة**

خضعت البيانات المسترجعة للمعالجة الإحصائية عبر نظام SPSS نسخة 18 واستعمال الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة هذه الدراسة والهدف منها :

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات محاور الاستبيان، وقيمه يجب ألا تقل عن 0.6 وتقترب من 0.1.
- التكرارات والنسب المئوية : لوصف مفردات الدراسة وتحديد نسب إجاباتهم على الفقرات المذكورة في الاستبيان.
- المتوسط الحسابي، التباين ومعامل ارتباط الفقرات : المتوسط الحسابي لترتيب إجابات مفردات الدراسة على فقرات الاستبيان حسب درجة الموافقة، مع قيم التباين، معامل الارتباط بين الفقرات وحساب معامل ألفا كرونباخ عند حذف كل فقرة حتى يتم اختيار أعلى قيمة.
- شكل الانتشار : (Scatter) التمثيل البياني للعلاقة بين متغيري الدراسة (المستقل والتابع) عبر شكل الانتشار لتحديد طبيعة ونوع العلاقة التي تربط بين حوادث العمل وجودة حياة العمل. يعرض هذا الشكل بيانات كمية لظاهرتين مرتبطتين عن طريق رسم نقاط.

**ثالثا، النتائج والمناقشة**

تعتبر النتائج بمثابة الحصيلة النهائية للبحث التي من خلالها يتم الكشف على مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها من عدمها. وجاءت النتائج كالتالي :

**1- اختبار صدق وثبات الاستبيان**

- 1-1- **قياس الصدق الظاهري** : يقصد بالصدق قدرة أداة جمع البيانات على قياس الغرض الذي صممت من أجله، وللتحقق من صدقها فإنه تم الاستعانة بالإطار النظري إضافة إلى استبيانات الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.
- 2-1- **قياس الصدق الاستطلاعي** : تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من 10 عمال الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية وذلك بهدف تدقيق الاستبيان والتحقق من أن الأسئلة الموضوعية مفهومة وسلسلة لتسهيل الإجابة عنها.
- 3-1- **قياس ثبات الاستبيان** : لقياس مدى ثبات الاستبيان فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ، وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول 3/ معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محور حوادث العمل

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,650	10

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 18

محور حوادث العمل: بلغت قيمة ألفا كرونباخ 0.65 بالنسبة لـ 10 عبارات من بين 15، وهي قيمة مقبولة.



**جدول 4/ معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محور حوادث العمل****Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	10

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 18

محور جودة حياة العمل: بلغت قيمة ألفا كرونباخ 0.69 بالنسبة لـ 10 عبارات من بين 15، وهي قيمة قريبة من 0.7 وبالتالي فهي قيمة جيدة.

**2- نتائج الاستبيان****1-2- المتوسطات الحسابية لفقرات محور حوادث العمل**

بعد التأكد من أنه تم استرجاع جميع المعلومات الخاصة بمحور حوادث العمل، تم حساب المتوسط الحسابي بعد حذف كل فقرة بالتوازي مع حساب قيمة التباين، قيمة الارتباط للفقرات المصححة وأخيرا معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول 05.

تبين من خلال القيم المتحصل عليها أنه تم استبعاد 5 فقرات من مجموع 15 فقرة، والإبقاء فقط على 10 فقرات في محور حوادث العمل، وهي مذكورة كالتالي:

**جدول 5/ إحصائيات شاملة لفقرات محور حوادث العمل****Statistiques de total des éléments**

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
عند وقوعي في حوادث عمل متعاقبة ينتابني فشل في أداء عملي	30,48	23,969	,307	,627
كثرة حوادث العمل تقلل من عطائي في الإنتاج	30,28	24,042	,321	,625
أغلب الإصابات التي تقع تكون راجعة للعنصر البشري	30,92	22,810	,338	,621
عند قيامي بعمل آخذ بعين الحسبان وقوع أحداث فجائية	30,46	21,356	,480	,586

تحدثت في المؤسسة حوادث عمل كثيرة تدفع بالعمال لترك المؤسسة والذهاب إلى مؤسسة أخرى	31,50	24,541	,242	,641
للضجيج القوي دور في الوقوع في حوادث العمل	30,38	22,608	,460	,596
تعرضت أثناء فترة عملي لإصابات عمل متعددة جعلتني أفقد الثقة في قدراتي	31,12	22,516	,336	,622
عند دخولي المؤسسة أول ما أقوم به هو ارتداء بدلة العمل	29,88	25,904	,172	,651
تعمل المؤسسة على التقليل من حوادث العمل حتى تبقى في نظر العمل أفضل من المؤسسات الأخرى	29,70	26,133	,199	,645
الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من روحي المعنوية	30,38	24,567	,263	,636

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 18

## 2-2- المتوسطات الحسابية لفقرات محور تحسين جودة حياة العمل

بعد التأكد من أنه تم استرجاع جميع المعلومات الخاصة بمحور جودة حياة العمل كما هو مبين في الجدول 9، تم حساب المتوسط الحسابي بعد حذف كل فقرة بالتوازي مع حساب قيمة التباين، قيمة الارتباط للفقرات المصححة وأخيرا معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول 10.

تبين من خلال القيم المتحصل عليها أنه تم استبعاد فقرتين من مجموع 12 فقرة، والإبقاء فقط على 10 فقرات في محور جودة حياة العمل، وهي المذكورة كالتالي :

جدول 6 / إحصائيات شاملة لفقرات محور تحسين جودة حياة العمل

### Statistiques de total des éléments

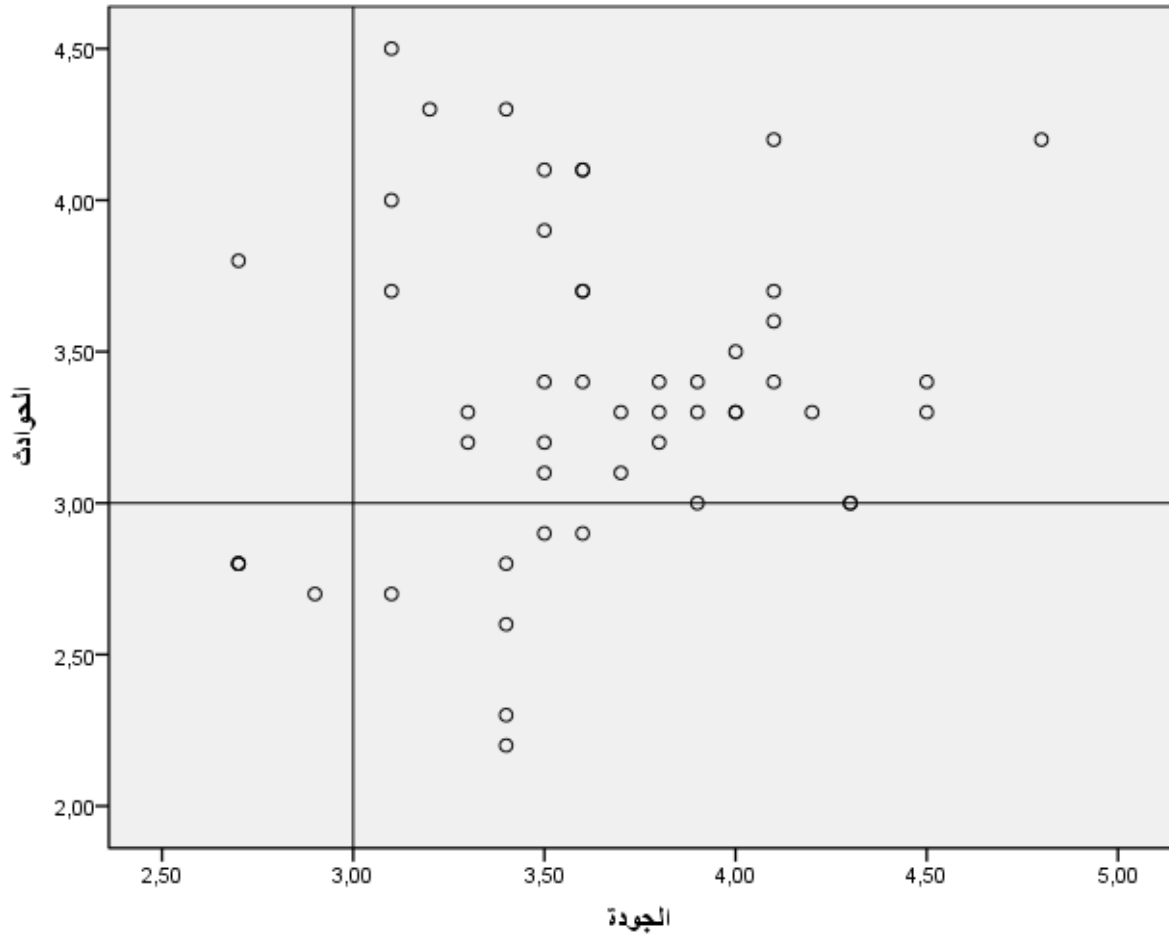
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
--	---	--	--	--

ظروف العمل التي أعمل فيها مناسبة	32,62	20,444	,260	,685
المؤسسة توفر لنا فرصا لتطوير قدراتنا الخاصة	32,78	18,624	,490	,642
المؤسسة توفر لنا ما يكفي من المعلومات لإنجاز المهام	32,36	21,174	,220	,690
المؤسسة توفر أدوات وتقنيات عالية الجودة للقيام بالمهام	32,88	18,026	,533	,632
فرص الترقية جيدة في المؤسسة	33,14	18,082	,436	,651
مرافق البنية التحتية جيدة في المؤسسة	32,98	20,020	,299	,678
هناك اهتمام بالرعاية الاجتماعية للموظفين	33,10	18,704	,323	,679
هناك أمن وظيفي في المؤسسة	31,98	21,408	,287	,679
أحيانا يكون العمل مجهدا	31,86	21,551	,322	,677
أنا فخور بكوني جزء من هذه المؤسسة	32,10	20,296	,388	,664

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 18

### 3-2- شكل الانتشار

انطلاقا من قيم المتوسطات الحسابية لمتغيري تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل، فإنه تم رسم الانتشار من أجل اختبار الفرضية وتحديد نوع وطبيعة العلاقة بين المتغيرين، كون هذا الشكل يتلاءم مع طبيعة داستنا.

**شكل 1/ شكل الانتشار بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل**

**المصدر :** من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 18

جاء شكل الانتشار على شكل هلال، ويتم تفسيره إحصائيا بوجود علاقة سببية عكسية بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل، فشكل الهلال يعني أنه كلما ارتفعت قيم جودة حياة العمل انخفضت قيم حوادث العمل والعكس صحيح مما يفسر هذه العلاقة السببية العكسية.

### 3- نتائج المقابلة الشفوية

إضافة إلى النتائج الإحصائية التي تم استخراجها، فقد تم تدعيمها بنتائج المقابلات مع كل من مسؤولة الوقاية والأمن الصناعي، طبيبة العمل ومسؤول قسم الشؤون الاجتماعية :

#### 3-1- مقابلة مع مسؤولة الوقاية والأمن الصناعي : من خلال الأسئلة الموجهة فقد أكدت :

- تعتبر سياسة الأمن الصناعي والحفاظ على صحة وأمن العاملين من أولويات المركب.
- ينظم المركب دورات تدريبية تحسيسية للعمال حول استعمال وسائل الأمن وكذا الإجراءات الواجب اتخاذها عند وقوع الحوادث، بالإضافة إلى أساليب التدخل الفعالة التي يجب الاعتماد عليها، وهذا بالاعتماد على نتائج الحوادث السابقة في وضع البرامج التدريبية من حيث الأساليب الأكثر تكرارا والمؤدية إلى الحوادث.
- تتمثل أساليب التوعية الوقائية في الملصقات سواء كانت كتابية أو على شكل صور، الاجتماعات وعمليات تحسيسية في مكان العمل.

- تسجيل عدة حوادث حصلت لم تكن متوقعة أغلبيتها راجعة لأسباب بشرية كاللامبالاة والشروود لدى العمال.
- في حالة وقوع حوادث عمل في المركب يتم التنسيق مع المركز الطبي لمعرفة حالة المصاب فإذا كانت الإصابة خفيفة يتم إسعافه في عين المكان مع الرجوع إلى أداء مهامه، أما في حالة كانت الإصابة بليغة يتم تقديم الإسعافات الأولية ونقل المصاب إلى المشفى.
- 3-2- مقابلة مع طبيبة العمل :** حيث أكدت النقاط التالية :
- قيامها بجولات استطلاعية في مكان العمل لمعرفة ظروف وأوضاع العمل التي يزاول فيها العمال أنشطتهم.
- في حالة وقوع حوادث عمل تقوم طبيبة العمل بوضع ما يسمى بشجرة الأسباب، التي تبدأ من حادث العمل وصولاً إلى السبب الرئيسي للحادث، ثم يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة للحد من هذه الأمراض.
- 3-3- مقابلة مع مسؤول قسم الشؤون الاجتماعية**
- حيث قام بشرح الإجراءات المتبعة للتكفل بالعمال المصاب وتعويضه، والتي تخضع لقانون حوادث العمل:
- بعد إصابة العامل يتم تحرير تقرير الحادث من طرف مسؤول قسم الشؤون الاجتماعية مستعينا بتقرير طبيبة العمل والشهادة الطبية الأولية.
- يتم في التقرير ملء المعلومات الشخصية الخاصة بالعمال، وقت وتاريخ ومكان وقوع الحادث بالتحديد، مع وصف الحادث بالتفصيل والمصادقة عليه من طرف شاهدين.
- ملء وثيقة تصريح بحادث العمل.
- ارسال الوثيقة إلى مركز الضمان الاجتماعي التي تتابع الإجراءات حسب المسؤوليات المنوطة بها.
- 4- نتائج الملاحظة المباشرة**

لقد سمحت الزيارة الميدانية والملاحظة المباشرة بتسجيل النقاط التالية:

- يوفر المركب بيئة عمل ملائمة من حيث: الحرارة، الإضاءة، الضوضاء والتهوية لممارسة الوظائف التابعة لقسم التركيب.
- تمركز الآلات بشكل يسهل تنقل العمال إضافة إلى التركيز على نظافة الورشات واحتوائها على منافذ للنجدة.
- تتمثل أساليب التوعية الوقائية في الملصقات الكتابية والصور، وهي واضحة الشكل وموضوعة في أماكن جد مناسبة يسهل على العامل أن يروها في كل لحظة أثناء ممارسته لعمله بهدف التذكير والتحسيس.
- توفر وسائل الوقاية الجماعية كالمطافئ والصمامات، وهي موضوعة في وضعيات سليمة تسهل استعمالها وقت الحاجة والخطر.
- التزام أغلبية العمال بارتداء الوسائل الأمنية التي تتطلبها أعمالهم، إلا أن هناك استخفافاً من بعض العمال وعدم جديتهم في تطبيق إجراءات السلامة.
- يستفيد العمال من فترة راحة وحيدة تقدر بنصف ساعة من الساعة 12 إلى الساعة 12:30 وتخصص لتناول وجبة الغذاء، وقد يكون هذا العنصر من مسببات حوادث العمل بسبب نقص التركيز الناتج عن كثرة الإعياء والتعب.
- هناك حرية في الاتصالات بين العمال بالإضافة إلى التنقلات الغير مرتبطة بالعمل (اتصال غير رسمي) قد تنجر عنها مخاطر في ظل وجود آلات وتجهيزات كبيرة الحجم.

## 5- مناقشة النتائج

من خلال ما سبق ذكره، تبين أن هناك علاقة تجمع بين حوادث العمل وتحسين جودة حياة العمل، إذ أن الفقرات المتعلقة بتأثير الظروف المعنوية للعمل على إصابة العامل بحوادث في مكان العمل حققت نسبة الإجابة فيها معدلات عالية تعكس وعي العمال بهذه العلاقة الهامة. ومنه تم اثبات صحة الفرضية الأولى.

وبعد حساب قيم ألفا كرونباخ وقيم المتوسطات الحسابية للفقرات التي تم فرزها، وعلى أساسها تم رسم شكل الانتشار الذي جاء على شكل هلال، تم التحقق من صحة الفرضية المتمثلة في وجود علاقة سببية عكسية بين تحسين جودة حياة العمل وحوادث العمل.

تتشابه نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة وسيم إسماعيل الهابيل وعلاء محمد حسن عايش (2012) ودراسة سهيلة محمد، أمينة رزق ومحمد عماد سعدا (2010) اللتان أقيمتان في دولتين عربيتين، حيث على الرغم من الجهود التي تقوم بها المؤسسات محل الدراسة في هذا المجال إلا أنها تبقى غير كافية وبحاجة لتحديث وتجديد خاصة أن العامل ما زال يعتبر المسبب الأول للحوادث مهما كانت الظروف التي وقع فيها. وقد تمتح دراسة Yves Clot و Claudia Osorio (2010) نموذجا إيجابيا لكيفية اشراك العمال في البرامج التدريبية المخصصة لتوعيتهم وتحسيسهم بطرق الوقاية من حوادث العمل.

## الخلاصة

من خلال ما سبق، فإننا توصلنا إلى النقاط التالية :

- تهتم المؤسسة بتوفير الظروف المادية المحيطة والملائمة للعمل من ضوضاء، تهوية، نظافة، غبار، إضافة إلى معرفة العمليات الأساسية وتوزيعها الزمني، والتجهيزات المطلوبة ووسائل الأمن والوقاية تم التوصل الى النتائج التالية مع تحديد الصعوبات التي تؤثر على أداء النسق (انسان، آلة).
- ترجع تقارير المؤسسة معظم حوادث العمل إلى العنصر البشري بحد ذاته، إلا أن هذا لا يعفيها من تحمل مسؤوليتها.
- الاتصال الغير الرسمي في أوقات العمل بين العمال يقلل من التركيز في العمل وقد يكون سببا في حوادث العمل.
- قلة أوقات الراحة التي تسبب التعب والإرهاق وبالتالي احتمال وقوع حوادث عمل.
- إضافة إلى أن هناك بعض الفقرات في الاستبيان التي كانت الإجابة عليها متساوية بين الموافقين والرافضين، مما يعكس عدم وجود سياسة واضحة خاصة بجودة حياة العمل وحوادث العمل، هذا ما يخلق انقساماً في الآراء واختلافاً في المبادئ المتعلقة بها، مما يستدعي عملاً جاداً لخلق توجه واحد يجمع العمال ويوحدهم حول برنامج حديث وفعال لتحسين جودة حياة العمل

## المراجع

1. أحمد سليمان، (1998)، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري : علاقة العمل الفردية**، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية.
2. جاد الرب، (2008)، **جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية**، مصر، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
3. سهيلة محمد، أمينة رزق، محمد عماد سعدا، 2010، "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية : دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، **مجلة جامعة دمشق**، دمشق، سوريا، المجلد 26، العدد الرابع، ص.ص 721-763.
4. عباس حسين جواد، (2010)، **الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية**، الطبعة 1، عمان الأردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
5. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، (2007)، **المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، مصر، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
6. عبد الفتاح محمد دويدار، (2008)، **أصول علم النفس المهني وتطبيقاته**، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية للنشر.
7. عمر وصفي العقيلي، (2009)، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي**، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

8. فالح صالح محمد، (2004)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
9. محمد شحاتة ربيع، (2007)، أصول علم النفس الصناعي، الطبعة الثالثة، القاهرة، مصر، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
10. وسيم إسماعيل الهابيل، علاء محمد حسن عايش، (2012)، "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين : دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، المجلد العشرون، العدد الثاني، ص.ص 83-143.
11. القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،  
<http://www.dgfp.gov.dz/texte/a05.pdf>

1. « L'analyse collective des accidents du travail : une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel », Activités [En ligne], Volume 7, n° 1, mis en ligne le 15 avril 2010 consulté le 01 mai 2017, URL : <http://activites.revues.org/2329> ; DOI : 10.4000/activites.2329
2. Droit du travail et de la sécurité sociale, 9eme édition, (2006)Grandguillot Dominique, Paris, L.G.D.J.
3. Les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2eme (1998)Harly Alain, édition, Paris, Masson Barcelone.