

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER -Biskra
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences de gestion



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الموضوع

أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل
دراسة حالة:
الوحدة الثانوية للحماية المدنية ولاية بسكرة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في (تسيير المؤسسات)
تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

جودي محمد رمزي

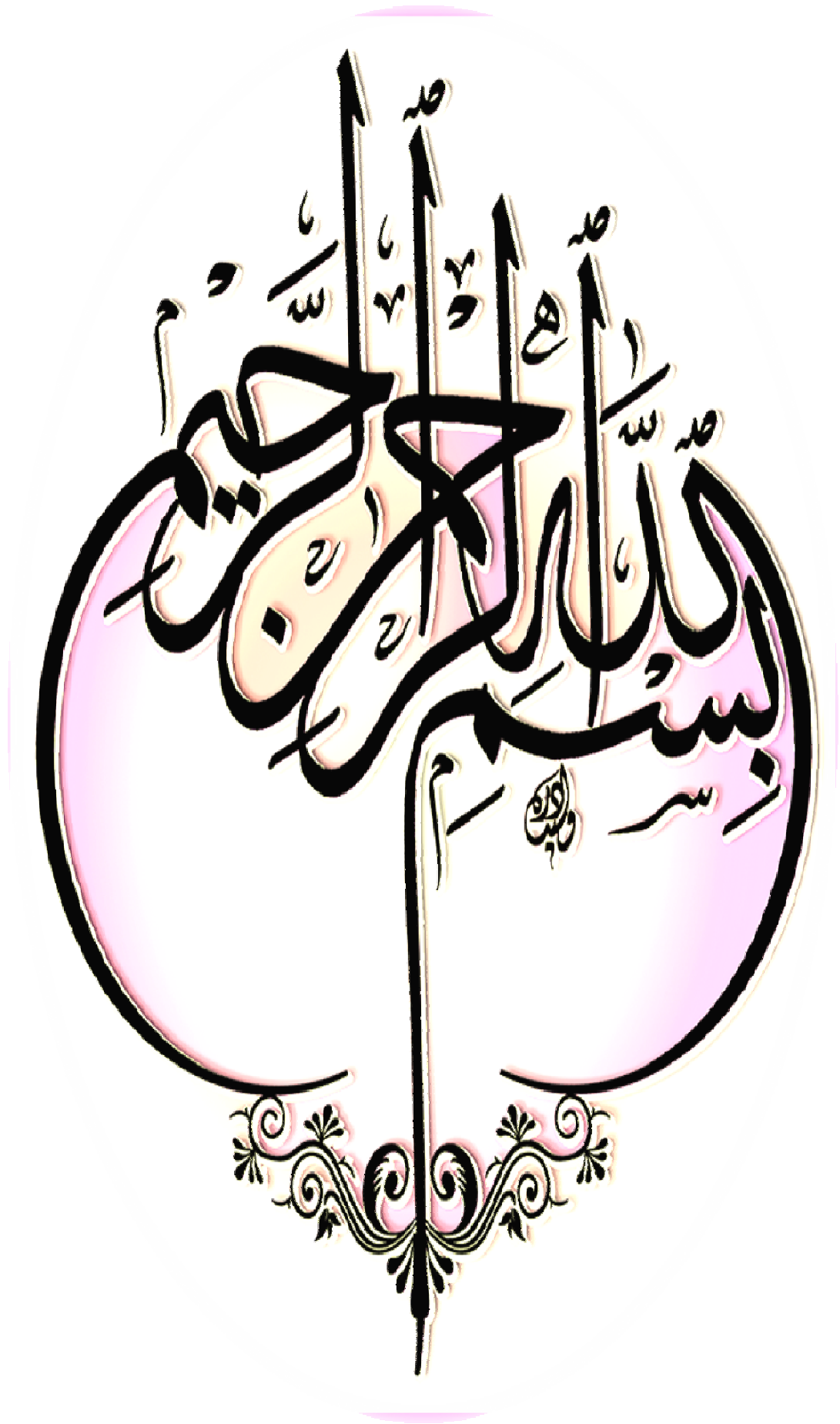
إعداد الطالب(ة):


قرواش افتخار

لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصّفة	مؤسسة الانتماء
1	د.خان أحلام	أستاذ محاضر أ	رئيسا	جامعة بسكرة
2	د.جودي محمد رمزي	أستاذ محاضر أ	مشرفا	جامعة بسكرة
3	د.دريدي احلام	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020/ 2019





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَيَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ
(المجادلة 11)
صدق الله العظيم

إهداء

الحمد لله الذي نفتتح بحمده الكلام و هو ولي كل أنام...

إلى معلم البشرية سيدي و حبيبي محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم

إلى من تبللت أرضه بخرات المطر لتفوح عطرا بدم الشهداء وطني الحبيب "الجزائر"

إلى روح جدي و جديتي و جدة زوجي رحمهم الله

إلى مثلي الأعلى و قدوتي الصارخة أمي و أبي ألبسهما الله ثياب الصحة بوا و إحسانا

إلى زوجي الغالي الذي أثار قلبي بحبه الكبير و كان خير معين متعه الله بالصحة و العافية

إلى إخوتي الأعمام من عشقتهم معهم صدق المحبة و العطاء

إلى أبناءهم و بناتهم حفظهم الله و أثار دروبهم

إلى عائلة زوجي صغيرا و كبيرا أدام الله عليهم السعادة و العافية

إلى أصدقاء العمر و رفقاء الدروب

إلى كل من حملته ذاكرتي و لم تجعله مذكرتي

إليكم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي ، و أن نسأل الله أن يجعله نبأسا لكل طالب علم

قرواش إفتخار

شكر و تقدير

قال تعالى: " ولئن شكرتم لأزيدنكم "

الحمد و الشكر لله عز و جل الذي أكرمنا بالعلم والمعرفة وأناز عقولنا
والصلاة والسلام على سيد الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين
الذي جعل طلب العلم فريضة وطالب العلم يسلك طريقاً الى الجنة ،
أتوجه بالشكر الجزيل إلى أستاذي الدكتور "جودي محمد رمزي " الذي أشرفه
على مذكرتي، و لم يبخل علي بعلمه و وقته و إرشاداته القيمة، فله من الله خير الجزاء.
كما أتقدم بعظيم الشكر و الإمتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تشرفتم بموافقة
شخصهم على مناقشة رسالتي و إلى كل أساتذتي من الإبتدائي حتى الجامعة ، من
صاغوا لي من علمهم حروفا و من فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم و النجاح.
و كل الشكر و العرفان إلى كل الأحبة والأصدقاء و زملاء العمل على رأسهم السيد
"فرحاتي منير" الذي كان سببا في نجاحي و توفيقني.
سأعيش معك الشكر و الإمتنان ، الحبيب و العرفان يا زوجي "بلبحرية رشدي" رفيق
داربي و حياتي ، نبض قلبي و قلبي، دعمي وتشجيعي، سندي و نجاحي.
الشكر الخالص إلى أبي من علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة و صبر و أن الدنيا
كفاح سلاحها العلم والمعرفة
أيضا شكر موصول و أسمى عبارات التقدير لأمي التي أنارت داربي و علمتني
الصبر والإجتهد و حاكك سعادتي بضيوط منسوجة من قلبها الطاهر النقي.
قرواش إفتخار

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر جودة حياة العمل بأبعاده الأربعة (الاستقرار والأمان الوظيفي ، التكوين والتعليم، الموازنة بين الحياة الشخصية والوظيفية ، الصحة و السلامة المهنية) في التقليل من حوادث العمل، وتم تطبيق الدراسة لدى الأفراد العاملين في الوحدة الثانوية بسكرة.

ولجمع البيانات تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية مستخدما أسلوب الحصر الشامل من مجتمع الدراسة، تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS وذلك لـ (50) استبيان.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة حياة العمل في الوحدة الثانوية بسكرة مرتفع، إذ أن لجودة حياة العمل أثر إيجابي على عدم وجود حوادث العمل لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، ويرجع هذا الأمر إلى تأثير بعد الصحة والسلامة المهنية على تقليص حوادث العمل للعاملين، في حين أن الأبعاد الثلاثة الأخرى ليس لها أثر على حوادث العمل.

الكلمات المفتاحية : جودة حياة العمل، حوادث العمل، الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.

Abstract:

This study aimed to test the effect of the quality of work life in its four dimensions (stability and job security, training and education, balance between personal and employment life, occupational health and safety) on reducing work accidents, and the study was applied to individuals working in the secondary unit in Biskra.

To collect data, the questionnaire was used as a main tool using the comprehensive inventory method from the study population. The study data were analyzed using the SPSS statistical analysis program for (50) questionnaires.

The study found that the quality of work life in the secondary unit in Biskra is high, as the quality of work life has a positive effect on the absence of work accidents among workers in the institution under study, and this is due to the effect of the occupational health and safety dimension on reducing work accidents for workers, while The other three dimensions have no impact on work accidents.

Key words: quality of work life, work accidents, the secondary unit of civil protection in Biskra.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
ب	آية قرآنية
ج	إهداء
د	شكر وتقدير
هـ	المخلص
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ط	فهرس الأشكال
2	المقدمة
الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة	
10	المبحث الأول : جودة الحياة الوظيفية
10	المطلب الأول: مفهوم جودة الحياة الوظيفية
12	المطلب الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية
24	المطلب الثالث: أهداف جودة الحياة الوظيفية
25	المطلب الرابع: عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية
26	المبحث الثاني : حوادث العمل
27	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل و تصنيفه
29	المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل
33	المطلب الثالث: تكاليف الحوادث المهنية
35	المطلب الرابع: التعويضات التي يتقاضاها العامل جراء تعرضه للحدث
37	المبحث الثالث: علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بحوادث العمل
37	المطلب الأول: علاقة الأمن و الإستقرار الوظيفي بحوادث العمل

38	المطلب الثاني: علاقة التكوين و التعليم بحوادث العمل
38	المطلب الثالث: علاقة توازن الحياة الشخصية و الوظيفية بحوادث العمل
39	المطلب الرابع: علاقة الصحة و السلامة المهنية بحوادث العمل
الفصل الثاني : الإطار التطبيقي للدراسة	
42	المبحث الأول : تقديم المؤسسة محل الدراسة
42	المطلب الأول: تعريف المؤسسة محل الدراسة
42	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة
45	المطلب الثالث: الجانب العملي للمؤسسة محل الدراسة
46	المطلب الرابع: نشاط المؤسسة محل الدراسة
48	المبحث الثاني : الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
48	المطلب الأول: منهج الدراسة و معالجة البيانات
49	المطلب الثاني: مجتمع و عينة الدراسة
50	المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات
52	المطلب الرابع: صدق و ثبات أداة الدراسة
60	المبحث الثالث: تحليل البيانات و اختبار صحة فرضيات الدراسة
60	المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
66	المطلب الثاني: عرض و تحليل متغيرات الدراسة
72	المطلب الثالث: نتائج إختبار فرضيات الدراسة
75	المطلب الرابع: مناقشة النتائج وتوصيات الدراسة
76	الخاتمة
79	المراجع
84	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
54	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	01
56	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال حوادث العمل و الدرجة الكلية	02
57	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبيان والدرجة الكلية للإستبيان	03
58	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان	04
59	نتائج إختبار التوزيع الطبيعي (K-S)	05
60	توزيع عينة الدراسة حسب السن	06
62	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	07
63	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	08
65	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	09
67	مستويات الإجابة حسب سلم ليكارت الخماسي	10
68	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لفقرات جودة الحياة الوظيفية	11
71	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لفقرات حوادث العمل	12
73	نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط	13
75	نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد	14

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
5	نموذج الدراسة	01
24	يوضح أبعاد جودة حياة الوظيفية في هذه الدراسة	02
32	يوضح مسببات حوادث عمل	03
45	يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للحماية المدنية - بسكرة	04
61	توزيع عينة الدراسة حسب السن	05
62	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	06
64	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	07
65	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	08



المقدمة

رغم التطور التكنولوجي الكبير الذي شهده العالم في مجال الحماية و إدارة المخاطر، إلا أن هناك العديد من المخاطر التي يتعرض لها العامل، قد تنتج عن الإهمال أو السهو أو لأي سبب آخر قد يؤدي إلى تعرض المورد البشري لإصابات مؤقتة أو دائمة الذي يعتبر هذا الأخير القلب النابض للدفع بعجلة التنمية في مختلف المجالات والميادين.

تعد الحوادث المهنية واحدة من المواضيع التي لقيت إهتماما كبيرا من طرف الباحثين و الدارسين في مختلف المجالات، خاصة و أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر ، حيث بينت إحصائيات منظمة العمل الدولية أن ما يفوق 2.2 مليون عامل يفقدون حياتهم سنويا على المستوى العالمي بسبب الحوادث و الأمراض المهنية ، وتقدر التكلفة المباشرة و غير المباشرة لهذه الأخيرة في العالم ب 2.8 تريليون دولار في العالم، بمعنى 4% من الناتج القومي الإجمالي في العالم يضيع بسبب الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل مما يؤثر سلبا في الناتج القومي .

لذلك لا يمكن أن نواصل في طريقة معالجتنا لحوادث العمل بصورة قانونية فقط، وبحكم التخصص في إدارة الموارد البشرية كان لزاما أن نبحت عن الطريقة المثلى في معالجة هذا الموضوع بهدف التقليل من حوادث العمل، ليس في اختزاله في مجموعة من الخطوات أو المراحل التي يجب إتباعها قانونيا بعد وقوع الحادث وإنما التخطيط له مسبقا من خلال السهر على توفير و تهيئة بيئة آمنة للمحافظة على السلامة و الصحة للعنصر البشري ، و العمل على تطوير ظروف العمل و تحقيق الاستقرار و الأمن الوظيفي في إطار ما يعرف بجودة حياة العمل التي تعتبر من الركائز الأساسية لبناء منظمة ثابتة و مستقرة و ناجحة على جميع الأصعدة .

فمهنة الحماية المدنية كغيرها من المهن يتعرض صاحبها لجملة من حوادث العمل بسبب طبيعة المهنة التي تكتسيها عدة مخاطر تعددت أسبابها و العوامل المساهمة في وقوعها، لهذا تسعى جاهدة للتقليل من حوادث العمل مستقبلا بتدريب أفراد الحماية المدنية على ممارسة أعمالهم بأمان و توفير لهم الطمأنينة و السلامة و الإستقرار النفسي و الإكتفاء المادي وتوجيههم عن طريق برامج وقائية إلى تجنب المخاطر بسبب إهمالهم أو إيجاد صعوبة في أداء مهامهم الصعبة والشاقة التي تهدف إلى حماية الأشخاص والممتلكات .

لذلك يسعى هذا العمل إلى معالجة موضوع حوادث العمل بصورة وقائية في ضوء مقارنة إدارية عبر تطبيق جودة الحياة الوظيفية والبعض من أبعادها الذين اختيروا من طرف الباحثة لإبراز مدى أهميتها و تأثيرها في التقليل من حوادث العمل.

أ- إشكالية الدراسة :

من خلال ما تم عرضه مسبقا حول حوادث العمل و جودة حياة العمل، نتجلى معالم الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ؟
و للوقوف على هذه الإشكالية تم طرح التساؤلات الفرعية التالية :

1.هل يوجد أثر للإستقرار والأمن الوظيفي في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ؟

2.هل يوجد أثر للتكوين والتعلم في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ؟

3.هل يوجد أثر لتوازن الحياة الشخصية و الوظيفية في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ؟

4.هل يوجد أثر للصحة و السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ؟

ب- فرضيات الدراسة:

و للإجابة على تساؤلات الدراسة، فإننا نقترح مجموعة من الفرضيات المتمثلة فيما يلي :

الفرضية الرئيسية :

يوجد أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.

الفرضيات الفرعية:

1.يوجد أثر إيجابي للإستقرار والأمن الوظيفي في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة .

2.يوجد أثر إيجابي للتكوين و التعلم في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة .

3.يوجد أثر إيجابي لتوازن الحياة الشخصية و الوظيفية في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة .

4. يوجد أثر إيجابي للصحة و السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة .

ت - أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في إثراء المعلومات حول الدور الحقيقي لجودة حياة العمل في تقليل حوادث العمل داخل المؤسسات الجزائرية "مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة - الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة" على وجه الخصوص.

كما تكمن الأهمية في أنه يتناول جانبا مهما في حياة العمال و المنظمات على حد سواء لأن الإصابات بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ينجم عنه العديد من الآثار السلبية التي إن تم تجاهلها ستؤدي إلى مشاكل بين العمال و الإدارة و خاصة أن ظروف العمل واحدة من أهم رهانات المفاوضات و الحوار الاجتماعي بين الأطراف المعنية.

إضافة هذه الدراسة تهدف لمعالجة موضوع حوادث العمل في ظل مقارنة حديثة تعمل على الوقاية، من خلال تحسين جودة حياة العمل، التي أصبحت واحدة من مواضيع الساعة في إدارة الموارد البشرية، نظرا لمستجدات المحيط الحالي، و متغيراته التي فرضت ضرورة أخذه بعين الاعتبار و دراسة تأثيراته على العامل ماديا ومعنويا .

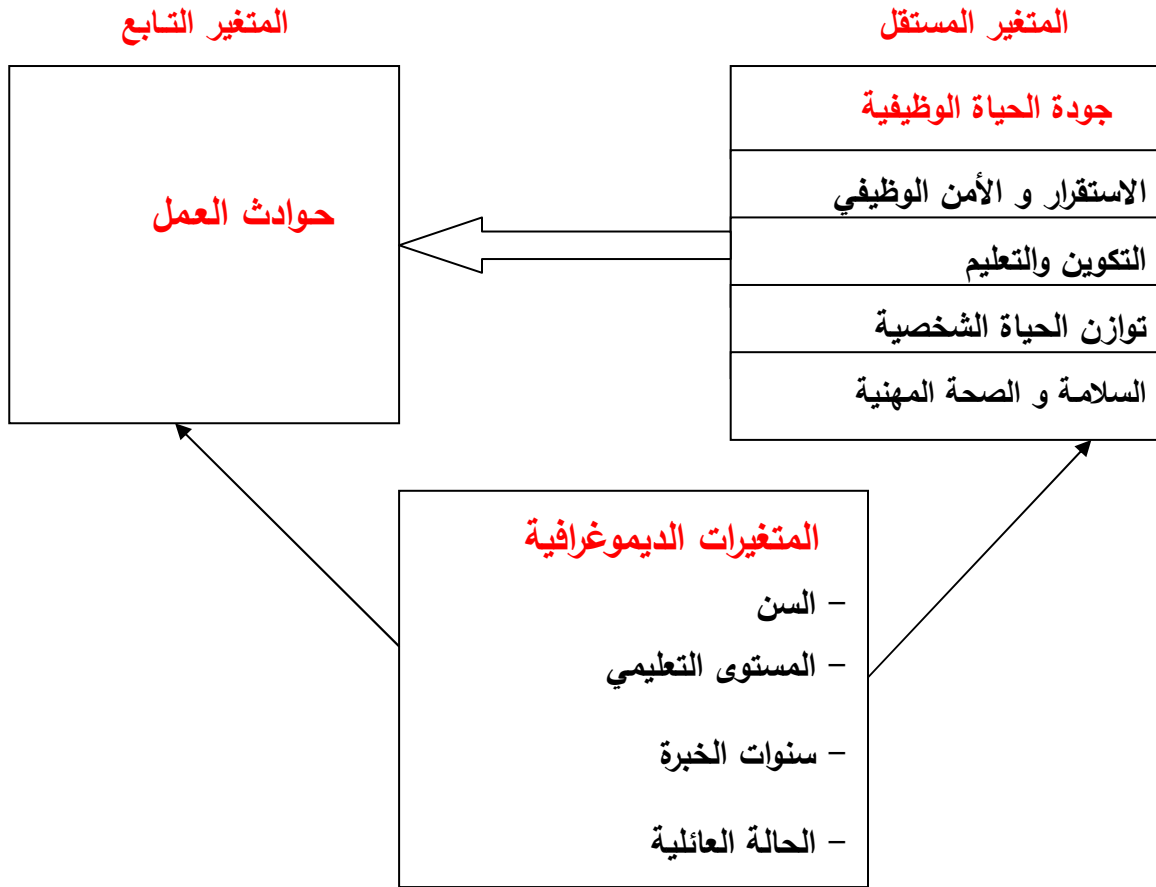
ث - أهداف الدراسة :

إن الهدف الرئيسي للدراسة هو توضيح أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل ، وذلك من خلال :

- 1- عرض أطر و مفاهيم جودة حياة العمل و حوادث العمل.
- 2- إختبار العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة
- 3- التعرف إلى تأثير أبعاد جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.
- 4- التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة لإدارة الحماية المدنية بسكرة و للباحثين و المهتمين بهذا المجال.

ج- نموذج الدراسة:

الشكل رقم 01 : نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة.

ح- المفاهيم الإجرائية للدراسة :

- جودة الحياة الوظيفية : هي مجموعة من العمليات المتكاملة و المخططة و المستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا ، و الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها، و المتعاملين معها (جاد الرب، 2008، ص9).

حوادث العمل: هو كل أمر غير متوقع مضر بصحة العامل بالمؤسسة، يحدث هذا الحادث نتيجة أسباب داخلية أو خارجية، مخلفا خسائر مادية و معنوية كموت العامل أو مرضه أو إعاقته أو تشوّهه،

- كما أن الحادث يعيق سيرورة الخدمات، و يحدث في الفترة التي يرتبط فيها العامل بعمله مدفوع الأجر، و يكون خاضعا لسلطة رب العمل، و يقاس هذا المتغير إجرائيا من خلال إستمارة الإستبيان.
- **الأمراض المهنية :** هي أمراض محددة ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية ، و ما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات و مواد و غيرها من الآثار ، وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد (الضوضاء، الإهتزازات، الإشعاعات، الحرارة، الرطوبة و غيرها..).
 - **السلامة المهنية :** و هي مجموعة من الإجراءات المتخذة من طرف مؤسسة ما لحماية عناصرها من الأضرار و الحوادث ، ويأتي في مقدمة هذه العناصر العنصر البشري.
 - **أعوان الحماية المدنية :** هم الأفراد الذين يعملون في قطاع الحماية المدنية بحيث يقومون بمهام التدخل من أجل إنقاذ الأشخاص و الحيوانات والممتلكات على مستوى وحدات الحماية المدنية.

خ- منهجية الدراسة :

تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة (أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية لولاية بسكرة) ، تصنيفها ، تحليلها و كشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل الوصول إلى تفسير نتائج الدراسة ، كما أستخدم أسلوب دراسة حالة و ذلك لإسقاط الدراسة النظرية على الجانب الميداني بالوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة من خلال الإستمارة المصممة و التي تتضمن مجموعة من العبارات المتعلقة بموضوع البحث .

و لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات المجمعّة نقوم بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للتحقق من الثبات و الاتساق و التباين و الإنحدار بين المعاملات ضمن الإحصاء الإستدلالي للدراسة.

د- الدراسات السابقة :

1.دراسة: خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، رسالة دكتورة،2014. عنوان الدراسة : جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، هدف الدراسة : التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية ، و العلاقة بينهما، أهم نتائج الدراسة: أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي هو فرص الترقى و التقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية في الجامعات الفلسطينية.

2. دراسة: هشام عيسى عبد الرحمان أبو حميد، رسالة ماجستير،2017. عنوان الدراسة:أثر أبعاد جودة حياة العمل على فعالية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، هدف الدراسة: التعرف على اثر أبعاد جودة حياة العمل على فعالية إتخاذ القرارات الإدارية بجامعة الأقصى بغزة، أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة بين جودة حياة العمل و فعالية إتخاذ القرارات الإدارية مع وجود تأثير إيجابي لأبعادها على فعالية إتخاذ القرارات الإدارية .

3. دراسة: سلامة أمينة ، رسالة دكتورة ،2018.عنوان الدراسة: الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية-مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، هدف الدراسة: العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية التي بدورها تساعد على البقاء في ظل متغيرات إقتصادية ، إجتماعية و سياسية متسارعة. توفير الأمن و لو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية،أهم نتائج الدراسة: الثقافة الأمنية لها دور إيجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي الذي يؤدي بدوره إلى تفادي الأخطار المهنية في المؤسسة .

ذ- التعليق على الدراسات السابقة :

بعد ما تناولت الباحثة مجموعة من الدراسات المتعلقة بمتغيرات البحث توصلت إلى:

- من الجانب النظري يوجد إتفاق بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة لموضوع حوادث العمل و جودة حياة العمل لكن كل واحد على حدى.

- أما بالنسبة للربط بين المتغيرين جودة حياة العمل و حوادث العمل لم تكن هناك دراسات سابقة بوفرة بحسب علم الباحثة حول الموضوع .
- هناك إختلاف بين الدراسات السابقة و الحالية في إختيار الأبعاد و كذا المتغيرات و كذا من ناحية الزمان والمكان.

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية

المبحث الثاني: حوادث العمل

المبحث الثالث: علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بحوادث العمل

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية

إن إدارة الموارد البشرية HRM تلعب دورا مباشرا و مؤثرا في تحقيق جودة الحياة الوظيفية ، حيث بدأ الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، وبدأت الإدارات في العديد من الشركات الكبيرة مشاريعا شاملة و متكاملة لتحسين إنتاجية و قوة العمل من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة حياة العمل، رغم عن وجود بعض الهواجس و القلق حول بعض الأمور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الإدارية المختلفة مثل الأجور المحترمة، ساعات و ظروف العمل، الترقيات و أنظمة التقاعد، و مشاكل التعب و السأم و الرقابة ، و قامت كثير من البلدان المتقدمة منها على وجه الخصوص بنقل تجارب المشاريع الخاصة ، إلى قطاع الأعمال العام، الحكومية و المؤسساتية، للاستفادة من التوصيات التي أفرزتها التجارب و الدراسات في الحقل الخاص حول جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للموظفين، و قد تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين و العلماء لمفهوم الحياة الوظيفية و ان كان مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية ، و عليه سيتم التركيز في هذا المبحث على هذه المفاهيم التي عرفت الحياة الوظيفية و كذلك العناصر التي تضمنتها الحياة الوظيفية و بالأخص العناصر التي تناولتها الباحثة كمتغيرات مستقلة للدراسة، وسيتم التعرّيج على عوائق و تحديات تطبيق جودة حياة العمل .

المطلب الأول : مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعكس جودة حياة العمل مدى قيام إدارة المنظمة و قدرتها بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن و الرضا الوظيفي، لذا فهي تعتبر مصطلحا ذو بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد حيث يشتمل هذا المفهوم بشكل عام على الأمن و السلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل أداء، وأجر عادل ومنصف. و لقد إختارت الطالبة بعض التعاريف الأكثر تفسيراً لمحتوى الموضوع :

* يعرفها Suttle «1977» و Frederick "1980" هي أقصى مستوى يستطيع أعضاء منظمة

الأعمال الوصول إليه في تلبية الإحتياجات الشخصية الهامة و ذلك من خلال خبرتهم في المؤسسة .

* يعرفها Vant et Al, 1987 مدى قيام المنظمة بكفاية حاجة العاملين من حيث الأمن والأمان

و الرضا الوظيفي¹.

¹kaila,H L Industrial and organizational psychology, india, k Publication, Vol2 2006,p430

* يعرفها 1991 Havlovic بأنها تعبر عن الظروف و البيئة المرضية والمحبة لمحل العمل و التي تدعم و ترقى و تزيد من رضا العامل وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ، نظم ملائمة للمكافآت و فرص متاحة للنمو .

* يعرفها 1992 Cetro هي درجة الفرصة المتاحة للعمال لإتخاذ قرارات تؤثر في بيئة العمل الخاصة بهم ، فكلما زادت الفرصة كلما عظمت جودة الحياة الوظيفية¹ .

* يعرفها جاد الرب مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها و المتعاملين معها .

* يعرفها أيمن أيوب 2014 بأنها عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أو إحداث التوازن بين الحياة الوظيفية و الأسرية للعاملين، تقوم على العدالة الاجتماعية و الحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الإستراتيجية العليا في المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة، من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور والنجاح في العمل بطريقة تؤمن المقدره الاستراتيجية والأداء التنافسي في المنظمة² .

وهي مجموعة من السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان و تحسين الحياة الوظيفية و الشخصية للعاملين مما يؤثر على أداء و إلتزام و ولاء الموظفين بشكل إيجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها .

* يعرفها Swamy مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

¹ Frederick,R.Ed A companion to business ethics,2002,pp.272

² سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفي في منظمات الأعمال العصرية،مراجع إدارة الأعمال ج قناة السويس 2008 ،ص5-ص9.

المطلب الثاني: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

بالرغم من وجود توافق بين أغلب الباحثين والمهتمين بموضوع جودة الحياة الوظيفية حول ضرورة الاهتمام بها داخل المؤسسة ، غير أن الاختلاف بين هؤلاء تمثل في تحديد أبعادها.

وتعددت آراء الباحثين والكتاب حول أبعاد و برامج جودة الحياة الوظيفية باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال تطبيق يستعين به الباحثين والكتاب ، لذلك سنتناول الباحثة بعضا من هذه الآراء و التعريفات التي كتبت حول أبعاد أو عناصر الحياة الوظيفية كالتالي ¹:

- ذكر Sam walton بأنها تمثل كل من العناصر التالية: عدالة الأجور والتعويضات، ظروف العمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لتنمية و تطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للموظف والمسئولية الأخلاقية و الإجتماعية للمنظمة².
- أما Beth Robelia فحددت العناصر بأنها توازن الحياة الشخصية و الوظيفية، وخصائص الوظيفة والاستقلال في أداء العمل، و نمط الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرار، و علاقات العمل والأمان الوظيفي و السلامة المهنية.
- أما بالنسبة لسيد محمد جاد الرب فإنه يرى بأن جودة الحياة الوظيفية هي كالتالي ³:
 - إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية ، و زيادة الكفاءة التنظيمية؛
 - مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين؛
 - إعادة تصميم و إثراء الوظائف لتتماشى مع طموحات ، و مهارات العاملين؛
 - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (إتخاذ القرارات ، الإدارة الذاتية، العوائد و الملكية)؛
 - توفير متطلبات الإستقرار، و الأمان الوظيفي؛
 - إتاحة فرص الترقى و التقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم، والتعلم والتدريب؛
 - العدالة الإجتماعية ، والحفاظ على كرامة العاملين و خصوصياتهم.
- و يرى ماضي في دراسته أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في ثلاثة مجالات كل مجال يحتوى على مجموعة من الأبعاد و هي كالاتي:

¹ عماد منصور أحمد حلاوة، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، 2015، ص30، ص31

² سام والتون رجل أعمال أمريكي و إقتصادي، جامعة ميسوري، مؤسس شركة البيع بالتجزئة وول مارت و سلسلة سام

³ .سيد محمد جاد الرب ، مرجع سبق ذكره ص 313-314

* **المجال الأول:** و يحتوي على الأبعاد التي لها علاقة بالجوانب التنظيمية ، والوظيفية و تتمثل في خمسة أبعاد و هي ¹:

- المشاركة في اتخاذ القرارات .
- السلوك القيادي و الإشرافي.
- الإلتزام التنظيمي
- الإستقرار و الأمان الوظيفي.
- برامج التدريب والتعلم.

* **المجال الثاني :** و يضم الأبعاد التي لها علاقة ببيئة العمل المادية، و المعنوية، و تتكون من ثلاثة أبعاد و هي :

- الأمن و الصحة المهنية في بيئة العمل.
- التوازن بين الحياة الشخصية، و الحياة الوظيفية.
- العلاقات الإجتماعية.

* **المجال الثالث :** يضم الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية، و الإقتصادية و يتكون من بعدين:

- الأجور، و المكافآت المالية.
- فرص الترقى، و التقدم الوظيفي.

و في دراستنا الحالية، ونتيجة للتعريفات السابقة سيتم التركيز على أبعاد جودة حياة الوظيفية

التي ترى فيها الباحثة أنها الأكثر تأثيرا في مجتمع الدراسة لدى أفراد الحماية المدنية لولاية بسكرة، و هي كالتالي :

- الإستقرار و الأمن الوظيفي.
- التكوين والتعليم
- السلامة و الصحة المهنية.
- التوازن بين الحياة الشخصية، و المهنية .

¹ ساخي بويكر، تمكين العاملين و علاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2016 ، ص 93،ص94

1- الأمن و الاستقرار الوظيفي :

يعتبر الأمن و الاستقرار الوظيفي من أهم أبعاد جودة الحياة العمل، فهو محدد مهم لصحة العاملين و رفاهيتهم الجسدية و النفسية.

عرفه حمود : أنه مختلف أبعاد الضمان الإجتماعي و الصحي والمنافع الوظيفية المقترنة بالمؤسسة من أمن و إستقرار و ثبات ، حيث من شأنها أن تخلق إستقرارا نفسيا تساهم برفع الروح المعنوية للأفراد وتحسن الأداء و زيادة الإنتاجية¹

وهو كذلك " ثبات العامل في عمله و عدم الانتقال إلى تنظيم آخر، هذا إذا كان ذلك التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متداخلة لتحقيق التكامل والاستقرار"²

و يعرف الاستقرار على أنه ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد³

- و هو كذلك إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية و ضمان أمنه وترقيته .

أ- أهمية الأمن والإستقرار الوظيفي :

يعتبر العمل المصدر الوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه و يظهر فيه إمكانياته وقدراته و يثبت كفاءاتها المهنية . فالعامل المستقر في عمله متطبع بأنماط الجماعة، و متشبع بثقافة المنظمة. و من مزايا إستقرار العامل إتقانه لعمله ،و التحكم في آلياته ، و بالتالي نقل من عوامل التعب ونخفاض من إحتتمالات الوقوع في حوادث العمل .

كما أن للعامل المستقر في عمله حظوظا أكبر في التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي من غيره من العمال ، فكلما دام انتماء أفراد الجماعة للمنظمة زاد تماسكها، والعكس صحيح، فكلما ترك فرد من أعضائها زاد احتمال تفككها، لأن المغادر للجماعة حمل معه أفكاره وصفاته الجامعة لجماعة العمل، و الوافد الجديد قد

¹ حمود خضير كاضم ، السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص168

² محمد علي محمد، مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، مصر، 1972، ص108

³ مفتاح عبد السلام الشويهي، الصحة والسلامة المهنية، دار الكتب الوطنية، ط 1، ليبيا، 2008 ، ص 244.

يحمل معه من الأفكار و الأنماط ما يجعل بتفكيك الجماعة أن استقرار المنظمة ونجاحها من استقرار أعضائها ونماء كفاءاتهم، فبدونهم ليس لها وجود، ومصيرها الاضمحلال والفناء .

فاستقرار الأفراد وتماسك جماعات العمل يجعل من المؤسسة مجتمع صغير تجمع أفراد ثقافة وهدف واحد ، وهوية واحدة هي المنظمة ، يأتونها صباحا للدفع بها من أجل الاستمرار ولا يتركونها مساء إلا من أجل العودة إليها في الصباح، ويتحقق ذلك من خلال توفير المنظمة لإفرادها عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي، إلى أن تكون المنظمة مصدر سعادة لإفرادها ومستقبلا مهنيا لهم.

ب- مظاهر الأمن و الإستقرار الوظيفي :

- قلة الشكاوي :إن الشكاوى هي من أولى المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المؤسسة ، وهي توحى بوجود ظروف عمل غير مناسبة ، و مشاكل و معانات وظيفية لدى العمال، خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت ، مما وجب على المشرفين الإهتمام بحلها ومعالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال¹ .

وكلما قل معدل الشكاوى عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في السلك، فانخفاض نسبة الشكاوى بالإدارة دليل على أن هناك استقرار و رضا عن العمل، وعدم وجود ظلم في الوحدات يشعر العامل بالعدالة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال ويزيد حماسهم لتحسين نتائجهم في عملهم.

- الراحة النفسية و الإنسجام مع جماعة العمل :الراحة النفسية شعور داخلي ينتج عن الانسجام مع العالم الخارجي، وفي المؤسسة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية، الشيء الذي يكسبه قوة في الشخصية بين أفراد المؤسسة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته و كفاءاته، و عكس ذلك إذا تعرض العامل إلى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤوليه، خصوصا إذا كانت ظالمة، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب أو التمارض و يصل به الحد في بعض الأحيان إلى التسبب في حوادث عمل.

1.وهيبة ليازيد، فعالية أساليب التحفيز في إستقرار الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أويكر

بلقايد، الجزائر، 2014، ص202-203

- **قلة حوادث العمل** : إن استياء العمال على مشرفيهم بسبب النظام السائد في المنظمة ينعكس سلبيا على الحالة النفسية للعمال، فيدفعهم إلى القلق واليأس، والتعب العضلي ذو الأسباب النفسية، والذي يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم و بالمؤسسة أضرار كان بالإمكان تفاديها .

- **المواظبة على العمل**: إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المؤسسة، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها، يعني أنه لا يشعر بأي تدمير نحو عمله، وأنه يرى فيه مستقبلا مهنيا له .

تخصص تسيير، جامعة أوبكر بلقايد، الجزائر، 2014، ص202-203.

- **الشعور بالأمان** : تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية وتتضمن الحاجة إلى الأمان من الحماية من المخاطر المادية، الصحية و الحماية من التدهور الاقتصادي إضافة إلى تجنب المخاطر غير المتوقعة¹.

2- التكوين و التعليم :

يتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها وهو عمليا مخططة في إطار الإستراتيجية العامة للمنظمة.

- يعرفه عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات، والمهارات التي تؤدي على زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم².

- كما يعرفه علي محمد عبد الوهاب بأنه عملية منظمة ، و مستمرة ، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية ، وفنية و ذهنية لمقابلة إحتياجات محددة عالية ، أو مستقبلية يتطلبها الفرد، والعمل الذي يؤديه و المؤسسة التي يعمل فيها و المجتمع الكبير .

- أما التعليم عرفه سيمون بأنه الوعي المتنامي بالمشكلات التنظيمية و النجاح في تحديد هذه المشكلات وعلاجها من قبل الأفراد العاملين في المؤسسة، بما ينعكس على عناصر و مخرجات المؤسسة بحد ذاتها.³

¹ وهيبه ليازيد، مرجع سابق، ص203

² ساخي بوبكر، مرجع سابق، ص96

³ ساخي بوبكر، مرجع سابق، ص97

- التعليم هو أي تأثير، أو نشاط، أو فعل تلقائي، وغير مقصود تكون من نتيجته زيادة في معارف شخص ما ، وهو ترتيب ، و تنظيم للمعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقالا لمعرفة من مصدر إلى مستقبل، تسمى هذه العملية بالإتصال، لأن التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة، فإن الحصول على تعليم فعال يستوجب تحقيق عملية إتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية ، و يمكن أن تكون الوسائل التعليمية، والتكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الإتصال.

أ- أنواع التكوين :

للتكوين عدة أنواع و هي تختلف باختلاف نشاطاته و أهدافه و احتياجاته و ذلك حسب نوع الوظائف والأمكنة وحسب مرحلة التوظيف وتتمثل أهم أنواع التكوين فيما يلي:¹

1- التكوين حسب مرحلة التوظيف:

- **توجيه الموظف الجديد :** الموظف الجديد يحتاج الى جملة من المعلومات التي تعرفه وتقدمه بعمله وبالمؤسسة التي سيعمل فيها و تؤثر هذه المعلومات التي يحصل عليها الموظف في الأيام الأولى من عمله على أدائه و اتجاهاته النفسية لسنوات عديدة. فالبعض يعتمد على مقابلة المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين، والبعض الآخر يعتمد على كتيبات مطبوعة.

- **التكوين أثناء العمل :** وهو تكوين العامل في نفس موقع العمل و ليس في مكان آخر و يكون الرئيس المباشر هو المسؤول عن تكوينه يستوجب أن يتلقى تكوينا مباشرا على الآلة نفسها ومن المشرف عليها و من مزاياه هو محدودية كلفته.

- **التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات:** عندما تتقدم المعارف ومهارات الأفراد و خاصة إذا أدخلت أساليب عمل و تكنولوجيا و أنظمة جديدة يستوجب تقديم تكوين مناسب.

- **التكوين بغرض الترقية أو النقل على وظيفة أخرى:** وهو تكوين الفرد على المهارات والمعارف الموجودة في المنصب الحالي للوظيفة التي سيرقى إليها كترقية عامل من وظيفة فنية إلى أخرى إدارية.

2- التكوين حسب الوظائف :

- **التكوين المهني والفني:** هذا النوع من التكوين يهتم بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية مثل: النجارة و اللحام و البناء.... الخ

¹ مخلوف فتيحة، التكوين والتدريب في الإدارة الإستراتيجية، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم، 2017، ص11

- **التكوين التخصصي:** ويشمل هذا النوع من التكوين على المعارف والخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنتها و عمل متخصص مثل وظائف الأطباء.

- **التكوين الإداري القيادي :** هذا النوع من التكوين يمكن العامل من اكتساب معارف ومهارات إدارية وإشرافية لازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا و الوسطى أو العليا.¹

(3)- التكوين حسب المكان:

- **التكوين داخل الشركة:** يقوم المكونين سواء كانوا داخل أو خارج المؤسسة بتكوين الأفراد كما يساهمون في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها.

- **التكوين خارج الشركة:** بعض الشركات تفضل أن تنقل برامجها التكوينية الى الخارج وذلك في حالة تقديم المؤسسات أخرى برامج تكوينية جيدة واستخداماتها لأدوات أكثر حداثة و تطور.

ب- مجال التكوين:

(1)-**بالنسبة للعامل :** حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد من خلال:

- تنمية المعرفة و المعلومات

- تنمية المهارات و القدرات

- تنمية الإتجاهات : * الاتجاه لتفصيل العمل بالمؤسسة.

* الاتجاه لتأسيس سياسات وأهداف المؤسسة.

* تنمية الرغبة في دافع العمل.

* تنمية الروح الجماعية للعمل.

* تنمية الشعور بالمسؤولية.

* تنمية الشعور بأهمية التفوق و التمييز في العمل.

¹ مخلوف فتيحة، مرجع سابق، ص13

- اكتساب الخبرة: حيث يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة، كما أنه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين، وإنما هي نتاج للممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة و المهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.

(2) - بالنسبة للمؤسسة: تمكن مجالات التكوين بالنسبة للمؤسسة في:

- تفاني وتجنب شكاوى العمال عن صعوبة العمل أو عدم ملائمة لهم .
- إعداد أفراد قادرين على شغل المناصب القيادية على مختلف مستويات العمل.
- التأقلم مع التغيرات في نظم العمل وأساليبه والتطور التكنولوجي وذلك من خلال مواكبته مع تطورات العصر ومسايرة النمو الإقتصادي.
- ومنه نستنتج بأن كل من عمليتي التكوين و التعلم تهدفان إلى تطوير و تحسين مهارات الأفراد و العمل على زيادة فعاليتهم و كفاءتهم من اجل الوصول إلى أداء أفضل و إنتاجية أعلى للمنظمة .

3- توازن الحياة الشخصية و الوظيفية:

يعتبر توازن الحياة الشخصية و الوظيفية من أكثر القضايا حساسية وتحدي لدى الموظف والمنظمة، فكلاهما لديه متطلبات تحتاج إلى استراتيجية معقدة لضبط موازين التوازن بينهما، فالموظف يواجه تحدياته في تلبية الإلتزامات الشخصية له و لعائلته، والمنظمة تواجه تحدياتها في تلبية الموظف واجباته في العمل، و تحديد الأجر العادل الذي يلبي احتياجاتها، واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها المنظمة بما يحفظ لها الحق في تحقيق أهدافها.

- يعرف كلارك التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية على أنها عملية إشباع حاجات البيت وحاجات العمل بحسن إنسياب في ظل أقل مستوى من الصراع بينهما.¹

- بينما أكد الباحثان (سبيكمان و مارشنتون) أن مفهوم الموازنة بين الحياة العملية و الخاصة تم نقده من العديد من الباحثين، و قد أشار في دراستهما إلى أن مصطلح الموازنة بين الحياة العملية والخاصة يشير إلى عملية الفصل التامة بين العمل مدفوع الأجر و بين باقي الإلتزامات و مجالات الحياة دون أي تداخل بين الحقلين.²

¹ رون كلارك، كتاب التنمية البشرية، مكتبة الرمحي أحمد، إعادة ط1، 2005

² عماد منصور أحمد حلوة،، مرجع سابق، ص46

و قد نال موضوع التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية حفا وافرًا من الأبحاث و الدراسات التي أكدت أن هذا التوازن ينعكس إيجابًا على النتائج المطلوبة من مستوى الأداء للموظفين، من خلال تجلي عدة مظاهر منها تخفيض الغياب، والحفاظ على ولاء الموظفين، و زيادة إنتاجيتهم، و هذا لن يأتي إلا من خلال إدارة محترفة، يقودها مدراء على درجة راقية جدا من المهارة و المسؤولية والكفاءة.

و اعتبرت دراسة Hayrol ، أن توازن الحياة الوظيفية والشخصية يعد من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ، حيث جاءت توازن الحياة الوظيفية والشخصية في الترتيب الأقوى والأفضل والأول بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تأثيرها على أداء العاملين و إنتاجيتهم.¹

4- الصحة و السلامة المهنية:

تعد الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة خاصة في ظل الظروف الاقتصادية والصناعية الراهنة التي أولت العنصر البشري عناية كبيرة، فتواجد العامل في بيئة عمل معينة لأداء مهامه قد ينجر عنه مجموعة من المخاطر قد تؤثر سلبيًا سواء على العامل بحد ذاته أو على أي عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى ، لهذا تم اعتبار الصحة والسلامة المهنية مسؤولية اجتماعية و اقتصادية و أخلاقية يلتزم بها كل فرد في المؤسسة وحتى خارجها.

يتكون مصطلح الصحة والسلامة المهنية من جزأين: هما الصحة المهنية و السلامة المهنية وقبل التطرق إلى مفهوم الصحة والسلامة المهنية يجب الإشارة إلى بعض المصطلحات الضرورية والتي لها علاقة بهذا المفهوم و هي:

الصحة: "هي حالة من التوازن النسبي لوظائف الجسم البدنية والعقلية والغياب الكلي للأمراض"².

- تعرف الصحة المهنية على أنها "حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية محتمل الإصابة بها في مكان العمل".³

¹ خليل إسماعيل ابراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، 2014، ص94

² Sabrina et karine gavino ,la prévention des risques professionnels hygiène et sécurité au travail ,collection « les diagnostics de l'emploi territorial », hors n5,2003,p19

³ بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان "أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل"، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2009، ص02

- أما السلامة المهنية: نقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق والاختناق¹
- وبهذا فإن الصحة والسلامة المهنية تعني بها توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل².

أ- عناصر الصحة والسلامة المهنية: لتطبيق إدارة السلامة المهنية والصحية يجب توفر العناصر التالية:

- الاعتمادات اليومية أو الأسبوعية في مكان العمل لمن له علاقة بالموضوع،
 - الإعلانات التحذيرية؛
 - البرامج المنتظمة للتفتيش،
 - المكافآت والعلاوات المدفوعة،
 - الإجراءات التأديبية في حالة التقصير،
 - أشرطة الفيديو المسجلة حول الحوادث وأسبابها،
 - الإحصاءات والتسجيلات،
- ب- برامج الصحة و السلامة المهنية: تصمم المنظمات برامج لمواجهة المخاطر المادية، النفسية و السلوكية إضافة إلى المخاطر الصحية في أماكن العمل، وتضم هذه البرامج:³

- 1- برنامج السلامة: تعد سلامة البيئة المنظمة ميزة تنافسية تساهم في بناء سمعة جيدة للمنظمة أمام العاملين فيها والزبائن الخارجيين والمجتمع بصفة عامة، وتراع في تصميمها الإجراءات التالية:
 - توضع من قبل لجنة السلامة المهنية و بمشاركة جميع الأقسام في المنظمة، بالإضافة إلى العاملين من خلال ما يقدمونه من مقترحات وما يمتلكونه من خبرات من واقع عملهم،
 - مناقشة و إعلان برامج السلامة المهنية في وسائل متعددة كالمحاضرات، الأفلام، العارضات و البرامج الحاسوبية،

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 570

² خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 98

³ سهيلة محمد عباس مذكرة التخرج ماستر، جامعة علوم الإقتصادية والتسيير، 2006، ص 312

- إشعار المشرفين و توضيح كيفية إدارة السلامة المهنية وتدريب العاملين باستخدام المعدات بشكل آمن و الاعتماد على لجان مدربة و كفوّة في تحمل مسؤولية الفحص والرقابة و تحليل الحوادث و تحديد مواقع الخطر و تقويم برامج السلامة

(2)- **برامج مساعدة العاملين:** تصمم لتقديم العون والإرشاد للعاملين الذين يواجهون معوقات و صعوبات في أدائهم بسبب المشاكل النفسية والذهنية والبدنية. و من أهم طرق تقليل الضغوط النفسية للعاملين نجد:

- التركيز على الرقابة الذاتية في قياس و تقويم الأداء،

- تصميم برامج الفوائد و الخدمات التي تتلاءم مع رغبات العاملين و حاجاتهم،

- دعم جهود العاملين و الاستماع إليهم واطلاعهم على مجريات الأمور في المنظمة،

- الانفتاح مع العاملين وإعلامهم بكل الأمور المتعلقة بعملهم، وتقدير الجهود المتميزة و دعمها بالحوافز المناسبة.

(3)- **برامج الوقاية من الأمراض:** يعتبر إعداد و تنفيذ برنامج الوقاية من الأمراض من الواجبات الأساسية لإدارة الموارد البشرية نظرا لأهميته في الحفاظ على صحة العاملين والتقليل من التكاليف الصحية التي تتحملها المنظمات، ولذا فإنها تسعى للاعتماد على وسائل وأساليب لتحقيق سبل الوقاية اللازمة منها:

- إعداد و وضع برامج السلامة و الوقاية الصحية من أمراض المهنة والآثار الناجمة عن الأمراض المهنية بشكل عام،

- متابعة و إجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة عند تطبيق هذه البرامج و ما يرافقها من أخطاء و انحرافات في التطبيق،

- مراجعة برنامج الوقاية من الأمراض المهنية بصورة دورية و منتظمة، و توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية والوقاية من الأمراض من خلال استخدام ملابس الحماية والوقاية والتسهيلات الكفيلة بالتخلص من آثار الإشعاعات أو المواد الكيماوية و غيرها من المواد التي يمكن أن نتلقاها في تدخلات العمال وغيرها.

ج- إجراءات السلامة والصحة المهنية : تتمثل إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية في النقاط

التالية:¹

(1)-تحديد المخاطر الوظيفية: وذلك بجمع معلومات كل من العاملين والمشرفين ومصادر المعرفة

الأخرى حول درجة وقوع المخاطر التي تتضمنها كل وظيفة من الوظائف الموجودة في المنظمة.

(2)- مناقشة المخاطر المحتملة مع العاملين: ينبغي مناقشة المخاطر المحتملة والمحددة بموجب الخطوة

الأولى مع العاملين الذين يمارسون تلك الوظائف، حتى تزيد من فهمهم وإدراكهم لمواقف الخطورة في وظائفهم، وتقلل من حوادث العمل خاصة للذين ليست لهم خبرة كبيرة.

(3)- تطبيق إجراءات السلامة على الوظائف المحددة: من الأساليب الشائعة في تدعيم التطبيقات

المناسبة لإجراءات السلامة، أسلوب التحفيز الخاص بالسلامة المهنية إذ يتم منح حوافز شهرية للعاملين الذين يساهمون في تقليل الحوادث من خلال التزامهم بالتعليمات والاقتراحات المقدمة من قبلهم.

(4)-دراسة الحوادث الخاصة بالمعوقين: يمكن التركيز على الإصابات الخاصة بالمعوقين بدلا من

الوظائف ذات المخاطرة فهذه الدراسة تساعد على اتخاذ الإجراءات المناسبة لحمايتهم وإعادة تأهيلهم.

إن برامج وإجراءات السلامة المهنية الهدف منها بصفة عامة يتمثل فيما يلي:

- الوصول إلى إنتاج من دون حوادث وإصابات عن طريق الملائمة للعمل.

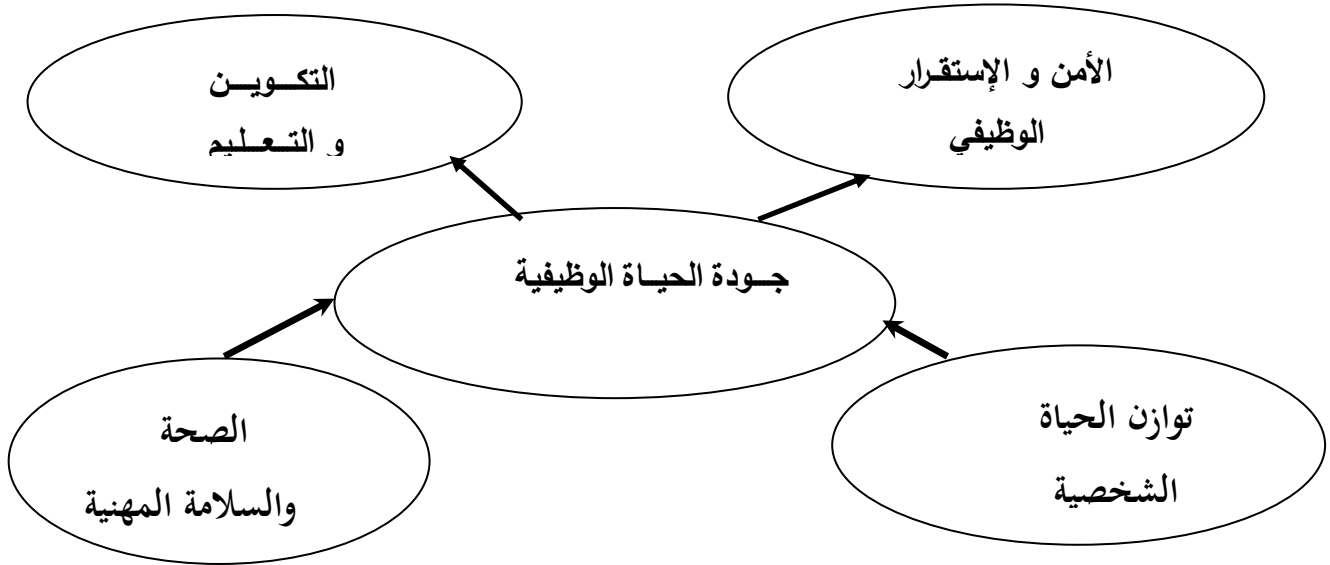
- الوقاية من الإصابات وحوادث العمل كذلك العلاج الفوري والمناسب للعامل.

- التوعية والتنقيف الصحي المستمر ومحاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية.

و الشكل التالي يلخص أبعاد جودة حياة الوظيفية في هذه الدراسة :

¹ سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص304

الشكل رقم (02) يوضح أبعاد جودة حياة الوظيفية في هذه الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة إعتقادا على ما سبق

نستنتج من الشكل السابق أن الباحثة إختارت أبعاد جودة حياة العمل التي يمكن من خلالها أن توفر للمنظمة بيئة عمل آمنة وصحية، و كذا توفير الراحة و الإطمئنان للعاملين على مستوى وحدات الحماية المدنية لولاية بسكرة والتي يمكنها كمتغيرات مستقلة أن تؤثر في التقليل من حوادث العمل .

المطلب الثالث : أهداف جودة الحياة الوظيفية

إن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة العمل هي:

- إيجاد بيئة عمل تتسجم مع الموارد البشرية و دورها التفوقي النوعي على المنافسين
- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين والمساعدة على زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم وتقليص عدد الحوادث وحجمها و نوعيا إلى أدنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة و التعلم و الإبداع.
- رفع أداء المنظمة: يحقق الإشباع لحاجاتهم و رغباتهم .وأن جودة حياة العمل الوظيفية الجيدة كونها صفة مميزة للمنظمة، فإنها يمكن:

* أن تزيد من ولاء أفرادها العاملين

* تحقق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهداف العاملين.

وتهدف برامج جودة الحياة الوظيفية إلى¹:

- زيادة ثقة العاملين

- المشاركة في حل المشاكل

- زيادة الرضا الوظيفي

- زيادة الفاعلية التنظيمية

إضافة إلى ذلك يرى قنداح (2011) على أن جودة حياة العمل تهدف إلى:²

- تعظيم القدرات التنافسية للمؤسسة

- توفير قوة عمل أكثر مرونة و ولاء و دافعية

- توفير ظروف عمل محسنة و مطورة من وجهة نظر العاملين

- التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب و انتقاء فريق العمل و استقطاب العاملين.

و يرى Tasdemir,Afsar,selda "2015" أن جودة الحياة الوظيفية تحقق هدفين هما :

- إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل

- وتحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين إنتاجية و كفاءة المنظمة.

المطلب الرابع: عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية

من العوائق الرئيسية لتحسين جودة الحياة الوظيفية هي بيئات العمل السيئة، عبء العمل، وعدم القدرة على تقديم الرعاية، وعدم التوازن بين العمل والأسرة، العمل بنظام الورديات، وعدم المشاركة في صنع القرار،

¹ سيد محمد جاد الرب ، مرجع سبق ذكره،

² وهيبه ليازيد، مرجع سابق، ص206

و العزلة المهنية، الافتقار إلى الاعتراف بالنفس والعلاقات السيئة مع المشرف والزملاء، صراع الدور وعدم وجود فرصة لتعمم مهارات جديدة .

وقد ذكر البليسي أن هنالك ثلاثة من عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:¹

(1)- موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل، حيث يتطلب تطبيق برنامج جودة الحياة الوظيفية جو من الديمقراطية في مكان العمل، لذا يجب على المدراء أن تكون لهم الرغبة القوية في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع مرؤوسهم، ومنحهم فرصة إبداء آرائهم، والمشاركة بقوة في جميع مهام المنظمة، إلا أن ذلك صعب التحقق، لأن الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن بعض من صلاحياتهم بمثابة تهديد لوجودهم، لذلك تكون هناك معارضة قوية ضمن مثل هذه البرامج.

(2)- موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أن برامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل هدفها فقط الربحية دون دفع عوائد ربحية للعمال، أي أنها مجرد وسيلة لزيادة الأداء، و الإنتاجية، ولإزالة هذه المخاوف يجب على الإدارة ترويج برامج جودة الحياة الوظيفية لتفسير أهدافها، والفوائد التي ستعود على العاملين من جراء تطبيقها.

(3)- خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج، مما يدعو بالتفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة، ومنح أجور جيدة، وتنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية، وتبديد الأموال، لذا يجب تطبيق هذه البرامج بعناية وحذر ضمن ميزانية محددة مسبقة لوصول النتائج المرجوة 2

المبحث الثاني: حوادث العمل

تعتبر الحوادث المهنية في بيئة العمل من القضايا الأساسية و الهامة ،التي تأخذ حيز كبير من اهتمام مسؤولي المؤسسات و الوحدات الإنتاجية و الخدماتية ،و يزداد الاهتمام بتناول هذه الظاهرة يوما بعد يوم نظرا للآثار السلبية و النتائج الخطيرة التي تخلفها سواء على الفرد أو على المؤسسة.

1 هويدا علي محمد عطا المنان، جودة حياة العمل وأثرها على الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي، رسالة ماجستير إدارة أعمال، كلية الدراسات العليا للبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018، ص19.

². بويكر ساخي، مرجع سابق، ص113

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل و تصنيفها

1- مفهوم حوادث العمل:

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب التعرض لها من عدة نواحي سواء الناحية التشريعية أو الصناعية و غيرها .

- نجد أن التشريع الجزائري عرف الحوادث المهنية في المادة 06 بموجب القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المعدل و المتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ثم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن التعرض لها أثناء العمل أو بسببه.

- و قد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل "

- و يفسر كل حادث عمل الحادث الواقع أثناء:¹

* القيام خارج المؤسسة بعمل استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم؛

* ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها؛

* مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

كما نجد أن هناك عدة تعاريف أخرى للحوادث المهنية ،تعرض لها العديد من الكتاب و المؤلفين في عدة مجالات نذكر منها :

- **حوادث العمل** "هي أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية و معنوية للعامل و المؤسسة على حد سواء "².

- حوادث العمل هي "كل واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق غير آمنة، قد تؤدي إلى ضرر أو خسائر اقتصادية ،أو حدوث إصابة للعامل ، أو العاملين تلحق ضرر جسديا أو نفسيا، أو تلف آلة

¹. المادة 6 و 7 من القانون 13/ 83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل الجريدة الرسمية العدد 28

². المادة 7من القانون 13/ 83 المؤرخ 2 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية وحوادث العمل الجريدة الرسمية العدد 28

أو ضياع وقت ، أو كل هذه الأمور مجتمعة ، ولكل حادث سبب و نتيجة ¹ .

- كما عرفت حادثة العمل على أنها "تلك التي تنشأ في موقع العمل، إما بسبب العمل نفسه، أو بسبب الأجهزة و المكائن المستخدمة ، أو بسبب الفرد نفسه لسوء أداءه أو لسوء استعداده ² .

2- تصنيف حوادث العمل

أ- من حيث نوعها: كأن تكون خطيرة أو غير خطيرة³.

ب- من حيث أسبابها : و ترجع إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه ،و حوادث ترجع في المقام الثاني إلى عوامل مادية ، و أخرى ميكانيكية كسقوط الأشياء على العامل أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض ، أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.

كما يمكن أن ترجع الحوادث إلى أسباب تتعلق بالظروف الفيزيائية لبيئة العمل ، و هي الظروف البيئية التي يعمل فيها العامل، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الإرتفاع ، أو شديدة الإنخفاض مثل الحرارة و البرودة الشديدة، أو التهوية المنعدمة ، الضوضاء، الإضاءة المرتفعة أو المنخفضة، مما يؤدي إلى إنخفاض مستوى اليقظة لدى العامل.

ج- من حيث حجم الخطورة : يعتمد هذا النوع من التصنيف على معيار الخطورة التي تمس بمكان العمل أو العمل بحد ذاته ، ففي ما يتعلق بالآلات و الأجهزة يكون على أساس حجم التلف و الضرر الذي يتعرض له الفرد، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة، نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه ، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز دائم ، أين تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتير اليدين أو فقدان العينين، و يمكن أن يكون عجزا كليا دائما، والذي ينجم عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة دائمة كبتير الرجل أو اليد أو فقدان لإحدى العينين .

د- من حيث النتائج: إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، الكسور، أو فقد الحواس، الأعضاء، التشوهات المختلفة أو الموت.

¹ محمد عبد الرضا الشميري، السلامة المهنية و الأمن الصناعي، ط1، دار الصف لنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 15

² عادل حرحوش وصالح مؤيد سعيد السالم ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، عالم الكتب الحديث لنشر و التوزيع، الاردن، 2006، ص 252

³ فوزية غميص، أثر العوامل الإنسانية و المادية في الوقاية من حوادث عمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية للنسيج و الاقمشة الصناعية بالمسيلة، رسالة

دكتوراه غير منشورة، كلية علوم الإنسانية و الإجتماعية سطيف، 2018، ص 179

المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل

كأول خطوة للتقليل من الحوادث المهنية ومنع تكرارها، يجب البحث أسباب هذه الأخيرة، لأن تحديد هذه الأسباب يعتبر أهم عوامل نجاح أي برنامج للوقاية، وبصفة عامة يمكن إرجاع أسباب الحوادث المهنية إلى مجموعة من العوامل منها ما هو متعلق بالفرد نفسه، أو بيئة العمل، إضافة إلى أسباب و عوامل فنية، وفي ما يلي إيراد لبعض هذه الأسباب و العوامل :

1- أسباب مرتبطة بالفرد العامل :

هي مجموع الخصائص و السمات المرتبطة بالفرد العامل نفسه، ويمكن لهذه الخصائص والسمات أن تكون سببا رئيسيا في الحوادث المهنية، ومن هذه الخصائص نذكر:¹

- الموقف و الاتجاه الغير سليم والذي يتضمن:

* الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث عند تأدية العمل ؛

* عدم الولاء و التفاني في العمل؛

* سرعة الانفعال في المواقف الحرجة ؛

* النفور و الخوف من تأدية العمل ؛

- نقص المعرفة والمهارة والتي تنتج عن:

* عدم إحاطة العامل بالمعلومات المتعلقة بالعمل المكلف به ؛

* سوء فهم الأوامر و التعليمات ؛

* نقص أو انعدام الخبرة ؛

2- أسباب وعوامل فنية :

وهي تلك الأسباب الناتجة عن عدم اتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع المشروع، تصميمه وعدم

¹ . سلمى لحر ،تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل، رسالة ماجستير غير

منشورة، كلية التسيير و الاقتصاد و علوم التجارة ،قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012 ، ص89

الاختيار السليم للأجهزة و المعدات و غيرها و يمكن إدراج هذه الاسباب في: ¹

- عدم اختيار الموقع المناسب لإنشاء المؤسسة سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة؛
- سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المؤسسة ؛ مما يؤدي إلى ارتطام الأشخاص و المعدات؛
- عدم اتباع المواصفات الهندسية في التأسيس و البناء و ارتفاعات و أطوال المؤسسة ؛
- عدم اتباع نظم سليمة للإضاءة و التهوية و الرطوبة الملائمة لطبيعة العمل.

3- أسباب مرتبطة بمكان العمل :

تضم كل من ²:

- أسباب فيزيائية: تشمل أي نقص أو قصور في تهيئة ظروف العمل الفيزيائية من درجة حرارة، التهوية الرطوبة، الضوضاء، النظافة، ترتيب المكان؛

- أسباب آلية: هذه الأسباب ناتجة عن سوء استخدام الآلات، والمعدات؛

بالإضافة إلى هذا نجد :

- أسباب تنظيمية : التنظيم لا يعد هدف في حد ذاته ، بل هو أداة لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وكل تنظيم لا يسعى لتحقيق أهداف العاملين مآله الفشل لا محالة ، وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي سببا رئيسيا في زيادة حالة التوتر و الصراع ، و ما يتسبب عن ذلك من حوادث و إصابات تصل لحد الوفاة أحيانا و من بين الأسباب التنظيمية التي تؤدي إلى حوادث العمل نذكر ³:

* اختلال الهيكل التنظيمي و عدم وضوح العلاقات التنظيمية ؛

* الإهمال و اللامبالاة في عملية الاختيار و التعيين ؛

* التركيز على المواقع التنظيمية العليا و إهمال المشرفين و الملاحظين و العاملين على مستوى الإدارة

الوسطى ؛

* الافتقار إلى الأمن الوظيفي خاصة في ظل إتباع سياسات التشغيل المؤقت ؛

¹ . محمد جاد الرب ، مرجع سابق، ص 412

² يوسف حجيم الطائي و آخرون ، ادارة الموارد البش رية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1، دار الوراق لنشر و التوزيع ،عمان،2006،ص460

³ . رمضان عمومن وحزمة معمري ،الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل،مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص،ص 5

- وهناك من يرى أنه توجد ثلاث أسباب رئيسية تؤدي لوقوع الحوادث المهنية¹

(1)- ظروف العمل الغير آمنة تتمثل في :

- * عدم وضع إشارات تحذيرية و تواجد العمال في أماكن خطرة؛
- * عدم مراعاة النظافة والترتيب ؛
- * عدم ملائمة الظروف الفيزيائية و التخزين الخطر؛
- * التصميم السيء و عدم توفر معدات الوقاية ؛

(2)- تصرفات العمال غير الآمنة و المتمثلة في :

- * رفع المواد بشكل غير آمن و صيانة الآلات أثناء عملها ؛
- * الاستعمال غير المناسب لمعدات الوقاية الشخصية ؛
- * استخدام الآلات و المعدات دون حواجز؛

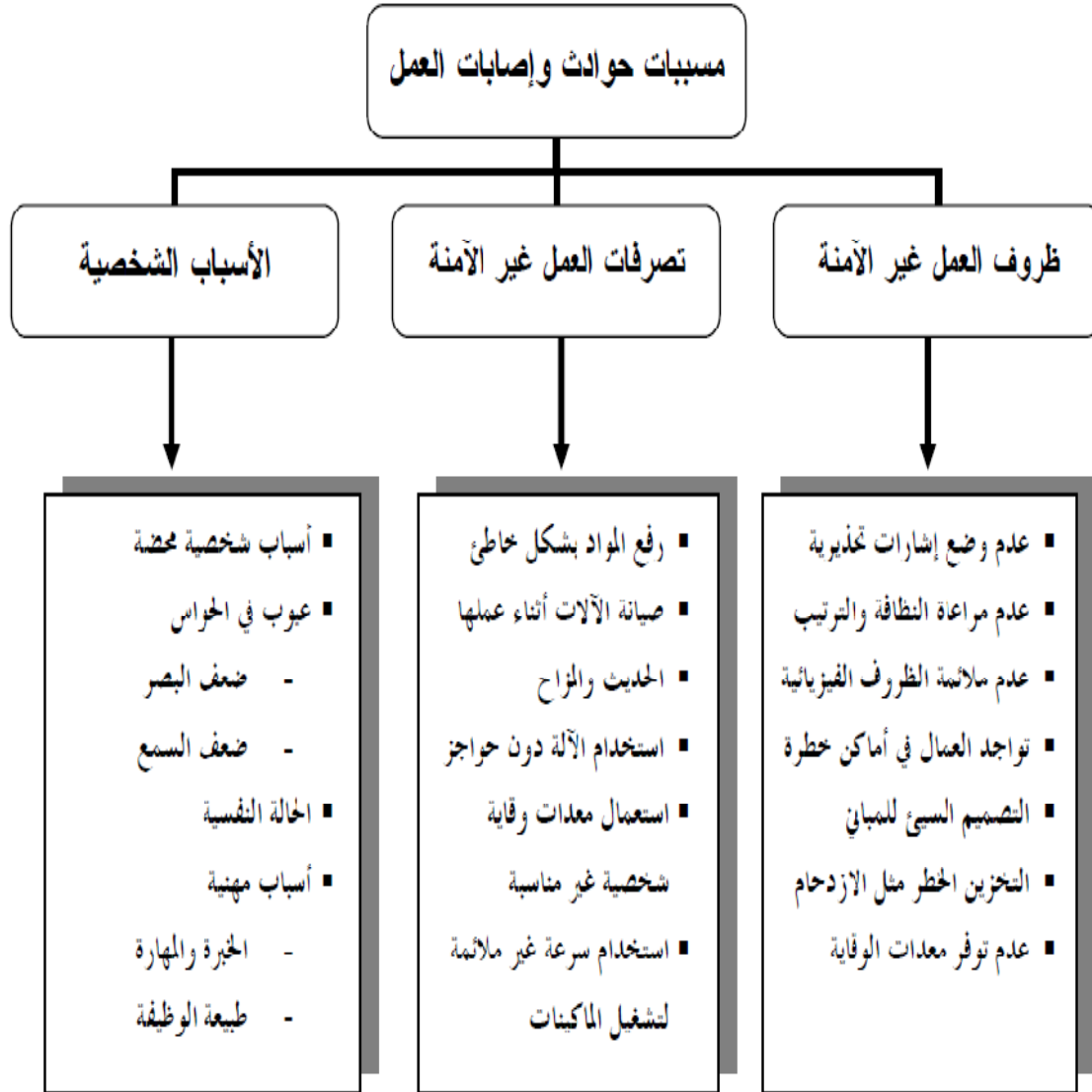
(3)- الأسباب الشخصية و تنقسم إلى :

- * عيوب في الحواس وقصور مثل ضعف البصر، ضعف السمع؛
- * الحالة النفسية: التوتر و الانفعال ؛
- * أسباب مهنية : الخبرة و المهارة و طبيعة الوظيفة ؛

يمكن تلخيص هذه الأسباب في الشكل التالي :

1. أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة ، 2006، ص5

الشكل رقم (03) يوضح مسببات حوادث عمل



المصدر: أميمه صقر المغني، واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية

في قطاع غزة، ص 26

نستنتج من خلال الشكل أعلاه أن العمل يتأثر بالكثير من الأسباب والمعوقات التي تعرقل العامل أثناء تأدية مهامه من بين هذه المعوقات أسباب متعلقة بمكان العمل الضوضاء ، سوء الأرضية مما يجعل العامل مواجه للحدث، وهناك أسباب متعلقة بالعامل نفسه وذلك راجع إلى إهماله أو عدم تركيزه وغياب الرقابة الذاتية والرقابة الأمنية، مما يقع في حوادث العمل.

المطلب الثالث: تكاليف الحوادث المهنية

تخلف الحوادث المهنية أضرار مباشرة بعناصر الإنتاج سواء المادية و البشرية و بالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار و هي المؤسسة ، العامل ،الاقتصاد الوطني ويمكن ايراد ذلك في ما يلي:¹

1- تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة:

تعتبر حوادث العمل مصدرا أساسيا من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الانتاجية ، و تظهر آثارها على عناصر الإنتاج في شكل إصابات يتعرض لها العمال إضافة إلى خسائر و أضرار تصيب وسائل الإنتاج المادية هذه الأضرار تؤدي إلى توقف العملية الإنتاجية .

كما أن الخسائر و الأمراض التي تنتج عن الحوادث المهنية تؤدي إلى زيادة تكاليف الإنتاج وتدني الإنتاجية ما يؤثر سلبا على ربحية المؤسسة ، عموما تحمل حوادث العمل المؤسسة الإنتاجية مجموعة من التكاليف سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة؛

أ- التكاليف المباشرة للحوادث المهنية: ويقصد بالتكاليف المباشرة تلك التكاليف الظاهرة و التي يمكن تقديرها مباشرة و المتمثلة في:

- التعويضات المدفوعة للعمال المصابين ؛

- تكلفة استبدال و إصلاح معدات الإنتاج المتضررة ؛

- تكلفة المواد و المتوجات التالفة

ب- التكاليف غير المباشرة للحوادث المهنية: وهي تلك التكاليف المرتبطة بالأفعال والإجراءات التي

تتخذ في حال وقوع حادث (تكاليف التسيير ،تكاليف الأجور) وتتمثل في :

- تكاليف تتحملها المنظمة تبعا للحدث (تكاليف في الإنتاج، تكاليف مادية ،حسابية)

- تكاليف ناتجة عن غياب العامل المصاب أو نتيجة تعرضه لعقوبة؛

1. شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة ،رسالة ماجستير،تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،جامعة الجزائر ،2008، ص 75

- تضييع وقت المشرفين والمراقبين و المسؤولين وذلك بسبب التحقيق في الحادث؛
- الاضطرار لدفع أجور إضافية لضمان استمرار المستوى المطلوب من الانتاجية ، إضافة إلى تكاليف أخرى مرتبطة مثلًا بالجانب التجاري ،بسبب تدني صورة المؤسسة التي وقع فيها الحادث.

2- تكاليف الانتاج : وتشمل:¹

- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة ؛
- تكلفة المواد التالفة ومواد التنظيف والتسوية بعد الحادث ؛
- تكلفة المعدات التالفة ؛
- تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة التأخر في التسليم ؛
- تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب؛

3- تكلفة الحادث بالنسبة للعامل: يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل لإصابات مختلفة والتي

تخلف آثار متفاوتة يصعب معالجتها و هي :

- الأثار البدنية :و نعني بها كل مخلفات و تكاليف الإصابة الخطيرة التي تؤدي بالعامل إلى إحدى الحالات التالية :

- عجز جزئي يقلل من إنتاجيته و يؤثر على صحته ؛

- عجز كلي يقعه نهائيا ؛

- الوفاة حيث تقضي على حياته نهائيا ؛

4 - تكاليف الحوادث المهنية بالنسبة للاقتصاد الوطني: تكلف حوادث العمل الاقتصاد الوطني خسائر

ضخمة أهمها:²

- تكلفة فقدان اليد العاملة و المدرية سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية و التقدم ؛
- التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الاجر ، أو نفقات العلاج،

¹ عادل حرحوش وصالح مؤيد سعيد السالم، مرجع سابق،ص25

² شعلال مختار، مرجع سابق،ص77

- تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث و خاصة تلك المشتريات المستوردة من الخارج ؛
- تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات ؛

المطلب الرابع: التعويضات التي يتقاضاها العامل جراء تعرضه للحوادث

- إذا كان العامل أجير أو شبه أجير مهما كان نوع القطاع الذي يعمل فيه فعليه الاستفادة من تعويض عن حادث العمل والأمراض المهنية التي وقع ضحيتها، بحيث يعتبر حادث العمل: "الحادث الذي انجر عنه ضرر جسدي شريطة أن يكون قد وقع بمكان مزاوله العمل وأثناء الفترة المحددة له".
- الواقع خلال المسافة التي قطعها ذهابا وإيابا إلى العمل بالمسار الرابط بين مكان إقامته ومكان العمل أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه دائما لتناول الطعام أو أثناء مهمة العمل.
- يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو أحد ممثليه وذلك في ظرف 24 ساعة، وخلال 48 ساعة لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.¹

أما في حال لم يبادر صاحب العمل بذلك فيمكن التصريح بالحادث الذي تعرض له المصاب في أجل مدته 4 سنوات ابتداء من يوم وقوع الحادث.²

يجب أن يتضمن الملف مايلي:

- وثيقة التصريح بحادث العمل .
- شهادة طبية أولية.

بعد ذلك يتم النظر في الملف بحيث أنه عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف لا سيما التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم، وفي حالة ما إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشهر المصاب أو ذوي حقوقه

¹ عامر سلمان عيد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان

1998، ص 66

² المادة 13 و 37 من القانون 13/83، مرجع سابق

بقرارها في ظرف 20 يوم اعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عملها كيف ما تم بها ذلك وإذا لم يصدر عن مصالح الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه يعتبر الطابع المهني ثابتاً من جانبها.

يسمح التشريع في مجال حوادث العمل الاستفادة من الأداءات:¹

- أداءات عينة: والتي تعوض بنسبة 100 % من التسعيرات التنظيمية (العلاج، الأجهزة الاصطناعية).
- تعويضات يومية والموجهة لتعويض عدم تقاضي الراتب وتسدد بنسبة 100 % من الأجر المرجعي.
- يتم تسديد التعويضة اليومية ابتداءً من اليوم الموالي للتوقف عن العمل ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

إن المصاب الذي يحدث له عجزاً دائماً عن العمل الحق في ربع مبلغه، حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب ليس مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال إثني عشر شهراً (12) التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث والملاحظ أن المصاب لا يمكن له الاستفادة من مبلغ الربع إلا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل وهي تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي وفقاً لجدول محدد وذلك بعد تلقيه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب والمحرة من طرف طبيبه المعالج.

في حال وقوع حادث العمل المميت تدفع منحة الوفاة إلى ذوي الحقوق العامة²، و يقدر مبلغ منحة الوفاة بإثني عشر مرة مبلغ آخر شهري في المنصب ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون³، كما تنص المادة 53 من القانون 13/83 المقدمة بموجب المادة 08 من الأمر رقم 19/96 على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددت المادة 34 من القانون 123/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداءً من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة ولا يمكن الجمع بين الربع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً.

¹. فايد نوال، حوادث عمل و أثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة العمومية الإستشفائية أحمد مدغري، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، مذكرة

ماستر غير منشورة، 2016، ص 57

². المادة 30 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المؤرخ في 21 صفر 1417 الموافق ل 7 يوليو 1996 الجريدة الرسمية، العدد 47

ص 09

³ المادة 4 و 13 و 37 من القانون 13/83، مرجع سابق

المبحث الثالث: علاقة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بحوادث العمل

إن الإهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية و بأبعادها و برامجها المختلفة ضرورة ملحة لمساعدة الإدارة العليا لمؤسسة على إبقاء الإمكانيات البشرية المؤهلة و حمايتها من المخاطر التي تجنبها الوقوع في حوادث عمل.

المطلب الأول: علاقة الأمن و الإستقرار الوظيفي بحوادث العمل

يعد الإستقرار الوظيفي من الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في التقليل من حوادث العمل، إذ لا يمكن للمنظمة أن تحقق نجاحا و تضمن أداء عالي دون الحفاظ على مواردها البشرية من ظاهرة حوادث العمل، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة و المحفزة للإستقرار الوظيفي، والأخذ بعين الاعتبار عدم اللجوء مستقبلا إلى الاستغناء عن خدمات هذه الموارد، و تهديد أمنها الوظيفي، هذه المسؤوليات و غيرها، تحقق للمنظمة العديد من المميزات في حال تم مراعاتها، و التي من أهمها¹

ثبات واستقرار أداء الفرد في العمل، و الاستعداد النفسي و العقلي للتعلم و النمو و الترقى المستمر، و تفاعل الفرد مع برامج التدريب التي تقدمها المؤسسة و انعكاسها على مستوى الأداء له في العمل، علاوة على الشعور بالانتماء القوي للمؤسسة التي يعلم جيدا أنه سيقضي عمرا طويلا في خدمتها، و يحقق من خلالها كل طموحاته وأمنيته وأمنياته من حوله.

يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الراحة النفسية للفرد، فهو يشعر بالأهمية و الانتماء و الاطمئنان و الاستقرار لبيئته، وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند ماسلو بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية، فشعور الموظف بالاطمئنان على إستمراره في العمل، و على مستقبله المهني وعلى راحته، وعلى عائلته، وتأمين العيش الكريم لهم، يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته، فالموظف يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجة الأمان، لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية، فهو محاط بأنواع مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل: التأمين ضد العجز، وحوادث العمل، و الأمراض المهنية، والشيوخوخة، والبطالة، والوفاة، وعند تحقيق هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه، لأن الإحساس بالأمان شرط من شروط الصحة النفسية، وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي .

¹ عماد منصور أحمد حلاوة، مرجع سابق، ص 57

المطلب الثاني: علاقة التكوين و التعليم بحوادث العمل

للتكوين أهمية كبرى وضرورية باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية و ترقيتها و هو العنصر المكمل والركيزة الأساسية للتسيير الناجح و الفعال لتلك الموارد، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم لأقصى حد ممكن بما يكفل تنمية مواهبهم وقدراتهم، وهذا باكتساب مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من الإطلاع بأعباء ووظائفهم الحالية على نحو أكثر فعالية و أداء سليم ، وتوعيتهم بأهمية تطبيق السلامة لوقايتهم من الأخطار ، مما يؤدي إلى تخفيض معدلات حوادث العمل.

كما أكدت مجموعة من الدراسات أهمية برامج التكوين و التعليم بالمنظمة ، فقد أوردت دراسة¹

(Seied H. Mousavi et Al) أن برامج التكوين و فرص التعليم تعد الأبعاد الأكثر تأثيرا على إنتاجية العاملين و أداءهم الوظيفي من بين عوامل جودة الحياة الوظيفية ، و إتفقت دراسة (John K.Layer et Al) مع الدراسة السابقة بوجود علاقة إيجابية معنوية بين التدريب و أداء العاملين لوظائفهم على الرغم من اختلاف إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الوظائف و الفئات العمرية .

المطلب الثالث: علاقة توازن الحياة الشخصية و الوظيفية بحوادث العمل

يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف و حياة العمل و الوظيفة من أهم و أكبر التحديات التي تواجه كلا من أصحاب العمل و الموظفين على حد سواء ، و تحتاج إلى تبني استراتيجيات مميزة خاصة بالتوازن بين العمل و الحياة، فصاحب العمل يواجه تحدي إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل، و الموظف يواجه تحدي تلبية الإلتزامات الشخصية دون التقصير في مسؤوليات العمل.

وهذا ما أكدته (دراسة البليبيسي، 2012 م) بضرورة تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل في المنظمة، لكي يتمتع العاملين بحياة أسرية هادئة سعيدة، مما يؤثر إيجابيا على معنويات العاملين، وأدائهم في العمل. حيث عرفت منظمة العمل العالمية رفاهية العمل بأنها التسهيلات والخدمات والمرافق المقدمة كالمطاعم،

¹ Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared, Akbar Heidary, Op.cit. PP 3665

وسائل الترفيه والإستجمام و ترتيب السفر من و إلى العمل ومكان للمبيت للموظفين الذين تبعد أماكن سكنهم عن مكان العمل¹ .

وترى الباحثة أن التوازن بين العمل و الحياة الخاصة بالموظفين يقلل حالات الصراع داخل المنظمات، ما يزيد في تركيز الموظفين في عملهم، مما يؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة على مستوى الأداء، من خلال التقليل من الحوادث وتجنب المخاطر، وبالتالي تخفيض الغياب ، والحفاظ على ولاء العاملين، و زيادة إنتاجيتهم ، و هذا يأتي من خلال المدراء المحترفين في إدارة الموارد البشرية .

المطلب الرابع: علاقة الصحة و السلامة المهنية بحوادث العمل

تعتبر السلامة و الصحة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات، فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها ،كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، و أن يكون هناك تدريب و إشراف صحيح على هذه الأنظمة حتى يمكن تفادي العديد من المخاطر التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وعي و سلوك الأفراد حيث تظهر أهمية الصحة و السلامة المهنية في التالي²:

(1) - تقليل تكاليف العمل: إذ تجنب المنظمة المشاكل المتعلقة بحوادث العمل والأمراض الصحية التي تكلفها الكثير من التكاليف المادية والمعنوية، كما يساعد العاملين على تحديد المخاطر الصحية عن طريق الفحوصات الدورية ويشجعهم على تغيير عاداتهم الصحية و اتباع أسس التغذية الجيدة.

(2) - توفير بيئة عمل صحية قليلة المخاطر: أي توفير مكان مناسب خال من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم خاصة في ظل التطور التكنولوجي داخل المنظمات الصناعية، إضافة إلى إعلامهم و إرشادهم حول إجراءات الوقاية الصحية الذاتية.

(3) - توفير نظام عمل مناسب: توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام سجلات نظامية حول إصابة أو حادث أو مرض، إضافة إلى توفير المعلومات الخاصة بالأمراض الشائعة ونتائجها وطرق الوقاية منها.

¹. بوجمعة أحمد، أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة ، قسم العلوم الإقتصادية ،إدارة الموارد البشرية،2018،ص48

². ذياب العقابله محمود، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية دار الصفاء، عمان،2002،ص1،ص87

تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور تعاون بينهم وبين الإدارة.¹

خلاصة الفصل:

من خلال ما جاء في الفصل الأول يمكن القول أن موضوع جودة حياة العمل من المواضيع القديمة الحديثة التي تشغل بال المتخصصين في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، و الاستثمار في هذه الوظيفة يحقق العديد من النتائج الإيجابية من بينها التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، التي تعتبر ظاهرة ذات أهمية كبرى في علوم التسيير ، لما لها من تأثير كبير ومباشر على معنويات الأفراد وإنتاجهم من جهة و على تكلفة العمل و معدل دورانه من جهة ثانية .

فحماية العنصر البشري وخلق جو عمل مناسب يتمتع بالرفاهية و وضع جداول عمل تتماشى مع الالتزامات العائلية يزيد من تركيز العمال إضافة إلى زيادة الرضا الوظيفي وولاء العمال اتجاه المؤسسة وهذا كله يساعد على التحكم في مسببات الحوادث، وإصابتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها.

و هذا ما سنحاول إسقاط ما تم دراسته نظريا على إحدى المؤسسات الخدمائية ، وهي مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة، والخروج في النهاية بمعرفة السبل الكفيلة بتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها أعوان الحماية المدنية أثناء تدخلاتهم، قصد التحكم بها و لو جزئيا بهدف تجنب الكثير من الخسائر سواء كانت بشرية أو مادية.

¹ مفتاح عبد السلام الشويهي، مرجع سابق، ص 28

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: تحليل البيانات و اختبار صحة فرضيات الدراسة

المبحث الأول : تقديم المؤسسة محل الدراسة

بعد ما تناولنا الجانب النظري ومتغيرات الدراسة، سنتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي لنحاول تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل للعاملين في المؤسسة محل الدراسة و ذلك ليتم إسقاط ما تم دراسته نظريا على إحدى المؤسسات الخدمائية والتي تتمتع باحترافية في مجال عملها وتخصصها وهي مؤسسة الحماية المدنية التي تعتبر من أهم المؤسسات الرائدة في أعمال الرعاية الصحية وإنقاذ الأفراد الواقعين تحت الأخطار المحتملة من حرائق و زلازل و فيضانات و غيرها من الأخطار المحدقة بالمواطن وممتلكاته، لذا فإن رجل الحماية المدنية وهو يؤدي عمله قد يتعرض لجملة من حوادث العمل بسبب طبيعة المهنة و المهام و المسؤوليات التي يقوم بها و الواجبات المكلف بها.

فقد مرت الحماية المدنية في الجزائر بمرحلتين أساسيتين الأولى إبان الاحتلال والثانية بعد استرجاع السيادة الوطنية، أثناء فترة الاحتلال كانت الحماية المدنية عبارة عن وحدات متمركزة في المدن الكبرى التي يوجد بها أعلى نسبة من المعمرين، أما بعد الاستقلال شهدت الحماية المدنية عدة تطورات على الصعيد التنظيمي القانوني ، الهياكل والوسائلالخ.

المطلب الأول : تعريف المؤسسة محل الدراسة

الحماية المدنية هي جهاز خاص برجال الإطفاء والدفاع المدني في الجزائر للخدمة العمومية تابع لوزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية و هو جهاز له مجموعة من الإجراءات و الأعمال اللازمة لحماية السكان و الممتلكات العامة و الخاصة من أخطار الحريق و الكوارث و الحروب و الحوادث المختلفة و إغاثة المنكوبين و تأمين سلامة المواصلات و الاتصالات و سير العمل في المرافق العامة و حماية مصادر الثروة الوطنية في حالة السلم و حالة الحرب و الطوارئ و ذلك بالاتصال على الرقم الأخضر (14).

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة:

يتحدد الهيكل التنظيمي للحماية المدنية في مختلف مديريات الولاية وفق المرسوم التنفيذي رقم 54/92 المؤرخ في 12 فيفري 1992 ،حيث هناك مناطق تتفرع مصالحها إلى أربع مكاتب و أخرى إلى مكاتبين حسب الخريطة الجغرافية المتواجدة بها الولاية ،وعليه تحتوي مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة على ثلاث مصالح :

كل مصلحة يترأسها رئيس ويتفرع عن كل مصلحة مكتبين نظرا لتواجدها بالمنطقة 03 و هي كالآتي:

1 - مصلحة الإدارة والإمداد:

يتولى رئيس مصلحة الإدارة والإمداد بالتكفل بما يلي:

- 1- التسيير الغير مركز للوسائل المادية والمالية لمصالح الحماية المدنية للولاية.
- 2- يتابع انجاز برامج التجهيز والمنشآت ويتولى صيانتها
- 3- يتابع و ينسق أعمال التكوين ويسهر على تطبيق برامج التدريب والتمارين الميدانية
- 4- يتولى تسيير المحاسبة العامة ومسك مختلف السجلات ودفاتر الجرد ودخول الإمدادات والمعدات وخروجها، ويتابع نشاط الحظائر و ورشات الصيانة
- 5- يتولى متابعة مراحل الحياة المهنية لمستخدمي الحماية المدنية في الولاية وعلى هذا فإن هذه المصلحة تقسم إلى مكاتب تساهم في ضمان السير الحسن لنشاطات المصلحة من 02 مكتبين مقسمة إلى:

- مكتب المستخدمين و التكوين والنشاط الإجتماعي

- مكتب الأملاك و المالية و المحاسبة

2- مصلحة الوقاية:

تتابع وتراقب تطبيق التنظيم وتدابير الأمن المطبقة في مجال الوقاية و أيضا تجري دراسات المخاطر والأمن لفائدة مؤسسات وهيئات عمومية أو خاصة، وتشارك في الدراسات ذات الصلة بمهام الحماية المدنية والتي تبادر بها مختلف الهيئات الموجودة في تراب الولاية ، كما تعد خطط الوقاية أو تأمر من يعدها وتراقبها ، تبادر بحملات الإعلام والتوعية بشأن المخاطر التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات وتنظمها ، تتكون من مكتبين :

- مكتب الدراسات و الإحصائيات و الإعلام

- مكتب المراقبة و الخرائط و الأخطار الخاصة

3- مصلحة الحماية العامة:

يتولى رئيس مصلحة الحماية العامة بإعداد مخططات تنظيم الإسعافات وتطبيقها عند حدوث الكوارث و يسهر على ضبطها باستمرار، ويعمل على تحقيق إقامة مختلف دوائر الإنذار، ويراقب صلاحية استعمالها وفي مجال التدخل يتابع استخدام الوسائل وذلك في إطار تشاوري عند حدوث الأخطار، ينظم رئيس المصلحة و ينفذ و يراقب الأجهزة المخصصة لضمان سلامة الأشخاص و الممتلكات، كما يقوم بكل إجراء من شأنه النهوض بالإسعاف وينمي روح التضامن الوطني في مجال المساعدة والنجدة وذلك بالاتصال مع التنظيمات ذات الطابع الإنساني.

ويساعد رئيس المصلحة في أداء مهامه رؤساء المكاتب التالية:

- مكتب المخططات و الأجهزة الخاصة

- مكتب المواصلات العملية

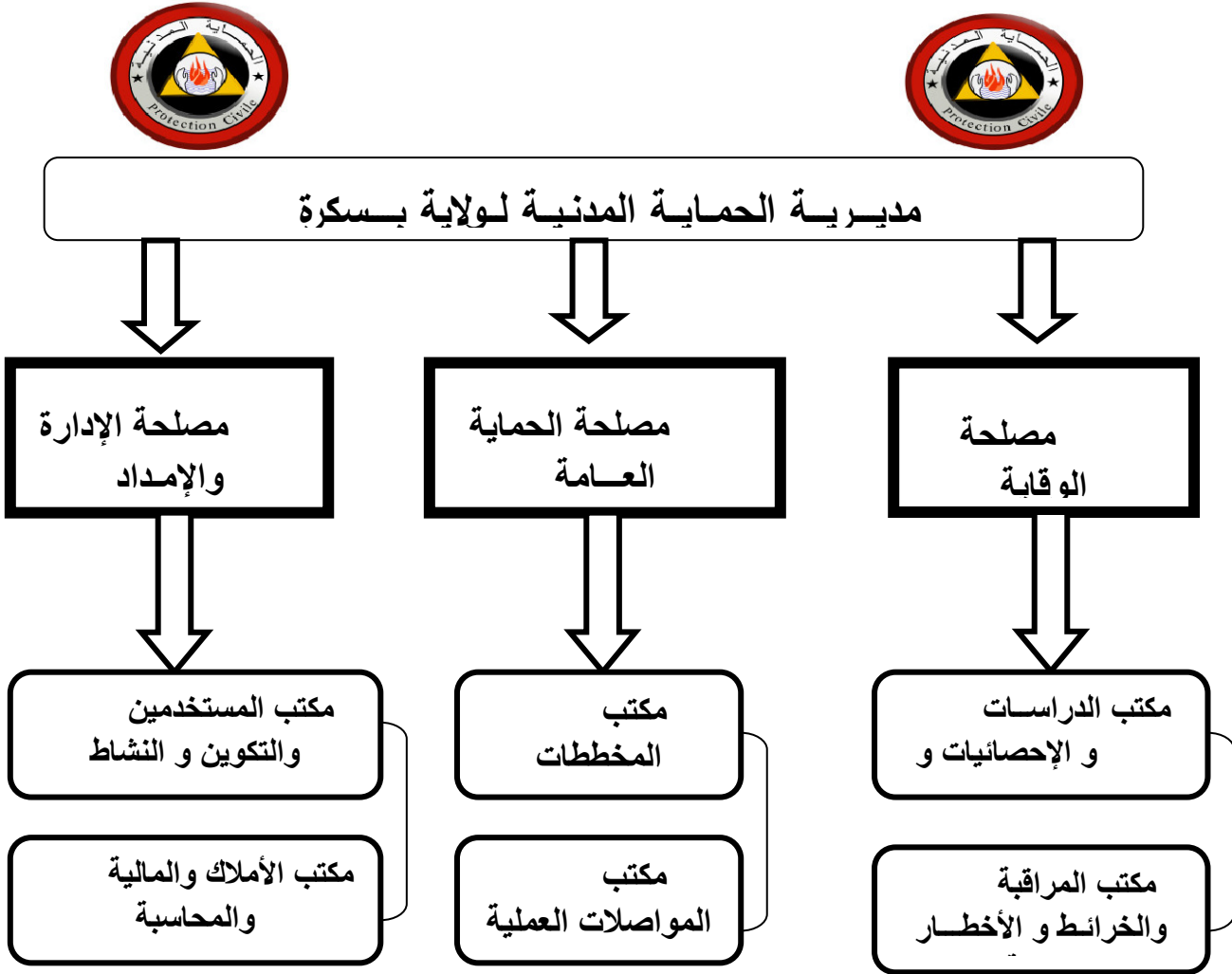
كما يتولى مدير الحماية المدنية في الولاية زيادة على التنسيق لنشاط المصالح، تنسيق الإسعافات عند وقوع الكوارث وفقا للأحكام التنظيمية المعمول بها، حيث تعد وظيفة المدير الولائي للحماية المدنية ووظيفة عليا في الدولة. وعلى ذلك فهو مسؤول أمام كل من وزير الداخلية، المدير العام للحماية المدنية و والى الولاية. على كل نشاطات الحماية المدنية بالولاية لا سيما مخطط تسيير الوسائل، التكوين المتواصل للمستخدمين، الوقاية وكل تدخلات الوحدات التابعة لمديرية الحماية المدنية التي تضم الأعوان بمختلف الرتب " عقيد ، مقدم ، رائد ، نقيب ، ملازم أول ، ملازم ، مساعد، رقيب ، عريف ، و عون " .

حيث يبلغ مجموع مستخدمي مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة بمختلف الأسلاك والرتب حوالي

(750) موزعة على مختلف المصالح و الوحدات الخاصة بالجانب العملي " تدخلات " .

شكل رقم (04): يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للحماية المدنية - بسكرة

الهيكل التنظيمي لمديرية الحماية المدنية بسكرة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على المرسوم التنفيذي رقم 54/92 المؤرخ في 12/02/1992 و المتعلق بتنظيم المصالح الخارجية للحماية المدنية وعملها.

المطلب الثالث: الجانب العملي للمؤسسة محل الدراسة:

و المتمثل في مختلف الوحدات العملية للحماية المدنية والموزعة على مختلف دوائر الولاية و المحدد بالمرسوم رقم 70-167 المؤرخ في 10 نوفمبر 1970 و المتضمن تصنيف وحدات الحماية المدنية و تحديد إطارها و تجهيزها، هذا المرسوم سمح بإدماج معظم العاملين المستعان بهم مؤقتاً والذين يتوفرون على مؤهلات كما سمح بإدماج موظفي القطاع في التوظيف العمومي، كما حدد هياكل الحماية المدنية على مستوى

البلدية و الدائرة و الولاية حيث صنفها تبعا لأهمية المهام المكلفة بإنجازها ضمن أربع أصناف هي:الوحدات الرئيسية، الوحدات الثانوية، وحدات القطاع ،و في سنة 2018 أعادت الحكومة تنظيم وحدات الحماية المدنية لإضفاء ديناميكية أكثر على تدخلاتها، وقسمتها إلى سبع وحدات، وكلفت كل واحدة منها بمهام خاصة، في حين تم تغيير تسمية هذه الأخيرة إلى وحدات تدخل الحماية المدنية و ذلك بصور المرسوم التنفيذي 308/18 المؤرخ في 10 ديسمبر 2018 والمتضمن إعادة تنظيم وحدات الحماية المدنية المدنية، حيث تنص المادة 3 منه "تتمثل وحدات تدخل الحماية المدنية الموضوعة تحت سلطة مدير الحماية المدنية للولاية فيما يلي :

الوحدة الرئيسية صنف "أ" - الوحدة الرئيسية صنف "ب" - الوحدة الثانوية - الوحدة البحرية - وحدة القطاع -المركز المتقدم - مركز الإسعاف عبر الطرقات".

إلا أن الحماية المدنية لولاية بسكرة تضم الوحدات العملية التالية:الوحدة الرئيسية بسكرة - الوحدة الثانوية بسكرة - الوحدة الثانوية أولاد جلال - الوحدة الثانوية طولقة -الوحدة الثانوية أورلال - الوحدة الثانوية سيدي خالد - الوحدة الثانوية سيدي عقبة - الوحدة الثانوية القنطرة - الوحدة الثانوية زريبة الوادي.

و في دراستنا هذه فإن مجتمع الدراسة يضم أفراد الحماية المدنية العاملين بالوحدة الثانوية بسكرة "سلطانية بلقاسم" .

المطلب الرابع: نشاط المؤسسة محل الدراسة:

من بين المهن الإنسانية في المجتمع مهنة الحماية المدنية التي يحاول أفرادها تقديم يد المساعدة لمختلف أطراف المجتمع وفئاته في سبيل تحقيق السلامة و الأمن للجميع، ونتيجة هذا الدور المنوط برجال الحماية المدنية فإنهم يكونون دائما عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير منهم إلى تجنبها بأخذ احتياطات عملية و بيئية في سبيل المحافظة على سلامتهم من أي خطر محتمل.

تختص الحماية المدنية في حماية الأشخاص والممتلكات من جميع الأخطار التي قد تتعرض لها و ذلك عن طريق ثلاث مقاييس تعمل بها وهي إسعاف، إنقاذ و إطفاء، حيث تقوم بالرعاية الصحية لجميع شرائح

المجتمع بتقديم يد المساعدة و إسعاف المصابين والضحايا جراء مختلف الحوادث سواء المنزلية أو حوادث الطرقات والسكك الحديدية و المطارات أو الحوادث في مكان العمل وكذا مختلف الكوارث ومكافحة حرائق الغابات و المحاصيل الزراعية وكذلك حماية الشواطئ ومناطق الاستجمام.

كما تقدم خدمة إدارية متمثلة في:

- دراسة القواعد والإجراءات الأمنية في مجال الحماية المدنية ضد كل أخطار الحريق والفرع و ما ينجر عنهما في مختلف البنايات السكنية والمؤسسات الصناعية والمستقبل للجمهور، ومراقبة تنفيذ ذلك وهذا وفق الأمر الرئاسي 04/76 المؤرخ في 1976/02/20 و المتعلق بالقواعد المطبقة في ميدان الحماية ضد أخطار الحريق و الفرع و تكوين لجان الوقاية و الحماية المدنية.

- الوقاية من الأخطار الصناعية و التكنولوجية الكبرى وفق القانون 20/04 المؤرخ في 2004/12/25 و المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى و تسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة. - تنفيذ وتنسيق مخططات الإسعاف في حالة حدوث كوارث كبرى وما إلى ذلك.

أما بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة : الوحدة الثانوية بسكرة " سلاطنية بلقاسم " حسب المرسوم التنفيذي رقم 308/18 المؤرخ في 10 ديسمبر 2018 و المتضمن إعادة تنظيم وحدات الحماية المدنية ، و خاصة المادة 4 منه فإنها تختص في :

- ضمان عمليات الإسعاف و الإنقاذ و الإطفاء.

- ضمان التنظيم و التنسيق العملي بين جميع وحدات التدخل الموجودة عبر إقليم اختصاصها.

- تقديم الدعم في إطار المساعدة ما بين الولايات أو ما بين الدوائر حسب الحالة.

- ضمان أجهزة الحماية خلال التظاهرات لاسيما منها ذات الطابع السياسي والاقتصادي والديني والثقافي و الرياضي.

- ضمان أجهزة حماية الحواجز المائية والسطحية والبحرية المهياة والمرخصة للنشاطات الرياضية والترفيه.

- ضمان مهام الوقاية والتوقع داخل قطاع تدخلها.

- ضمان تنفيذ برامج المناورات والتمارين اليومية.

- ضمان الدعم اللوجيستي المرتبط بالنشاط العملي وصيانة وسائله.

المبحث الثاني : الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تطرقنا في هذا المبحث وصف للمنهج المتبع و طرق معالجة البيانات و تفسير نماذج القياس الخاصة بالمتغيرات و مجتمع و عينة الدراسة ، وكذلك عرض لأداة الدراسة المستخدمة ، و طرق تصميمها، إعدادها وثباتها و صدقها و الأدوات التي استخدمتها في جمع البيانات و المعالجات الإحصائية ، التي اعتمد عليها في تحليل الدراسة و تحليل فقرات الإستبانة و فيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

المطلب الأول : منهج الدراسة و معالجة البيانات:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة و عن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بالموضوع، وبالتالي تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وعليه فقد أستخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي اضافة إلى المنهج الاحصائي، من خلال اعتمادها على نوعين من البيانات :

1- البيانات الأولية :

و ذلك بتوزيع الإستبيانات لدراسة مفردات البحث و حصر و تجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ، و من ثم تفريغها و تحليلها باستخدام برنامج SPSS.V 21

« Statistical Package for Social Science » الإحصائي الذي يحتوي أيضا على برنامج (AMOS.V20) « Analysis of Moment Structures » المستعمل في إختبار النماذج ، و أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة هي :

1-1 معامل ارتباط بيرسون لإيجاد إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، و هذا لتقدير صدق الإتساق الداخلي .

2-1 استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة ، و إن كانت معادلة معامل ألفا كرونباخ لا تعد من الأساليب الإحصائية .

3-1 مقاييس الإحصاء الوصفي (النسب المئوية ، التكرارات) للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة ، و لتحديد آراء (استجابات) أفرادها تجاه عبارات الأبعاد التي تتضمنها أداة الدراسة ، و استخدام المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لتحليل إجابة المبحوثين عن الفقرات الواردة في إستبانة الدراسة . و ترتيب متغيراتها حسب أهميتها و معاملات الالتواء و معاملات التفلطح لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات (K-S)، وهذا الاستخدام للاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة و مؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

4-1 اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كان درجة الإستجابة قد وصلت إلى الموافقة المتوسطة، وقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الإستبانة.

5-1 اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

6-1 اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاثة مجموعات أو أكثر من البيانات. وهذا الاستخدام للاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة و مؤشرات تدعم موضوع الدراسة .

2- البيانات الثانوية :

قامت الباحثة بالبحث والمطالعة في مواقع الأنترنت ، و مراجعة الكتب والدوريات و المنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة " أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة " ، و أية مراجع أخرى قد ترى الباحثة أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، و تنوي من خلال اللجوء للمصادر الثانوية للدراسة ، التعرف على الأسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات ، و كذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال الدراسة .

المطلب الثاني : مجتمع و عينة الدراسة :

1- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع دراستنا من جميع مستخدمي الوحدة الثانوية بسكرة ، البالغ عددهم 75 عون الحماية المدنية بجميع الرتب ، تلمي هذه الوحدة النداء لجميع الحوادث الواقعة ضمن قطاعها مقر الولاية وضواحيها، تحتوي الوحدة على نظامين للعمل، النظام الإداري العامل 8 ساعات عمل في اليوم و النظام العملي (التدخلات) يعملون بالتناوب بنظام 24 ساعة عمل مقابل 48 ساعة راحة مقسمين على ثلاث أفواج (أ، ب، ج).

2- عينة الدراسة :

قامت الباحثة باستخدام المسح الكلي لمجتمع الدراسة لتحقيق الدقة و المصادقية في النتائج ، و المعروف إحصائيا أنه كلما زاد العدد الذي تتكون منه عينة الدراسة ، زادت درجة الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها ، و بالتالي زادت إمكانيات تعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة التي سحبت منه تلك العينة .

إلا أنه نظرا لغياب بعض العمال منهم الذين إستقادوا من الحجر المنزلي حسب المرسوم التنفيذي رقم 70/20 المؤرخ في 2020/03/24 الذي يحدد تدابير تكميلية للوقاية من إنتشار وباء كورونا" كوفيد 19" و مكافحته ، تم استرجاع (55) استبيان، وبعد فحصها تم استبعاد (5) استبيانات وذلك نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة عليها ، وبهذا يصبح عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة (50) استبيان.

المطلب الثالث : أدوات جمع البيانات

تأتي أدوات جمع البيانات تلبية لطبيعة الموضوع و خصوصيته و تبعا لما تقتضي له الحاجة للإجابة عن التساؤلات المطروحة و كذا من أجل جمع البيانات المراد الحصول عليها، ومنه فإن هذه المرحلة تكتسي أهمية خاصة من حيث اختيار الأداة بعناية و دقة ، ومن ذلك نظرا لطبيعة الموضوع و خصائص أفراد العينة تم اللجوء إلى كل من الملاحظة، الوثائق والسجلات ، المقابلة و الاستبيان و ذلك بغرض الاستفادة من مزايا كل أداة من هذه الأدوات.

1- الملاحظة : وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، وهي تفيد في جمع البيانات تتصل بسلوك الأفراد الفعلي، وأيضا في جمع البيانات التي يبدي فيها المبحوثين نوعا من المقاومة للباحث و يرفضون الإجابة على أسئلته و يستطيع الباحث أن يستخدمها في الدراسات الكشفية و الوصفية و التجريبية، و تستخدم و تتميز عن غيرها من أدوات جمع البيانات في تجميع بيانات لها أهميتها بالنسبة لكل نوع من أنواع الدراسة.¹

¹ حسن عبد الباسط: أصول البحث الاجتماعي، ط 2، مكتبة وهبة، القاهرة 1982 ، ص 309

2- الوثائق والسجلات: هي الدليل الرسمي للباحث فهي مصدر انتقاء المعلومات و البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة، فهي بمثابة سند مكمل للأدوات المستخدمة في البحث بغرض تجميع البيانات، استقنا بها نحن بدورنا و ذلك في التعريف بمجالي الدراسة المكاني والبشري و ذلك بالإطلاع على تاريخ و نشأة المؤسسة مجال الدراسة و أيضا طبيعة النشاط و المنهج بجميع أنواعه وأحجامه ، بما في ذلك العدد الإجمالي للمستخدمين وكيفية توزيعهم على مختلف المصالح، وهذا ما ساعدنا على اختيار مجتمع البحث الذي أدى بنا إلى انتهاج طريقة البحث الشامل في بحثنا هذا.

3- المقابلة : عرفها "موريس انجرس": على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة.¹

و قد أفادت الدراسة من المقابلة في عقد مقابلات مع العمال في المنظمة من بينهم المدير و رئيس مصلحة الإدارة والإمداد و المكلف بملف حوادث العمل من أجل الحصول على اجابات أكثر دقة من خلال مختلف الأسئلة التي تم طرحها بشأن المؤسسة تعريفها و تطورها التاريخي و كذا مناقشة هيكلها التنظيمي، طبيعة نشاطها، بالإضافة إلى تقديم بعض الإحصائيات حول الحوادث المهنية في الفترة الزمنية 2017 - 2019 .

4- إستمارة استبيان : تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة في التقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية، و هي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة.

اعتمدنا في بحثنا أيضا على تقنية الاستمارة حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على المبحوثين بعد أن تم بناء الاستمارة وفق التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، واحتوت على محورين تضمنت 35 سؤالا:

أ- المحور الأول : خصص للتعرف على البيانات الديموغرافية لوصف عينة الدراسة من حيث السن والمستوى التعليمي و سنوات الخبرة و الحالة العائلية .

ب- المحور الثاني: و يضم جزءان :

- الجزء الأول :خصص للحصول على آراء المبحوثين حول المتغير المستقل "جودة حياة العمل" يضم

(22) عبارة من " 1 إلى 22" مقسمة إلى أربعة أبعاد و هي كالآتي :

¹ موريس انجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2، دار القصة، الجزائر، 2010، ص200، ص204

البعد الأول : يقيس هذا الجزء إتجاهات المستخدمين حول الإستقرار والأمن الوظيفي في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ، و يشتمل (6) فقرات.

البعد الثاني : يقيس هذا الجزء إتجاهات المستخدمين حول التكوين والتعليم في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ، و يشتمل (6) فقرات.

البعد الثالث : يقيس هذا الجزء إتجاهات المستخدمين حول توازن الحياة الشخصية و الوظيفية في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ، و يشتمل (5) فقرات.

البعد الرابع : يقيس هذا الجزء إتجاهات المستخدمين حول الصحة والسلامة المهنية في الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ، و يشتمل (5) فقرات.

- الجزء الثاني: خصص للحصول على آراء المبحوثين حول المتغير التابع "حوادث العمل" يضم (13) عبارة من " 23 إلى 35".

صمم هذا الاستبيان حسب سلم ليكرت Likert الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الإستبانة ، إذ يقابل كل فقرة من فقرات المحاور قائمة تحمل الخيارات التالية "موافق تماما"، "موافق"، " محايد"، "غير موافق"، "غير موافق تماما" وقد تم إعطاء كل خيار من خيارات درجات لتتم معالجتها احصائيا على النحو التالي: موافق تماما 5 "درجات"، موافق 4 "درجات"، محايد 3 "درجات"، غير موافق 2 "درجتان"، غير موافق تماما 1 "درجة واحدة".

المطلب الرابع : صدق و ثبات أداة الدراسة

1- الدراسة الإستطلاعية :

لقد قمنا بإجراء دراسة إستطلاعية على عينة مكونة من 10 عمال ، و لقد إستهدفنا عملا من مجتمع الدراسة الذي تم إختيارهم بطريقة عشوائية . وذلك بهدف تدقيق الإستبيان و التحقق من أن الأسئلة الموضوعية مفهومة وسلسة لتسهيل الإجابة عنها.

كما أن الدراسة الاستطلاعية هي حس لنبض العمال ومدى تفاعلهم مع الدراسة و تقديمهم لإقتراحات و تعاونهم معنا بغرض تحقيق الهدف المنشود و المتمثل في توعية المؤسسات الجزائرية بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية من أجل التقليل من حوادث العمل .

2- صدق أداة الدراسة (الإستبيان):

صدق الإستبيان يعني أن يقيس الإستبيان ما وضع لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الإستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ، و وضوح فقراتها و مفرداتها من ناحية ثانية ، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض إستمارة الإستبيان في صورتها الأولية على الأستاذ المشرف لإبداء رأيه في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، و مدى وضوح صياغة العبارات و مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه ، و مدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية بالإضافة إلى إقتراح ما يراه ضروريا من تعديل صياغة العبارات أو حذفها أو إضافة عبارات جديدة .

و إستنادا إلى الملاحظات و التوجيهات التي أبداه الأستاذ المشرف ، تم إستخراج الإستبيان في صورته شبه النهائية ليتم تطبيقه أولا على العينة الإستطلاعية ثم على عينة مجتمع الدراسة بعد إستخراجه في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق رقم 01 .

2- صدق الإتساق الداخلي :

يقصد بصدق الإتساق الداخلي مدى إتساق كل فقرة من فقرات أو بعد من أبعاد الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة أو البعد ، وذلك من خلال حساب معاملات الإرتباط PEARSON بين كل فقرة من فقرات البعد ، و الدرجة الكلية للبعد نفسه ن كما هو موضح في الجداول التالية :

1-2 الإتساق الداخلي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

جدول رقم (01) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط PEARSON CORRELATION	القيمة الإحتمالية (.Sig)
البعد الأول : الإستقرار والامن الوظيفي			
1	تعمل في بيئة عمل تتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع	,735**	,000
2	أنت راضي على الإنجاز الذي تحققه في عملك	,717**	,000
3	تقوم المديرية بإعطاء قروض للعاملين في حالة المرض	,637**	,000
4	لديك رغبة ذاتية بالتقيد بأوقات الدوام الرسمية	,521**	,000
5	توفر الوحدة التجهيزات المناسبة لطبيعة عملك	,721**	,000
6	أنت فخور بكونك جزء من قطاع الحماية المدنية	,630**	,000
البعد الثاني : التكوين و التعليم			
7	تهتم مديرية الحماية المدنية ببرامج التكوين والتعليم للعاملين	,851**	,000
8	تتميز أهداف برامج التكوين بالوضوح بالنسبة للمشاركين	,861**	,000
9	يتقبل المشاركون البرامج التدريبية و أهدافها	,767**	,000
10	تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية	,850**	,000
11	تبرمج المديرية تكوين خاص بمخاطر العمل و آثاره	,862**	,000
12	ألتزم بالتعليمات السارية في الوحدة	,346*	.014
البعد الثالث : توازن الحياة الشخصية و الوظيفية			

13	تقوم سياسة وحدتكم على إحترام الإلتزامات العائلية وتلبية إحتياجات العمل	,602**	,000
14	يشغلك التفكير في وظيفتك حتى بعد الإنتهاء من وقت العمل	,544**	,000
15	الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه يكفيه للقيام بواجباته الإجتماعية	,672**	,000
16	تمكن وحدتكم العاملين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية	,707**	,000
17	تأثر مسؤوليتك الإجتماعية على تأدية مهامك	,478**	,000
البعد الرابع : الصحة و السلامة المهنية			
18	تجري المديرية فحوص طبية دورية للموظفين	,806**	,000
19	تهتم المديرية بالطب النفسي لمستخدميها	,846**	,000
20	توفر الوحدة بيئة عمل صحية وآمنة	,834**	,000
21	تلتزم الإدارة بالأنظمة القانونية ذات صلة بالصحة المهنية	,759**	,000
22	تهتم المديرية بالبرامج التفتيشية و الرقابية	,719**	,000
* تشير إلى مستوى الدلالة معامل الارتباط عند (0.05)			
** تشير إلى مستوى الدلالة معامل الارتباط عند (0.01)			

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

يوضح جدول رقم (01) معامل إرتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، و الذي يبين أن جميع معاملات الارتباط لأبعاد جودة الحياة الوظيفية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ، ما عدا بعد التكوين و التعليم سجل قيمة منخفضة في العبارة رقم (12) والتي تقدر ب (,346) و بذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

2-2 الإتساق الداخلي لمجال حوادث العمل:

جدول رقم (02) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال حوادث العمل و الدرجة الكلية

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط PEARSON CORRELATION	القيمة الاحتمالية (.Sig)
23	عند دخولي للوحدة أول ما أقوم به هو إرتداء بذلة العمل	,371**	,008
24	يوجد مراقبين للأمن الوظيفي داخل الوحدة	,620**	,000
25	تجري المديرية حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل	,661**	,000
26	التأمين الصحي لمديرية الحماية المدنية شامل لكل الحوادث	,679**	,000
27	الصيانة المستمرة للآلات تجنب الوقوع المستمر في حوادث العمل	,485**	,000
28	حجم العمل لا يتناسب مع قدراتي	,443**	,000
29	للوحدة سجلات لحوادث العمل لتقييم إجراءات الأمن والسلامة	,732**	,000
30	ترى أن كثرة ساعات العمل تؤدي إلى حادث عمل	,340*	,016
31	تتخذ الوحدة إجراءات رديعية في حالة عدم الإلتزام بأساليب الوقاية	,637**	,000
32	تحقق المديرية في أسباب الحوادث في حالة وقوعها	,564**	,000
33	أخاف من المستقبل بسبب طبيعة العمل	,388**	,000
34	السرعة في إرتداء وسائل الحماية الفردية يسبب حوادث عمل	,349*	,016
35	هل في رأيك أن قلة التركيز في العمل يؤديان إلى حوادث العمل	,361*	,010
** تشير إلى مستوى الدلالة معامل الارتباط عند (0.01)			
* تشير إلى مستوى الدلالة معامل الارتباط عند (0.05)			

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

يوضح جدول رقم (02) معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال حوادث العمل و الدرجة الكلية للمجال ، و الذي يبين أن معاملات الارتباط كل عبارة من العبارات مع مجالها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ، ما عدا في العبارة رقم (30) سجل قيمة منخفضة والتي تقدر ب (0.340) و بذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

2-3 الصدق البنائي Structure Validity:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها ، و يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبيان، و يبين الجدول رقم (03) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$ ، و بذلك تعتبر جميع مجالات الإستبيان صادقة لما وضع لقياسه.

جدول رقم (03) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبيان والدرجة الكلية للإستبيان

القيمة الإحتمالية (.Sig)	معامل الارتباط PEARSON CORRELATION	المجال
,000	,836**	الإستقرار و الأمن الوظيفي
,000	,903**	التكوين و التعليم
,000	,862**	توازن الحياة الشخصية والوظيفية
,000	,840**	الصحة والسلامة المهنية
,000	,674**	حوادث العمل

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

3-ثبات أداة الدراسة (الإستبيان) Reliability :

يقصد بثبات الإستبيان هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، و يقصد به أيضا إلى أية درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه و استمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة ، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من 10 عمال ، و قد تحققت الباحثة من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient ، و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (04):

جدول رقم (04) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان

الصدق الذاتي	معامل ألفا كرونباخ	عد الفقرات	المجال
0,845	0,715	6	الإستقرار و الأمن الوظيفي
0,931	0,867	6	التكوين والتعليم
0,741	0,550	5	توازن الحياة الشخصية و الوظيفية
0,921	0,850	5	الصحة والسلامة المهنية
0,956	0,915	22	جودة الحياة الوظيفية
0,860	0,741	13	حوادث العمل
0,958	0,919	35	جميع مجالات الإستبيان

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

- يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (04) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث بلغت لجميع فقرات الإستبيان 0.919 و كذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0,741 ، 0,958) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبيان (0,958) و هذا يعني أن الثبات مرتفع ، و دال إحصائيا وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1) قابلة للتوزيع. وتكون الباحثة قد تأكدت من صدق

و ثيات إستبيان الدراسة، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الإستبانة و صلاحيتها ، لتحليل النتائج و الإجابة على أسئلة الدراسة ، و إختبار فرضياتها.

4- إختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

تم استخدام إختبار كولمجوروف-سمرنوف (K-S) Kolmogorov Smirnov Test لإختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه ، و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (05).

الجدول رقم (05) نتائج إختبار التوزيع الطبيعي (K-S)

القيمة الإحتمالية (.Sig)	قيمة الإختبار	المجال
0,994	0,420	جودة الحياة الوظيفية
0,453	0,858	الإستقرار و الأمن الوظيفي
0,787	0,653	التكوين والتعليم
0,319	0,957	توازن الحياة الشخصية و الوظيفية
0,419	0,882	الصحة والسلامة المهنية
0,923	0.550	حوادث العمل
0,814	0,636	جميع مجالات الإستبيان

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

-يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) أن القيمة الإحتمالية (.Sig) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05، و بذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم إستخدام الإختبارات المعلمية لإختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثالث: تحليل البيانات و اختبار صحة فرضيات الدراسة

يتضمن هذا المبحث عرضاً مفصلاً لتحليل البيانات، واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، و استعرض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية عن المستجيبين التي اشتملت على السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الحالة العائلية .

المطلب الأول : الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق العوامل الشخصية " الديموغرافية "

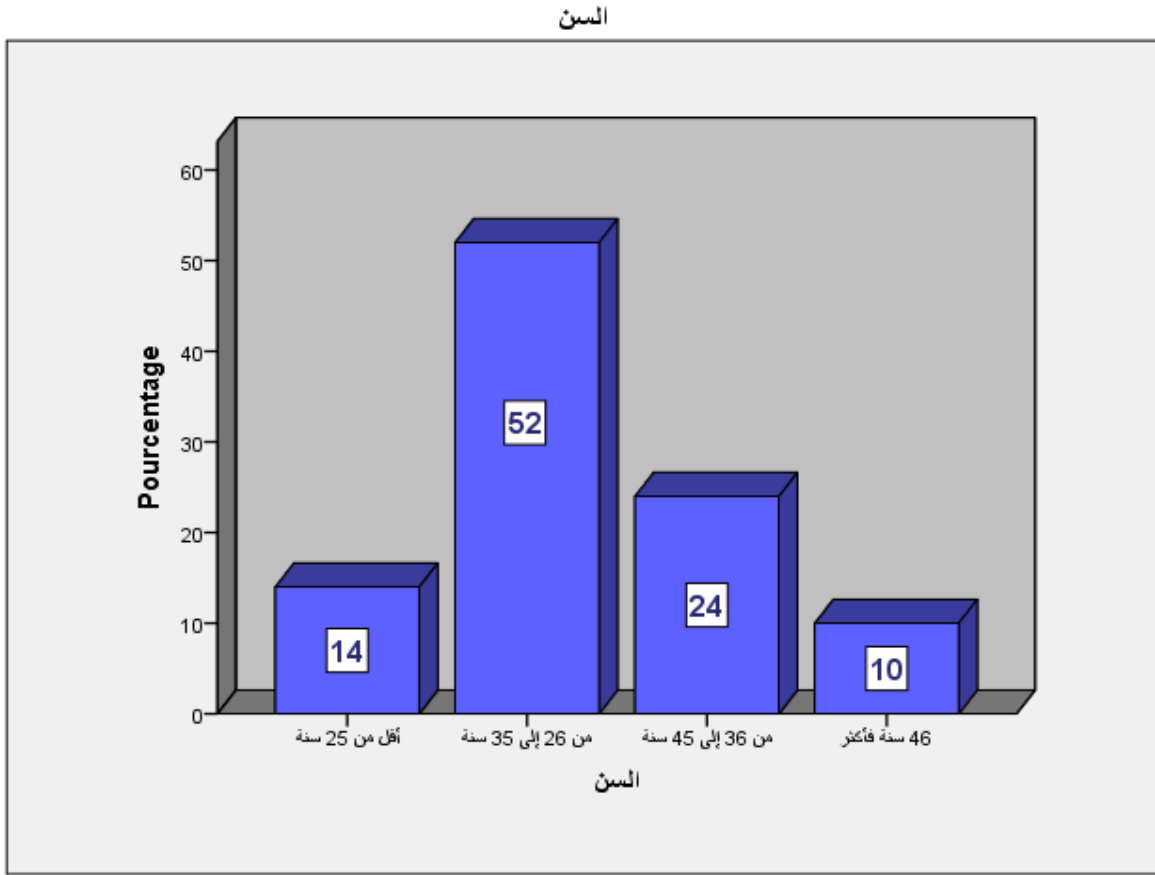
1-توزيع عينة الدراسة حسب السن "العمر" :

الجدول رقم (06) توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	السن
14	7	أقل من 25 سنة
52	26	من 26 إلى 35 سنة
24	12	من 36 إلى 45 سنة
10	5	46 سنة فأكثر
100	50	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

الشكل رقم (05) توزيع عينة الدراسة حسب السن



المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

من خلال الجدول أعلاه و الشكل يتضح أن غالبية مجتمع الدراسة تتراوح أعمارهم من 26 إلى 35 سنة حيث بلغت نسبتهم 52 %، تليها نسبة 24 % لمن أعمارهم من 36 إلى 45 سنة في حين أن الفئة أكبر من 46 سنة تمثل أصغر نسبة تقدر ب 10%، وهذا ما يدل على أن مؤسسة الحماية المدنية توظف أفراد في مقتبل العمر من أجل الاستفادة من قدراتهم الجسمية التي تساعدهم في تدخلاتهم اليومية للإنقاذ و الإسعاف و الإطفاء و كل ما يخدم المؤسسة باعتبارها ذات طابع خدماتي يعتمد بالدرجة الأولى على الكفاءة الشبابية التي تسهل و تواجه كل الحوادث والكوارث التي تعتمد على القوة و السرعة في جميع التدخلات .

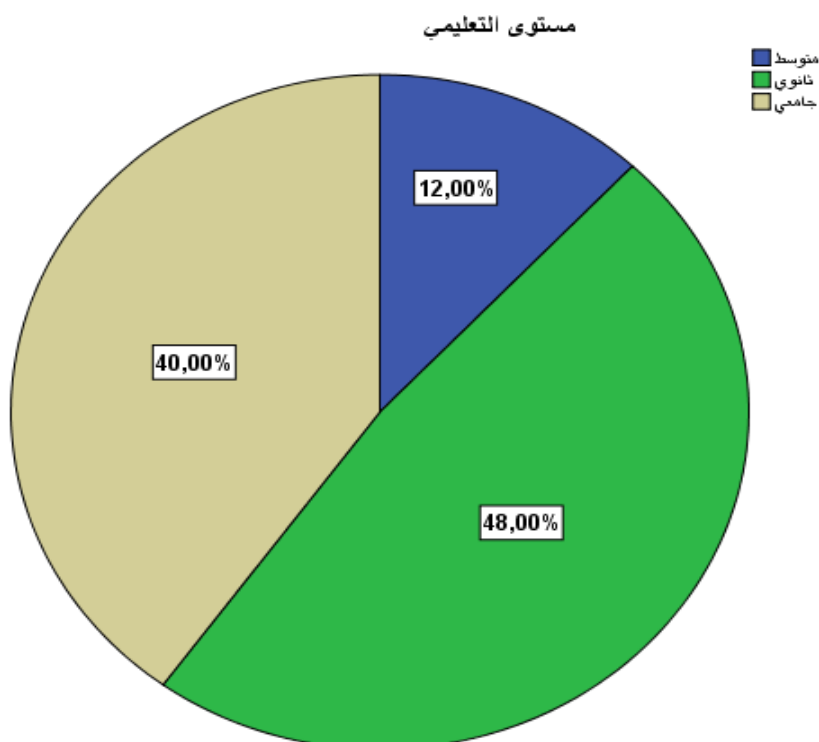
2-توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي :

الجدول رقم (07) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
12	6	متوسط
48	24	ثانوي
40	20	جامعي
100	50	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

الشكل رقم (06) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

من خلال الجدول رقم (07) و الشكل رقم (06) يتضح أن غالبية مجتمع الدراسة ذو مستوى ثانوي فأعلى حيث بلغت نسبة 48% ذوي مستوى ثانوي و 40% من عينة الدراسة مستواهم جامعي و هم نسبتان متقاربتان ،و هذا ما يتفق مع سياسة التوظيف التي تقرها المديرية العامة للحماية المدنية حسب القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية الذي يتضمن في شروط توظيف رتبة عون الحماية المدنية شهادة مدرسية مستوى الثانية ثانوي أو ثالثة ثانوي أما رتبة ملازم و ملازم أول يجب أن يكون متحصل على شهادة جامعية ،وذلك لكي يتناسب المؤهل العلمي مع حجم الصلاحيات والمهام الموكلة لهم .

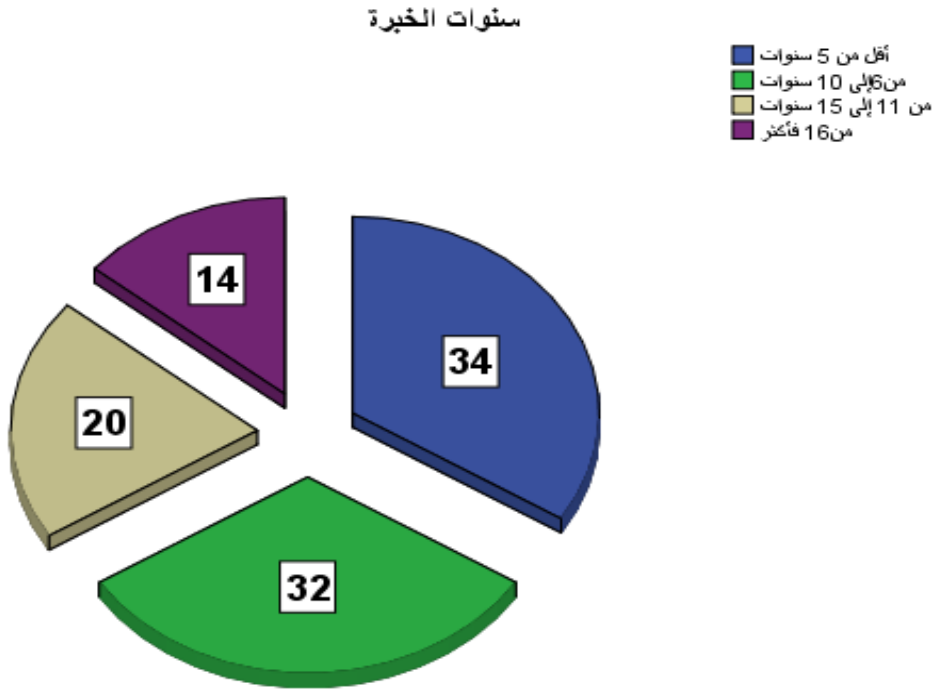
3-توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (08) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	سنوات الخبرة
34	17	أقل من 5 سنوات
32	16	من 6 إلى 10 سنوات
20	10	من 11 إلى 15 سنوات
14	7	من 16 فأكثر
100	50	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

الشكل رقم (07) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

يبين الجدول رقم (08) و الشكل رقم (10) أن هناك تقارب في نسب سنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة ، فنجد من تقل خبرتهم عن 5 سنوات هم أعلى نسبة (34%) ، تليها الفئة من 6 إلى 10 سنوات نسبتها (32%)، أما ما نسبته (20%) فهو لفئة ذوي الخبرة من 11 إلى 15 سنة ، و بالنسبة لذوي الخبرة الأكثر من 16 سنة بلغت نسبتهم (14%) ، و هذا ما يوافق نتائج البيانات الشخصية التي وردت في الجداول السابقة التي تؤكد أن أفراد عينة الدراسة هم شباب أغلبيتهم لهم خبرة من 10 سنوات فأقل و هم المؤهلين لمزاولة هذه المهنة الصعبة.

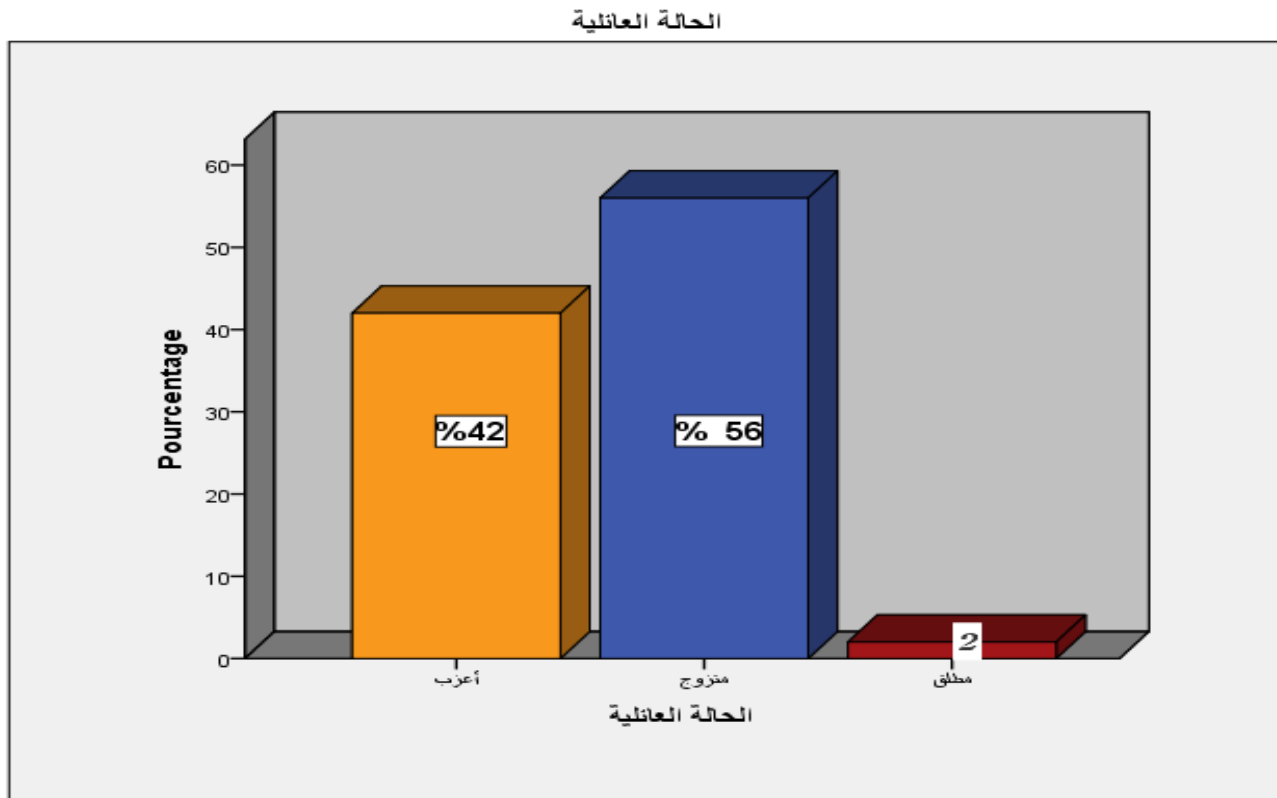
4-توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية :

الجدول رقم (09) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
42	21	أعزب
56	28	متزوج
02	01	مطلق
00	00	أرمل
100	50	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

الشكل رقم (08) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية



المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

من خلال الجدول رقم (09) و الشكل رقم (11) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة متزوجين ، حيث بلغت نسبتهم (56%) ، يلي ذلك فئة العزاب بنسبة (42%) من مجموع أفراد العينة و مطلق واحد بنسبة (02%) و هذا ما يفسر أن الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة أفرادها جلهم شباب يتمتعون بقدرات و مهارات للقيام بمهامهم الشخصية والوظيفية .

المطلب الثاني : عرض و تحليل متغيرات الدراسة

بغية الإجابة على أسئلة البحث، سوف نقوم بتقييم متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، حوادث العمل) ، لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة بإستخدام الإحصاء الوصفي لإستخراج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري على مقياس ليكارت الخماسي ، حيث تم تحديد طول الخلايا من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4)، و بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس و هي واحد (1) ، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (10) مستويات الإجابة حسب سلم ليكارت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الإستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط الحسابي	1.79-1	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	5-4.20
المستوى	منخفض		متوسط	مرتفع	

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على دراسات سابقة

1- تحليل فقرات المتغير المستقل " جودة الحياة الوظيفية:

تم استخدام المتوسط الحسابي، و الإنحراف المعياري ، والترتيب للمتغير المستقل لمعرفة درجة الموافقة، النتائج موضحة في جدول الآتي :

جدول رقم (11) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لفقرات جودة الحياة الوظيفية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإستجابة
1	تعمل في بيئة عمل تتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع	4,06	0,99	4	مرتفع
2	أنت راضي على الإنجاز الذي تحققه في عملك	4,38	0,87	2	مرتفع
3	تقوم المديرية بإعطاء قروض للعاملين في حالة المرض	2,66	1,39	6	متوسط
4	لديك رغبة ذاتية بالتقيد بأوقات الدوام الرسمية	4,30	0,76	3	مرتفع
5	توفر الوحدة التجهيزات المناسبة لطبيعة عملك	3,26	1,25	5	متوسط
6	أنت فخور بكونك جزء من قطاع الحماية المدنية	4,72	0,57	1	مرتفع
الإستقرار والأمن الوظيفي		3,89	0,65		مرتفع
7	تهتم مديرية الحماية المدنية ببرامج التكوين والتعليم للعاملين	3,58	1,05	3	مرتفع
8	تتميز أهداف برامج التكوين بالوضوح بالنسبة للمشاركين	3,52	1,05	5	مرتفع
9	يتقبل المشاركون البرامج التدريبية و أهدافها	3,70	0,86	2	مرتفع
10	تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية	3,56	1,12	4	مرتفع
11	تبرمج المديرية تكوين خاص بمخاطر العمل و آثاره	3,40	1,03	6	مرتفع
12	ألتزم بالتعليمات السارية في الوحدة	4,52	0,64	1	مرتفع
التكوين والتعليم		3,71	0,75		مرتفع

مرتفع	1	0,99	3,86	تقوم سياسة وحدتكم على إحترام الإلتزامات العائلية وتلبية إحتياجات العمل معا	13
مرتفع	2	1,26	3,68	يشغلك التفكير في وظيفتك حتى بعد الإنتهاء من وقت العمل	14
مرتفع	4	1,37	3,32	الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه يكفيه للقيام بواجباته الإجتماعية	15
مرتفع	3	1,19	3,60	تمكن وحدتكم العاملين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية	16
متوسط	5	1,24	3,20	تأثر مسؤوليتك الإجتماعية على تأدية مهامك	17
مرتفع		0,73	3,53	توازن الحياة الشخصية والوظيفية	
مرتفع	1	1,27	3,64	تجري المديرية فحوص طبية دورية للموظفين	18
مرتفع	3	1,23	3,50	تهتم المديرية بالطب النفسي لمستخدميها	19
مرتفع	4	1,07	3,42	توفر الوحدة بيئة عمل صحية وأمنة	20
مرتفع	2	0,92	3,60	تلتزم الإدارة بالأنظمة القانونية ذات صلة بالصحة المهنية	21
متوسط	5	1,05	3,20	تهتم المديرية بالبرامج التفتيشية و الرقابية	22
مرتفع		0,88	3,47	الصحة والسلامة المهنية	
مرتفع		0,64	3,66	جودة الحياة الوظيفية	

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

من الجدول رقم (11) يمكن إستخلاص النتائج التالية :

1-1 نتائج فقرات الإستقرار و الأمن الوظيفي :

يتضح أن الفقرة السادسة جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,72) و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة يقابله مستوى مرتفع .

تعزو الباحثة ذلك إلى أن مهنة الحماية المدنية باعتبارها مهنة نبيلة و إنسانية فأفرادها قادرون على ممارسة مهامهم بكل اعتزاز و افتخار ، و يتضح أن الفقرة الثالثة جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2,66) ، و هذا يعني أنه هناك مستوى متوسط أي موافقة إلى حد ما ، ما تعزو الباحثة ذلك لغياب نوعا ما دور نقابة أعوان الحماية المدنية.

بشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي مرتفع لبعد "الإستقرار و الأمن الوظيفي " يساوي (3,89) و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة ، ما يفسر أن الوحدة تعمل على تسخير بيئة ملائمة تتناسب مع العاملين فيها .

1-2 نتائج فقرات التكوين والتعليم :

يتضح أن كل الفقرات يقابلها مستوى مرتفع ، حيث جاءت الفقرة (12) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4,52) ، و الفقرة (11) بمتوسط حسابي (3,40) ، و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد العينة . بشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي مرتفع لبعد "التكوين و التعليم " يساوي (3,71) ، و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة ، ما يفسر أن مديرية الحماية المدنية تعطي أهمية كبيرة للتكوين سعيا منها إلى تحسين و تطوير أدائهم في جميع المجالات و التخصصات.

1-3 نتائج فقرات توازن الحياة الشخصية والوظيفية :

يتضح أن أغلبية الفقرات يقابلها مستوى مرتفع ، حيث جاءت الفقرة (13) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (3,86) ، و الفقرة (17) بأدنى متوسط حسابي (3,20) ، و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد العينة على أغلبية هذه الفقرات.

بشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي مرتفع لبعد " توازن الحياة الشخصية و الوظيفية يساوي (3,53) ، و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة ، ما يفسر أن مديرية الحماية المدنية تسعى إلى تقديم التسهيلات المناسبة للعاملين في تحقيق ما يتلاءم مع احتياجاتهم العائلية و الوظيفية معا ،

4-1 نتائج فقرات الصحة والسلامة المهنية :

يتضح أن أغلبية الفقرات يقابلها مستوى مرتفع ، حيث جاءت الفقرة (18) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (3,64) ، و الفقرة (22) بأدنى متوسط حسابي (3,20) ، و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد العينة على أغلبية هذه الفقرات.

بشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي مرتفع لبعد " الصحة والسلامة المهنية "يساوي (3,47)، وهذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة ، ما يفسر أن مديرية الحماية المدنية تلتزم بتطبيق قواعد الصحة و السلامة المهنية و أن زيادتها تحد من حوادث العمل.

5-1 نتائج فقرات جودة الحياة الوظيفية :

في القراءة الإحصائية للجدول رقم (11) نجد أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة لجميع فقرات جودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي (3,66) ، كما بلغ الانحراف المعياري (0,64) ما يفسر بأن مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة تتوفر على جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الأربعة .

2- تحليل فقرات المتغير التابع " حوادث العمل "

تم استخدام المتوسط الحسابي، و الانحراف المعياري ، والترتيب للمتغير التابع لمعرفة درجة الموافقة، النتائج موضحة في جدول الآتي :

جدول رقم (12) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لفقرات حوادث العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإستجابة
23	عند دخولي للوحدة أول ما أقوم به هو إرتداء بذلة العمل	4,74	0,44	1	مرتفع
24	يوجد مراقبين للأمن الوظيفي داخل الوحدة	3,58	1,19	9	مرتفع

مرتفع	10	1,24	3,48	25	تجري المديرية حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل
مرتفع	11	1,26	3,38	26	التأمين الصحي لمديرية الحماية المدنية شامل لكل الحوادث
مرتفع	6	1,31	3,70	27	الصيانة المستمرة للآلات تجنب الوقوع المستمر في حوادث العمل
متوسط	13	1,37	2,96	28	حجم العمل لا يتناسب مع قدراتي
مرتفع	7	0,98	3,66	29	للوحدة سجلات لحوادث العمل لتقييم إجراءات الأمن و السلامة
مرتفع	5	1,17	4,04	30	ترى أن كثرة ساعات العمل تؤدي إلى حادث عمل
مرتفع	4	0,86	4,06	31	تتخذ الوحدة إجراءات ردية في حالة عدم الإلتزام بأساليب الوقاية
مرتفع	3	0,79	4,12	32	تحقق المديرية في أسباب الحوادث في حالة وقوعها
مرتفع	8	1,32	3,60	33	أخاف من المستقبل بسبب طبيعة العمل
مرتفع	12	1,32	3,14	34	السرعة في إرتداء وسائل الحماية الفردية يسبب حوادث عمل
مرتفع	2	0,72	4,36	35	هل في رأيك أن قلة التركيز في العمل يؤديان إلى حوادث العمل
مرتفع		0,55	3,75		حوادث العمل

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

يتضح في القراءة الإحصائية للجدول رقم (12) جميع الفقرات يقابلها مستوى مرتفع ، حيث جاءت الفقرة (23) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (4,74) ، و الفقرة (28) بأدنى متوسط حسابي (2,96) ، و هذا يعني أنه هناك موافقة من قبل أفراد العينة على أغلبية هذه الفقرات.

بشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي مرتفع للمتغير التابع " حوادث العمل" يساوي (3,47)، كما بلغ الإنحراف المعياري (0,55) بمعنى عدم وجود تشتت في إجابات المبحوثين، مما يدل على أن هناك تقارب في الإجابات لدى غالبية أفراد العينة ، ما يفسر أن مديرية الحماية المدنية تسعى جاهدة للتقليل من حوادث العمل في التخطيط لبرامج الصيانة و الأمن و تحقيق جودة حياة العمل.

المطلب الثالث: نتائج إختبار فرضيات الدراسة

1- نتائج إختبار الفرضية الرئيسية :

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية الرئيسية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.

الجدول رقم (13): نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R ²
الانحدار	6,735	1	6,735	39,906	0,000	0,674 ^a	0,454
الخطأ المتبقي	8,101	48	0,169				
المجموع	14,837	49					

a. Valeurs prédites (contantes), الجودة

b. Variable dependante : الحوادث

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (13) يتبين لنا:

-ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة 39,906 و بقيمة احتمالية (0,000) وهي اقل من مستوى الدلالة 0.01 مع معامل الارتباط $R= 0.674$ و أن المتغير المستقل جودة حياة العمل في هذا النموذج يفسر ما قدره 45.4% من التباين في المتغير التابع المتمثل في حوادث العمل وهي قوة تفسيرية جيدة. مما يعني أن هناك علاقة ارتباط ايجابية و قوية ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية و حوادث العمل في الوحدة محل الدراسة .

2- نتائج إختبار الفرضيات الفرعية :

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإستقرار و الأمن الوظيفي في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين والتعليم في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوازن الحياة الشخصية والوظيفية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة و السلامة المهنية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة.

الجدول رقم (14): نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد

المتغير	A	الخطأ المعياري	بيتا Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة T	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R ²
الإستقرار و الأمن الوظيفي	0,006	0,130	0,007	0,046	0,963	0,477	0,228
التكوين و التعليم	0,122	0,130	0,167	0,936	0,354	0,591	0,349
توازن الحياة الشخصية و الوظيفية	0,108	0,125	0,143	0,867	0,391	0,564	0,318
الصحة و السلامة المهنية	0,291	0,093	0,468	3,123	0,003	0,675	0,455

المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (16) نستنتج أن:

- الفرضية الفرعية الأولى و الثانية و الثالثة غير مقبولة ، لأن قيم مستويات الدلالة T (0,963) ، (0,354) و (0,391) لكل من الإستقرار و الأمن الوظيفي ، التكوين و التعليم و توازن الحياة الشخصية والوظيفية على التوالي أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) ، وعليه ينتج أن لا يوجد أثر لكل من الأبعاد الثلاثة في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة، أما الفرضية الفرعية الرابعة مقبولة ، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة T (0,003) لبعد الصحة و السلامة المهنية ، و هي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) ، إذا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للصحة و السلامة المهنية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة، بيمعنى انه كلما تحسنت الصحة و السلامة المهنية بمقدار وحدة قلت حوادث العمل بمقدار (0,468) وحدة .

المطلب الرابع : مناقشة النتائج وتوصيات الدراسة

- مناقشة النتائج :

تعتبر النتائج بمثابة الحصيلة النهائية للبحث التي من خلالها تتم الإجابة على الإشكالية و الكشف على مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها من عدمها بالإعتماد على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة المباشرة، المقابلة و الإستبيان الذي من خلاله تم التوصل إلى أن :

-الفرضية الرئيسية مقبولة و هي " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل " و هناك علاقة ارتباط قوية بين المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية و المتغير التابع حوادث العمل، أي توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى إرتفاع مستوى عدم الوقوع في حوادث العمل .

- أيضا الإجابة على الفرضيات الفرعية الأربعة برفضها إلا الفرضية الفرعية الرابعة الذي تم قبولها و هو أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصحة و السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية ، تبين أن هذه الأخيرة بالرغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها إلا أنها تبقى تتطلب المزيد من الدعم و الإهتمام من طرف أصحاب القرار و كذا القائمين على وضع و تطبيق برامجها، و ذلك بإشراك العاملين فعليا ، و تحفيزهم و تشجيعهم .

الخاتمة

حاولنا من خلال دراستنا الإجابة على الإشكالية المطروحة والتي كانت تتمحور على النحو التالي "ما أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل لدى الأعدان العاملين على مستوى الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة" ، و ذلك بالإعتماد على استراتيجيات منهجية متنوعة تستجيب لأهداف البحث، من خلال اسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، بغرض التأكد من مدى صدق كل من الفرضية الرئيسية و ما يتجزء منها من فرضيات فرعية ،مع الحرص على ضمان الانسجام و الترابط بين الأفكار في كل أجزاء البحث.

وعلى هذا الأساس اتضح جليا من المعطيات و الشواهد الكمية أن لجودة الحياة الوظيفية علاقة و تأثير في التقليل من حوادث العمل ، إلا أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية الثلاثة و هي (الإستقرار و الأمن الوظيفي ، التكوين والتعليم ، توازن الحياة الشخصية والوظيفية) لا تؤثر في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة ، أما البعد الرابع و هو الصحة و السلامة المهنية له أثر كبير في التقليل من حوادث العمل لدى أفراد الوحدة الثانوية للحماية المدنية بسكرة ، فذلك يرجع بالأساس إلى طبيعة المهنة التي توصف بمهنة أصحاب المخاطر التي تتعدد فيها العوامل و الأسباب التي تساهم في حوادث العمل و الأمراض المهنية ، يرجعها العمال إلى نقص التعليمات و التكوين و عدم توفير الإمكانيات و جميع المستلزمات لأداء المهام على أكمل وجه ، مما يؤثر على الإستقرار ، و يرجعها المديرين إلى إهمال الأعدان و قلة انتباههم و تركيزهم ،السرعة في العمل، عدم ارتداء الوسائل الوقائية.

و النتيجة التي نستخلصها من خلال ما سبق هو أنه يجب الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية في إدارة الموارد البشرية و المعرفة بكافة أبعادها من قبل إدارة الحماية المدنية بصفة خاصة و إدارة المؤسسات الأخرى بصفة عامة ، وضرورة القيام بتطوير أنماطها القيادية السائدة فيها التي تدعم تطبيق جودة حياة العمل و الابتعاد عن النمط الدكتاتوري وغيره التي يدعم المركزية في العمل و يحد من إشراك إدارة الموارد البشرية في صنع القرارات و تفعيل إستراتيجياتها بما يتوافق مع المسببات الداخلية و الخارجية للتغيير التنظيمي.

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها ، و من المعارف المكتسبة في الجانب النظري ، فإننا استطعنا أن نضع مجموعة من الإقتراحات لصالح مديرية الحماية المدنية و وحداتها بصفة عامة.

• الإقتراحات:

- الاهتمام بموضوع جودة حياة العمل في ادارة الموارد البشرية و الاهتمام و المعرفة بكافة أبعادها من قبل إدارة مديرية الحماية المدنية .
- تثبيت أصحاب العقود المؤقتة لتحقيق الإستقرار و الأمان الوظيفي
- ضرورة معالجة مشاكل و انشغالات و اقتراحات التي يبديها العمال عن سير العمل.
- القيام بورشات عمل و ندوات و إجتماعات دورية على مستوى وحدات الحماية المدنية ، يوضح من خلالها أهمية عملية اتخاذ القرارات ليكون العاملون على معرفة جيدة بأساليب تدخلاتهم اليومية المليئة بالمخاطر و إنجاز مهامهم.
- مواصلة تصميم و تنفيذ هياكل و برامج تضمن تحديد المخاطر التي تهدد الصحة و السلامة المهنية بشكل تضامى و التعامل معها في حينها.

• آفاق مستقبلية :

المثير للإهتمام أن تحسين جودة الحياة الوظيفية لا يؤثر إيجابا فقط في التقليل من حوادث العمل، بل هناك دراسات عديدة بينت مساهمته الفعالة في رفع انتماء العمال لمنظماتهم ، خفض معدلات الغياب لديهم، تحفيزهم و زيادة دافعيتهم للعمل و الإبداع، تحسين معدل أداء المنظمات و تنافسيتها في السوق، إضافة إلى العديد من الآثار الإيجابية التي لا يسعنا المجال لذكرها حاليا ، إلا أنها تبقى مجالات مفتوحة لزملائنا الباحثين في تخصص إدارة الموارد البشرية من اجل إلقاء الضوء أكثر على هذا الموضوع الذي ظل لفترة طويلة مهمشا.

و أيضا توصي الباحثة بإجراء دراسات في مجالات مهمة و حيوية أخرى و هي :

- 1- أثر أبعاد جودة حياة العمل على أخلاقيات العمل
- 2- أثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية
- 3- اثر الحوافز المادية و المعنوية على التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- 4- الأنماط القيادية و أثرها على جودة حياة العمل.



المراجع

قائمة المراجع

المراجع بالعربية:

أولا الكتب :

1. إبراهيم بختي ، الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية وفق طريقة IMRAD ، ط4، جامعة ورقلة، الجزائر، 1998-2015.
2. حمود خضير كاضم ، السلوك التنظيمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
3. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، الطبعة الأولى، 2010 .
4. ذياب العقابله محمود، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية دار الصفاء، عمان، ط1، 2002.
5. سيد محمد جاد الرب ، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية ، مراجع إدارة الأعمال ج قناة السويس 2008.
6. عادل حرحوش و صالح مؤيد سعيد السالم ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، عالم الكتب الحديث لنشر والتوزيع،الأردن، 2006.
7. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998.
8. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005 .
9. محمد عبد الرضا الشميري، السلامة المهنية و الأمن الصناعي ، ط1، دار الصفاء لنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 .
10. محمد علي محمد،مجتمع المصنع،الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية،مصر، 1972.
11. مفتاح عبد السلام الشويهدى، الصحة والسلامة المهنية، دار الكتب الوطنية، ط1، ليبيا، 2008
12. يوسف حجيم الطائي و آخرون ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1، دار الوراق لنشر و التوزيع ،عمان، 2006.

ثانيا المذكرات والأطروحات:

1. أميمة صقر المغني ،واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية غزة ، 2006 .

2. بوجمعة أحمد، أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الإقتصادية، إدارة الموارد البشرية، 2018.
3. خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، 2014.
4. ساخي بوبكر، تمكين العاملين و علاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي، رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر، 2016 .
5. سلمى لحر، تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التسيير و الاقتصاد و علوم التجارة، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012 .
6. سهيلة محمد عباس مذكرة التخرج ماستر، جامعة علوم الإقتصادية و التسيير، 2006.
7. شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008.
8. عماد منصور أحمد حلاوة، غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، 2015 .
9. فايد نوال، حوادث عمل و أثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة العمومية الإستشفائية أحمد مدغري، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، مذكرة ماستر غير منشورة، 2016.
10. فوزية غميص، أثر العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث عمل بالمؤسسة الإقتصادية العمومية للنسيج والاقمشة الصناعية بالمسيلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية علوم الإنسانية و الإجتماعية سطيف، 2018.
11. مخلوف فتيحة، التكوين والتدريب في الإدارة الإستراتيجية، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.
12. هاشم عيسى، عبد الرحمان أبو حميد، أثر جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة 2017.

13. هويدا علي محمد عطا المنان، جودة حياة العمل وأثرها على الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي، رسالة ماجستير إدارة أعمال، كلية الدراسات العليا للبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018.
14. وهيبه ليازيد، فعالية أساليب التحفيز في إستقرار الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أوبكر بلقايد، الجزائر، 2014.

ثالثا مجلات ومقالات :

1. بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان "أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل"، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء و فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2009.
2. رمضان عمومن وحمزة معمري، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص.
3. شريف بدوي شرين، أثر التزامات الدارة والتزامات العاملين على جودة حياة العمل في المنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة، بحث منشور، مجلة الادارة العامة، مجلد (55) العدد 4، دورية علمية تصدر عن معهد الدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2015.
4. عبد الفتاح المغربي، عبد الحميد جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات و البحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، 2004.

رابعا الجريدة الرسمية الجزائرية :

1. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 02 جويلية 1983.
2. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47 الصادرة بتاريخ 06 جويلية 1996.
3. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 13 الصادرة بتاريخ 19 فيفري 1992.

خامسا المراجع بالأجنبية :

1. Frederick,R.Ed A companion to business ethics,2002.
2. kaila,H L Industrial and organizational psychology, india, k Publication,Vol2 2006.

3. Sabrina auduberteau et karine gavino ,la prévention des risques professionnels hygiène et sécurité au travail collection « les diagnostics de l'emploi territorial », hors n5,2003.
4. Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared, Akbar Heidary, Op.cit.



الملاحق



إمتبيان

الأخ الفاضل /

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته،

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير الموارد البشرية بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في التقليل من حوادث العمل، تسرني مشاركتكم في تعبئة هذا الإمتبيان العلمي ، و تكون أحد المساهمين في الإجابة على كل الأسئلة بصدق و موضوعية من واقع تجاربكم الشخصية خلال عملكم في قطاع الحماية المدنية حتى تتحقق أهداف الدراسة ، راجية منكم قراءة كل فقرة بدقة و بعناية بوضع علامة (X) في الخانة الملائمة، و تأكد أنه ستكون البيانات في غاية السرية حسب ما تقتضيه قواعد البحث العلمي وأشكركم مقدما على حسن تعاونكم.

مع خالص التحية و التقدير

إعداد الطالبة:

* قرواش إفتخار

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المختارة

المحور الأول:البيانات الشخصية

- السن: أقل من 25 سنة من 26 إلى 35 سنة من 36 إلى 45 سنة 46 سنة فأكثر
- المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي
- سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنوات من 16 فأكثر
- الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق أرمل

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية و حوادث العمل

الجزء الأول : جودة الحياة الوظيفية

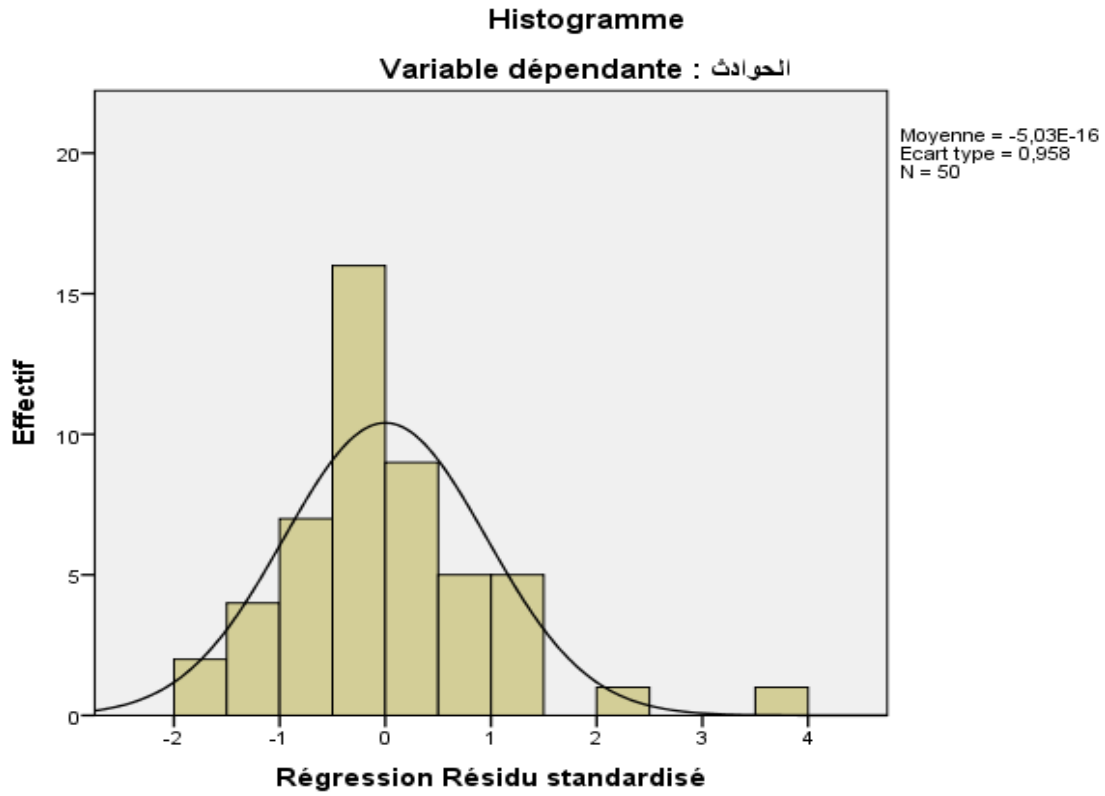
غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	أولا : الإستقرار والأمن الوظيفي
					1 تعمل في بيئة عمل تتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع
					2 أنت راضي على الإنجاز الذي تحققه في عملك
					3 تقوم المديرية بإعطاء قروض للعاملين في حالة المرض
					4 لديك رغبة ذاتية بالتقيد بأوقات الدوام الرسمية
					5 توفر الوحدة التجهيزات المناسبة لطبيعة عملك
					6 أنت فخور بكونك جزء من قطاع الحماية المدنية
غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	ثانيا: التكوين والتعليم
					7 تهتم مديرية الحماية المدنية ببرامج التكوين والتعليم للعاملين
					8 تتميز أهداف برامج التكوين بالوضوح بالنسبة للمشاركين
					9 يتقبل المشاركون البرامج التدريبية و أهدافها
					10 تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبلية
					11 تبرمج المديرية تكوين خاص بمخاطر العمل و آثاره
					12 ألتزم بالتعليمات السارية في الوحدة
غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	ثالثا: توازن الحياة الشخصية والوظيفية
					13 تقوم سياسة وحدتكم على إحترام الإلتزامات العائلية و تلبية إحتياجات العمل معا
					14 يشغلك التفكير في وظيفتك حتى بعد الإنتهاء من وقت العمل
					15 الوقت المتبقي للموظف بعد دوامه يكفيه للقيام بواجباته الإجتماعية
					16 تمكن وحدتكم العاملين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية
					17 تأثر مسؤوليتك الإجتماعية على تأدية مهامك

رابعاً: الصحة والسلامة المهنية					غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
18	تجري المديرية فحوص طبية دورية للموظفين								
19	تهتم المديرية بالطب النفسي لمستخدميها								
20	توفر الوحدة بيئة عمل صحية وآمنة								
21	تلتزم الإدارة بالأنظمة القانونية ذات صلة بالصحة المهنية								
22	تهتم المديرية بالبرامج التفتيشية و الرقابية								

الجزء الثاني : حوادث العمل

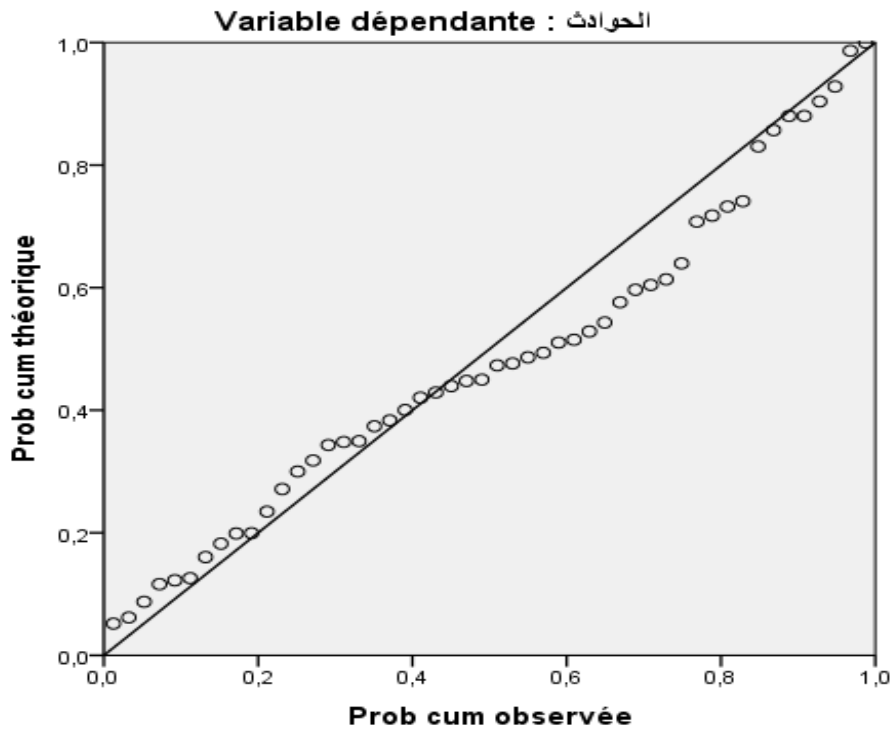
الرقم	الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
23	عند دخولي للوحدة أول ما أقوم به هو إرتداء بذلة العمل					
24	يوجد مراقبين للأمن الوظيفي داخل الوحدة					
25	تجري المديرية حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث العمل					
26	التأمين الصحي لمديرية الحماية المدنية شامل لكل الحوادث					
27	الصيانة المستمرة للألات تجنب الوقوع المستمر في حوادث العمل					
28	حجم العمل لا يتناسب مع قدراتي					
29	للوحة سجلات لحوادث العمل لتقييم إجراءات الأمن والسلامة					
30	ترى أن كثرة ساعات العمل تؤدي إلى حادث عمل					
31	تتخذ الوحدة إجراءات ردية في حالة عدم الإلتزام بأساليب الوقاية					
32	تحقق المديرية في أسباب الحوادث في حالة وقوعها					
33	أخاف من المستقبل بسبب طبيعة العمل					
34	السرعة في إرتداء وسائل الحماية الفردية يسبب حوادث عمل					
35	هل في رأيك أن قلة التركيز في العمل يؤديان إلى حوادث العمل					

و شكرا لحسن تعاونكم،،،



المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



المصدر : من إعداد الطالبة على أساس مخرجات SPSS.v21