

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- قسم العلوم الاجتماعية -
شعبة: علم الاجتماع



عنوان المذكورة:

الرقابة الإدارية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

- دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة صناعة الكواكب
المؤسسة الصناعية ENICAB بولاية بسكرة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل.

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيساً		
مشرفاً		غربي صباح
مناقشاً		

إشراف الأستاذ (ة):

غربي صباح

إعداد الطالب (ة):

قاسم راضية

السنة الجامعية: 2024 / 2025

سُبْبَهْ رَبِّهْ



شكرا وعرفان

"واخرا دعواهم ان الحمد لله رب العالمين"

الحمد لله رب والشكر لله سبحانه وتعالى الذي رزقني العلم واعانني ويسريني الدرب لابلغ
هذا المستوى وألهمنا الصبر والعزم لإتمام مشوارنا لك الحمد ربى حتى ترضى
بكل امتنان وعرفان آتخدم باسمى معانى الشكر والتقدير والإحترام إلى الأستاذة **المشرفة**
الدكتورة غربى صباح على قبولها الإشراف على هذه المذكرة وعلى مجدها ونصائحها
القيمة وتعاونها التام من أجل إتمام هذه المذكرة

كما لايفوتني ان آشكر **أعضاء لجنة المناقشة** على قبولهم مناقشة هذه المذكرة
كما آتخدم بكل شكري وإمتناني إلى الأستاذة الفاضلة **مشري سميرة** على مجدها
المبذولة وعلى حثها وتشجيعها الدائم لي في إتمام هذا العمل

وإلى كل أستاذة أستاذة **قسم علم الاجتماع**

ولكل من شجعني من قريب أو من بعيد

فهرس المحتويات

..... شكر وعرفان
..... الإهداء
..... فهرس المحتويات
..... فهرس الجداول
..... مقدمة
..... أ
.....

الفصل الأول : موضوع الدراسة

أولاً: تحديد إشكالية الدراسة	5
ثانياً: أسباب اختيار الموضوع	5
ثالثاً: أهمية الدراسة:	6
رابعاً: أهداف الدراسة:	6
خامساً: الدراسات السابقة	7

الفصل الثاني: الرقابة الإدارية

16	تمهيد:
16	أولا: تعريف الرقابة الإدارية.....
16	1-تعريف الرقابة.....
17	2- تعريف الإداره:.....
18	ثانيا: أهداف الرقابة الإدارية
19	ثالثا: أهمية الرقابة الإدارية
19	رابعا: خصائص النظام الرقابي الفعال.....
20	خامسا: مبادئ الرقابة الإدارية.....

21	سادسا: مراحل الرقابة الإدارية
22	سابعا: أنواع الرقابة الإدارية
23	ثامنا: وسائل الرقابة الإدارية
23	تاسعا: مجالات الرقابة الإدارية
25	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: حوادث العمل

27	تمهيد
27	أولا: حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة بها
27	1_مفهوم الحادث/الحادثة
27	2_مفهوم إصابة العمل
28	3_مفهوم حوادث العمل
28	ثانيا: أسباب حوادث العمل
29	ثالثا: تصنيفات حوادث العمل
30	رابعا: مميزات حوادث العمل
30	خامسا: معاينة وتحليل حوادث العمل
31	سادسا: آثار حوادث العمل
32	سابعا: قياس حوادث العمل
34	ثامنا: أساليب الوقاية من حوادث العمل وحفظها
36	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

38	تمهيد
38	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
38	ثانياً: مجالات الدراسة
38	1_ المجال المكاني
41	2_ المجال الزماني
41	3_ المجال البشري
44	ثالثاً: المنهج
45	رابعاً: أدوات جمع البيانات
47	خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة	
49	أولاً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الأول
56	ثانياً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الثاني
65	ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الثالث
71	رابعاً: النتائج العامة للدراسة
73	الخاتمة
74	الملاحق
81	قائمة المراجع
.....	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
42	يوضح توزيع المبحوثين من حيث الجنس	01
42	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	02
43	توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	03
43	يوضح توزيع المبحوثين حسب نوعية التعاق	04
44	يوضح توزيع المبحوثين من حيث الحالة الصحية	05
49	يوضح مدى تعرض العمال للحوادث المهنية	06
49	يوضح مدى تلقي العمال لنصائح وارشادات حول العمل المطلوب قبل البدء فيه لتفادي وقوع حوادث عمل	07
50	يوضح نسبة اعداد تقارير دورية حول كيفية انجاز الاعمال لتقليل مخاطر وقوع حوادث العمل	08
50	يوضح مدى تنظيم دورات تدريبية حول الوقاية من التعرض لحوادث العمل داخل المؤسسة	09
51	يوضح مدى مراقبة الادارة للعمل المنجز للعمال في مكان عملهم تجنبًا لوقوع حوادث	10
52	يوضح مدى قيام الادارة في حال وجود أخطاء بالمسارعة باتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة الأخطاء ولمنع وقوع حوادث مسبقا	11
52	يوضح مدى اهتمام الادارة بالشكاوي والملاحظات المقدمة لها من طرف العمال لمراجعةها؛ وتقليل من الحوادث العمل	12
53	يوضح مدى قيام المؤسسة بتحديث وتطوير الاجراءات التنظيمية المتعلقة بسلامة العاملين داخل المؤسس للحد من وقوع حوادث العمل فيها	13
53	يوضح مدى مساعدة الاجراءات المتبعة في التقليل من التعرض الى حوادث واحطر داخل المؤسسة	14

57	يوضح مدى إذا كان نقص الكفاءات والخبرات سبب في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة	15
57	يوضح مدى إذا كان هناك ضعف في تنفيذ اجراءات الرقابة الادارية في المؤسس للتقليل من وقوع حوادث عمل فيها	16
58	يوضح مدى التزام العمال بإجراءات السلامة المحددة داخل المؤسسة لتفادي التعرض إلى أخطار في العمل	17
59	يوضح نسبة وجود وعي كافي بثقافة السلامة المهنية للعمال	18
59	يوضح ما إذا كان هناك نقص في الوسائل التكنولوجية في عملية الرقابة للتقليل من وقوع الحوادث العمل في المؤسسة	19
60	يوضح ما إذا كان نقص الموارد المالية يعتبر من صعوبات الحد من الحوادث العمل	20
61	21: يوضح مدى استخدام العمال للوسائل الوقائية أثناء تنفيذ عملهم	21
61	يوضح أسباب استخدام الوسائل الوقائية للعاملين	22
65	يوضح مدى تطلب وظيفة العامل لاستخدام وسائل الوقاية مثل(الكمامات، احذية السلامة، أغطية الرأس، نظارات...)	23
66	يوضح توفير المؤسسة للوسائل الوقائية الخاصة بالعمل لتفادي وقوع حوادث عمل	24
66	يوضح مدى قيام المؤسسة بحملات تحسيسية حول أهمية استعمال وسائل الوقاية لتفادي وقوع حوادث العمل	25
67	يوضح مدى قيام المؤسسة بحواجز واقية على الآلات والتركيبات الكهربائية وغيرها من مخاطر الحريق تجنبًا لوقوع حوادث العمل	26
67	يوضح مدى قيام المؤسسة بتعديل التهوية والاضاءة ودرجة الحرارة باستمرار خلق جو مناسب للعمل وتفادي الحوادث	27
68	يوضح مدى قيام المؤسسة بصيانة دورية الآلات وتفتيشها والتأكد من سلامتها لتفادي وقوع حوادث عمل	28

69	يوضح مدى قيام المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين للكشف عن أي مشاكل صحية تؤدي بهم التعرض لحوادث وأخطار	29
69	يوضح الوسيلة الأنجع من بين الوسائل المستخدمة في التقليل من حوادث العمل	30

مقدمة

تعد المؤسسات الصناعية محركا أساسيا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن بين أهم الركائز الأساسية المتواجدة في كل دولة، إلا أنها في الوقت ذاته تواجه العديد من التحديات أهمها المخاطر المهنية وحوادث العمل التي قد تؤدي إلى إحداث خسائر بشرية ومادية وجسمية فمشكلة حوادث العمل أصبحت منتشرة في كل المؤسسات ومهدد على استمرارها واستقرارها، فالحفاظ على سلامة وصحة العاملين وتوفير بيئة عمل آمنة ليس مجرد واجب أخلاقي وقانوني بل يمثل ضرورة استراتيجية لقمان استمرار الانتاجية ونجاح المؤسسة على المدى الطويل.

وفي هذا السياق تبرز أهمية الرقابة الإدارية كأحد الأدوات الحيوية التي تساهم بشكل فعال في الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة المنشودة بما فيها، فالرقابة الإدارية بما تتضمنه من عمليات تخطيط وتوجيه وتقدير وتصحيح تلعب دورا محوريا في تحديد نقاط الضعف المحتملة في أنظمة السلامة واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة وتطبيق اجراءات الوقائية ومتابعة الالتزام بالمعايير والقوانين وتنفيذها.

وانطلاقا من الأهمية المتزايدة لموضوع السلامة المهنية ودور الرقابة الإدارية في تعزيزها تسعى هذه المذكورة إلى دراسة وتحليل دور الرقابة الإدارية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وتهدف بشكل أساسي إلى تحديد مدى فعاليات آليات الرقابة الإدارية المطبقة في الحد من المخاطر المهنية ووقوع الحوادث والكشف عن التحديات التي تواجه تطبيق هذه الآليات.

ومن أجل تناول موضوع الرقابة الإدارية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية تم تقسيم البحث إلى جانبين الأول نظري والثاني ميداني حيث اشتملت على خمسة فصول حيث انطوى الجزء النظري على ثلاثة فصول تناول الأول موضوع الدراسة حيث تم التطرق فيه إلى تحديد الإشكالية وأسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة وعرض الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فخصص "الرقابة الإدارية" حيث تناولنا فيه تعريف الرقابة الإدارية والمفاهيم المرتبطة بها وأهداف وأهمية الرقابة الإدارية، وخصائص النظام الرقابي الفعال والتعرف أيضا على مبادئ ومراحل وانواع الرقابة الإدارية ثم عرض الوسائل وال المجالات الخاصة بها.

أما الفصل الثالث فكان عن "حوادث العمل" حيث تناولنا فيه مفهوم حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة به وعرض أسباب الحوادث وتصنيفاتها ومميزاتها وعرض معاييره وتحليل حوادث العمل والتعرف على مختلف آثارها وكيفية قياس حوادث العمل وأساليب الوقاية منها.

كما تضمن الجزء الميداني فصلين أحدهما خصص له "الإجراءات المنهجية للدراسة" حيث تناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية أولاً ثم التطرق إلى مجالات الدراسة والتعرف على منهج الدراسة ثم عرض أدوات جمع البيانات المستعملة وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الثاني فكان مخصصاً لعرض وتحليل وتقسيم البيانات الدراسية حيث تناولنا فيه أولاً عرض وتحليل وتقسيم البيانات في ضوء التساؤل الأول وثانياً عرض وتحليل وتقسيم البيانات في ضوء التساؤل الثاني وثالثاً عرض وتحليل وتقسيم البيانات في ضوء التساؤل الثالث ثم تم التطرق بعدها إلى عرض نتائج الدراسة وأخيراً قمنا بوضع خاتمة للبحث تليها قائمة المراجع مع إرفاق بعض الملحق.

الفصل الأول : موضوع الدراسة

أولاً: تحديد إشكالية الدراسة.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: الدراسات السابقة.

أولاً: تحديد إشكالية الدراسة

شهد العالم جملة من التغيرات والتطورات الجذرية تلك التي كانت لها دور كبير في إيجاد مناخ جديد مختلف كما هو سائد أهملها في مجال العمل وخاصة بعد ظهور الثورة الصناعية وانتشار التكنولوجيا في مجال الشغل ولأن كل مؤسسة تسعى إلى تطوير ذاتها والزيادة في انتاجها تجسد هذا من خلال تزويد هذه المؤسسات وجلبها لمختلف الآلات والمعدات الحديثة التي تسهل العملية الإنتاجية وكذا إدخال تقنيات جديدة في مجال العمل في مختلف القطاعات الصناعية من أجل مواكبة التطور الصناعي والفتح والتقديم نحو الأفضل، فهذا التطور الحاصل للمؤسسات أدى إلى زيادة الإنتاجية والأرباح فيها وتحقيق أهداف المؤسسة، في حين أدى هذا التطور إلى زيادة نسبة الأخطار فيها وتفاقم في عدد حوادث العمل التي تصيب العمال نتيجة الاحتكاك المباشر بهذه الآلات واستخدامها، ولهذا كان ينبغي السيطرة على هذه المخاطر بطريقة غير عشوائية ومحظوظ لها، بالاعتماد على مخططات إدارية وتنظيمية تحقق نسبة من الحماية لهذا المورد البشري، فلجأت العديد من المؤسسات إلى تطبيق إجراءات وسياسات عدة لمواجهة مخاطر حادث العمل من بينها عملية "الرقابة الإدارية" التي تعتبر إحدى أهم الوظائف الأربع الأساسية للإدارة بعد التخطيط والتوجيه والتنظيم فهي تعتبر وظيفة هامة من الوظائف الإدارية داخل المؤسسة فهي تعمل على التقليل من هذه الحوادث من خلال توفير وسائل وقائية، توعوية، تنظيمية للعمال في المؤسسة ولهذا ظهرت حتمية وجود رقابة إدارية على جميع مستويات المؤسسات على اختلاف نشاطها وطبيعتها للعمل على مواجهة حوادث العمل فيها والتصدي لها والمحافظة على مواردها المادية والبشرية وبلغ الأهداف المنشودة للمؤسسة.

وعليه تتمحور إشكالية هذه الدراسية حول تساؤل رئيسي:

هل للرقابة الإدارية دور في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

ويتدرج ضمنه تساؤلات فرعية التالية :

- 1- ما هي أهم أساليب الرقابة الإدارية المستعملة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- 2- ما هي أهم التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة الإدارية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- 3- ما هي أهم الوسائل الوقائية المتبعة من قبل الرقابة الإدارية لتقادي وقوع حوادث عمل داخل المؤسسة الصناعية؟

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

الفصل الأول:

موضوع الدراسة

يعود اهتمامنا بدراسة موضوع الرقابة الإدارية ودورها في النقليل من حوادث العمل إلى عدة أسباب منها ذاتية ومنها موضوعية يمكن إيجازها فيما يلي:

1- أسباب ذاتية:

- الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع.
- تلائم هذا الموضوع مع تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم.
- انتشار حوادث العمل بشكل كبير في الوقت الراهن داخل المؤسسات خاصة مع التطورات الحاصلة في مجال العمل.

2- أسباب موضوعية:

- معرفة مدى مساهمة الرقابة الإدارية في النقليل من وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة.
- التعرف على أهم الأساليب الرقابية المستعملة في مواجهة حوادث العمل داخل المؤسسات والتقليل من آثارها.
- تبيان أسباب وقوع حوادث العمل داخل المؤسسات وكيفية الوقاية منها.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

ـ ترجع الأهمية التي تعود إليها هذه الدراسة انطلاقاً من الموضوع في حد ذاته، حيث تعتبر دراسة الرقابة الإدارية ودورها في النقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة من أهم المواضيع الحديثة التي يجب على المؤسسات أن توليها اهتماماً كبيراً، نظراً لانتشارها في الوقت الراهن وما قد تخلفه من آثار عدّة تتمحور في واقع المؤسسات.

ـ تسلّط الضوء على أهمية اهتمام المؤسسات بحوادث العمل لما قد تخلفه من تأثيرات تعود على تحسين الإناتجية وضمان الجودة داخل بيئة العمل.

ـ دراسة الأساليب الرقابية المستخدمة للحد من وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة مع التركيز على دور هذه الأساليب في تعزيز سلامة العاملين.

ـ تبيّن أهمية دور الرقابة الإدارية الفعال في مواجهة وتقليل من وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة مع الإشارة إلى الإجراءات الوقائية الممكنة.

ـ تقديم مقترنات ونوصيات يمكن للمؤسسات الصناعية أن تستفيد منها للحد من وقوع مشكلات فيها وتقليل مخاطر حوادث العمل.

رابعاً: أهداف الدراسة:

ناهول من خلال هذا البحث تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن عرضها في النقاط التالية:

- التعرف على الرقابة الإدارية.
- التعرف على أهمية ودور الرقابة الإدارية في مواجهتها وتقليلها من وقوع حوادث العمل.
- التعرف على أهم الأساليب الرقابية المعتمدة في تقليل من حوادث العمل ومدى فعاليتها.
- التعرف على أهم التحديات والصعوبات التي تواجه الرقابة الإدارية في التقليل من حوادث العمل.

خامساً: الدراسات السابقة

1- الدراسة الأولى:

كمال بودانة (دور الرقابة الإدارية في تحقيق التنمية المحلية) أطروحة دكتوراه في علم اجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2019/2020.

تم صياغة إشكالية الدراسة حول سؤال مفاده:

إلى أي مدى تساهم الرقابة الإدارية بمعالج ولاية الجلفة في تحقيق التنمية المحلية؟

قد تتفرع منه أسئلة جزئية التالية:

1_ إلى أي حد ينعكس واقع الرقابة الإدارية المنتهج من التنمية المحلية بولاية الجلفة؟

2_ كيف تساهم أساليب ووسائل الرقابة الإدارية المتبعة في التنمية المحلية بولاية الجلفة؟

3_ ما المشكلات والعقبات التي تصف نظام الرقابة الإدارية من التنمية المحلية بولاية الجلفة؟

4_ كيف تساعد مداخل تطوير الرقابة الإدارية بولاية الجلفة في رفع مستوى التنمية المحلية؟

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الدراسة وتم استخدام العينة العمدية تمثلت في 30 موظف هم مفتشو الولاية وكذلك إطارات من الولاية أُسندت لها مهام الرقابة.

ومن أجل جمع البيانات تم استخدام الاستماراة التي تم تقسيمها إلى جزئين:

الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية (السن، الخبرة، المستوى الدراسي).

الجزء الثاني: كان لعبارات الأربع الأبعاد الأربعة للرقابة الإدارية والتي هي كالتالي:

- عبارات بعد الأول: من العبارة 1 إلى العبارة 13.

- عبارات بعد الثاني: من العبارة 14 إلى العبارة 25.

- عبارات بعد الثالث: من العبارة 26 إلى العبارة 39.

- عبارات بعد الرابع: من العبارة 40 إلى العبارة 52.

– العبارتين الإضافيتين العبارات 53 و 54.

– أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة تم الاعتماد على النسب المئوية، وبرنامج spss.

– وقد توصل الباحث من خلال تقييم وتحليل وتفسير البيانات إلى النتائج التالية:

1_ اقتصار جل العمل الرقابي على التنمية المحلية على الرقابة اللاحقة وعدم اعتماده على كل من الرقابة المسقبة والرقابة أثناء التنفيذ مما يؤخر اكتشاف الأخطاء والانحرافات و يجعل تصحيحها غاية الصعوبة.

2_ عدم توفر الجهات الخاضعة للرقابة البيانات والمعلومات التي يحتاجها العمل الرقابي، والعمل على إخفاءها.

3_ ضعف مستوى الاستقلال الإداري والوظيفي لمفتشي الرقابة الإدارية وخاصة فيما يتعلق بالصلاحيات المخولة في تعيين وترقية المفتشين العاملين.

4_ وجود رقابة إدارية بشكل دائم ومستمر ولكنها غير فعالة.

2- الدراسة الثانية:

– خليلي عبير (الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق فعالية المؤسسة) مذكرة ماستر في علم اجتماع، تخصص: عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015.

– تم صياغة إشكالية الدراسة حول سؤال رئيسي مفاده:

– ما الدور الذي تؤديه الرقابة السابقة لتحقيق أهداف المؤسسة؟

– ويتدرج ضمنه أسئلة فرعية تمثلت في

– ما الدور الذي تؤديه الرقابة السابقة لتحقيق اهداف المؤسسة

– الذي تؤديه الرقابة اللاحقة لتحقيق أهداف المؤسسة؟

– وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتم إجراء مسح شامل من مجموع موظفي مصالح التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ومن أجل جمع البيانات تم استخدام الاستبيان والذي تضمن ثلاثة محاور:

• محور الأول: البيانات الشخصية (السن، مستوى تعليمي، مدة العمل بالمؤسسة).

• محور ثاني: الرقابة السابقة ودورها في تحقيق أهداف المؤسسة والتي تم تفكيكها إلى مؤشرات ترجمت في شكل أسئلة.

• ومحور ثالث: الرقابة اللاحقة دورها في تحقيق أهداف المؤسسة وكذلك تم تفكيكها إلى مؤشرات ترجمت في شكل أسئلة.

— أما بالنسبة لأساليب الإحصائية تم الاعتماد على "النسب المئوية".

— وقد توصل الباحث من خلال تفريغ وتحليل وتقدير البيانات إلى النتائج التالية:

1- النتائج الجزئية للسؤال الأول

— تقوم المؤسسة بتقديم نصائح وارشادات لعمالها حول العمل المطلوب القيام به قبل البدء فيه

— تقوم الرقابة السابقة على رفع مستوى الأداء وبالتالي تحقيق الأهداف ومنه تحقيق فعالية المؤسسة.

— الرقابة السابقة تساعد على احترام القوانين في المؤسسة وذلك من خلال الالتزام بالتعليمات.

2- النتائج الجزئية للسؤال الثاني

— تقوم المؤسسة بتصحيح الأخطاء الواردة في العمل المنجز وهذا ما يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة.

— تساعد الرقابة اللاحقة على سهولة تأدية المهام وذلك من خلال اتخاذ إجراءات تصحيحية لازمة.

3- الدراسة الثالثة:

— حلية وفاء، ساير هاجر، (الرقابة الإدارية دورها في التحسين الكفاءة العمالية) مذكرة ماستر في إدارة أعمال، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن تبسي، تبسة، 2018/2019.

— تم صياغة إشكالية الدراسة حول سؤال رئيسي مفاده:

— مامدى مساهمة الرقابة الإدارية في تحسين الكفاءة العمالية في مديرية التربية لولاية تبسة

— وتدرج تحته أسئلة فرعية تمثلت في

— ما مدى مساهمة الرقابة الإدارية التي تقدمها مديرية التربية لولاية تبسة؟

— ما هي الأهمية التي تولتها مديرية التربية لولاية بسكرة بتتبعة لعملية الرقابة الإدارية.

— هل تتوفر مديرية التربية على مختلف الآليات التي تساعد في تحقيق رقابة إدارية فعالية تعكس على رفع وتحسين الكفاءة العمالية؟

— وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الدراسة وتم اختيار عينة من أفراد العاملين في مديرية التربية لولاية تبسة والذي بلغ عددهم 30 فردا، ومن أجل جمع البيانات تم استخدام الوثائق والسجلات المتعلقة بالجانب التاريخي للمؤسسة وإمكانياتها والبيانات الخاصة بالهيكل التنظيمي وأيضا تم استخدام الاستعارة التي تضمنت جزئين تمثلت في:

*جزء الأول: خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية وتمثل في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية).

*جزء ثاني: احتوى على محاور الدراسة من التغيرات مستقلة وتابعة.

أما الأساليب الإحصائية فتم الاعتماد على برنامج spss والنسب المئوية.

وقد توصل الباحث من خلال تفريغ وتحليل وتقدير البيانات إلى النتائج التالية:

1_ضعف الاطار القانوني المتعلق باطار العمل الرقابي في المرفق العام

2_يتغلب من الرقابة الإدارية السلوب التسلطي في المراقبة والمتابعة

3_قلة الاهتمام بالعملية التواصلية بين المشرفين والمراقبين

4_حدودية الحوافر المادية والمكتبات

4- الدراسة الرابعة:

ـ حامدي عبد الحق (إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل) رسالة ماجستير، تخصص: علم اجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2014/2015.

ـ تم صياغة إشكالية الدراسة في تساؤل رئيسي الذي مفاده:

ـ كيف نقلل إدارة الجودة الشاملة من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟

ـ وتترفع منه أسئلة جزئية التالية:

*كيف يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية.

*كيف يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الرقابة في المؤسسة الجزائرية؟

*كيف يفعل اشتراك العمال لأجل تحسين الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة الجزائرية؟

ـ وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة العشوائية الطبقية وكينة كرة الثلج والتي قدرت مفرداتها ب 581 عاملا من أعون التنفيذ وأعون التحكم، ومن أجل جمع البيانات تم استخدام المقابلة مع رئيس مصلحة الوقاية والأمن قدمت خلال يومين اليوم الأول بغرض الحصول على المعلومات الالزامية وتقديم الشرح على الوضعية الأمنية للمؤسسة أما اليوم الثاني فكان يعتمد على الشرح المفعول عن الوقاية من حوادث العمل، البرامج الأمنية التي تعتمد عليها المؤسسة في معالجة الحوادث وبعض الإحصائيات المسجلة عن حوادث العمل أما ثاني أداة فتم استخدام الملاحظة خلال اليوم الثاني من المقابلة

حيث تم ملاحظة ارتداء جميع العمال لوسائل الوقاية إلى جانب استعمال الألوان في الأرضية لتمييز المناطق التي يتحرك فيها العمال.

ـ أما بالنسبة للاستعارة فقد تم تقسيمها إلى ثلاث محاور رئيسية تمثلت في:

*محور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية لمفردات العينة وتقسمنا هذا المحور وأسئلة.

*محور ثاني: التحسين المستمر في بيئة العمل يساعد على العمل بأمان وتقسمنا هذا المحور 12 سؤال.

*محور ثالث: التدريب على الجودة يمكن العمال على استعمال وسائل الوقاية وتتضمن 15 سؤال.

ـ أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة تم الاعتماد على النسب المئوية.

ـ وقد توصل الباحث إلى من خلال تفريغ وتحليل وتقسيم البيانات إلى النتائج التالية:

1_ يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بالأمان.

2_ يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية.

3_ إثراء العمل يحسن في الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة الجزائرية.

5- الدراسة الخامسة:

ـ بن جدو نوارة، (دور الرقابة في التحقيق من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية)، رسالة ماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019/2018.

ـ تم صياغة إشكالية الدراسة في تساؤل رئيسي الذي مفاده:

ـ هل للرقابة الإدارية دور في التحقيق من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

ـ وقد تتفرع منه أسئلة جزئية تمثلت في:

• ما هي أهم الأدوات والأساليب الرقابية المستعملة للتحقيق من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

• ما هي أهم متطلبات تحقيق الرقابة للتحقيق من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

• ما هي الصعوبات التي تواجه تطبيق النظام الرقابي داخل المؤسسة الصناعية؟

ـ وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي وتم اختيار العينة العرقية حيث تمثلت عد مفردتها في 150 عامل في المؤسسة، ومن أجل جمع البيانات تم استخدام الملاحظة في اليوم الأول من أجل استكشاف ميدان الدراسة وملاحظة أدوات الوقاية من الحوادث وملاحظة العمال أثناء قيام بعملهم وملاحظة الظروف الخاصة بالعمل وتم الاعتماد أيضاً عن المقابلة حيث تم إجراء مقابلة مع مدير الموارد

البشرية كانت أسئلة المقابلة تتمحور حول الأساليب والأدوات الرقابية المستخدمة في مركب الحديد والصلب، وكيفية التعامل مع عامل تعرض كحادث أما المقابلة الثانية تمت مع مديرية الأمن لمصنع وكانت أسئلة المقابلة تتناول موضوع الأمن الذي تطبقه المؤسسة، أما بالنسبة لثالث موضوع الذي تطبقه المؤسسة، أما بالنسبة لثالث أداة وهي الاستعارة فتم تقسيمها إلى أربعة محاور تمثلت في:

*محور 1: خصائص البيانات الأولية (الجنس، السن، حالة عائلية، مستوى تعليمي).

*محور 2: بعنوان الأساليب الرقابية على حوادث العمل المعتمدة في مؤسسة الحجار وقسم هذا المحور أسئلة من 06 إلى غاية 13 سؤال.

*محور 3: بعنوان متطلبات يجب توفرها لتحقيق الرقابة على حوادث العمل وقسم هذا المحور أسئلة من 14 إلى غاية السؤال 24.

*محور 4: بعنوان صعوبات تحول دون تطبيق الرقابة على حوادث العمل وقسم أسئلة من السؤال 25 إلى غاية السؤال 36.

أما الأساليب الإحصائية تم استخدام برنامج spss.

وقد توصل الباحث إلى من خلال تفريغ وتحليل وتقسيم البيانات إلى نتائج التالية:

1_ مصنع الحديد والصلب _ الحجار _ يستخدم أدوات وأساليب رقابية لتحقيق من حوادث العمل.

2_ عدم مواكبة مصنع الحديد والصلب التطورات التكنولوجية في عملية المراقبة أي عدم إدخال أساليب حديثة كالكاميرات وغيرها.

3_ يعمل المسؤول في عملية الرقابة عن معرفة مراقبة الآلات بالدرجة الأولى للتأكد من صلاحيتها للعمل ومعرفة الأسباب العطل لكي يسهل تصليحها ومعالجتها لأنها السبب الأول في تعرض العمال للحوادث.

4_ معظم العمال في مصنع الحديد والصلب يرون أن النقص في التدريب والتكوين سبب في وقوع حوادث العمل.

سلامة أمينة، (الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية)، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع، إدارة وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضر، بسكرة، 2017/2018.

تم صياغة إشكالية الدراسة حول سؤال رئيسي مفاده:

ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

وقد تتفرع منه أسئلة جزئية تمثلت في:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل لسمات الشخصية المنتسبين إلى المؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل؟
- ما الآليات التي تعتمدتها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي واختيار العينة العشوائية الطبقية تمثلت في 553 عاملًا في مؤسسة الكوابل بسكرة.

ومن أجل جمع البيانات تم استخدام الوثائق والسجلات للحصول على معلومات حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة، التعرف على المؤسسة منذ نشأتها، وتم استخدام أيضاً المقابلة حيث تم إجراء مقابلات مع بعض العمال الذي لديهم أعمال خطرة لمعرفة أسباب الحقيقة التي تؤدي بهم الوضوح في حادث حيث كانت أغلب الأسئلة مفتوحة، وتم أيضًا استخدام أداة الملاحظة في الزيارة الاستطاعية من خلال ملاحظة سلوكيات العمال عند استجوابهم، كان أغلب أسئلة المقابلة مفتوحة، وتم أيضًا الاعتماد على الاستبيان الذي قسم إلى أبعاد تعد كمحاور للاستعارة من بينها.

البعد الأول: نقسمنا مجموعة من الأسئلة التي تقيس مستوى الاستعداد في العمل والتوعية بخطورة حادث العمل ضم 3 أسئلة.

البعد الثاني: يدور حول الإجراءات التنظيمية للوقاية من حوادث العمل وتضمن هذا البعد 13 سؤال.

البعد الثالث: تضمن خصائص الشخصية للعامل سواء كانت مكتسبة أو فكرية دوراً في الواقعة في حوادث عمل تضمن سؤالين فقط تضمن من كل سؤال 6 أسئلة وبالتالي مجموع الأسئلة فيه 12 سؤال.

- البعد الرابع: يبرز أهم النقاط التي تؤودنا إلى معرفة نسبة الحوادث التي يتعرض لها العمال داخل المؤسسة ضم 8 أسئلة.

وقد توصل الباحث من خلال تفريغ وتحليل وتقدير البيانات إلى النتائج 7 نتيجة عامة، يفتح أن الثقافة الأمنية لها دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتماً إلى تقاديم الأنطوار المهنية وعليه اتضح الأهمية الكبيرة لثقافة الآنية كمصطلح حديث النشأة في تعزيز أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد شكلت الدراسات السابقة مرجعاً منهجياً مهماً للدراسة الحالية الرقابة الإدارية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية حيث ساهمت في بلورة الإشكالية وتحديد متغيرات المحورية المرتبطة بالسلامة المهنية والرقابة الإدارية كما وفرت خلفية علمية ساعدت في بناء أدوات البحث وصياغة الفرضيات وقد تم الاعتماد على مجموعة الأبحاث التي تناولت علاقة الرقابة الإدارية بمدى الحد من انتشار حوادث العمل إضافة إلى دراسات قارنت بين المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات وقائية مهيكلة وتلك التي تعاني من ضعف في تطبيق معايير السلامة كما ساعدت هذه الدراسات في تفسير عدد من نتائج الميدانية التي توصلت إليها الدراسة مثل ضعف الثقافة الوقائية رغم توفر الوسائل وأهمية التكوين المهني كعامل حاسم في تعزيز السلامة داخل بيئة العمل وقد أظهرت المقارنات مع نتائج البحوث السابقة نوعاً من الاتساق في بعض المحاور الأخرى تعود إلى الخصوصيات البنوية والتنظيمية للمؤسسة المدروسة وعليه فان الدراسة استفادت من الإرث المعرفي المتراكم في هذا المجال وعمقه من حلال المقاربة الميدانية التطبيقية تفتح المجال أمام أبحاث مستقبلية تركز على العلاقة بين الادراك الثقافي وسلامة المؤسسة

الفصل الثاني: الرقابة الإدارية.

تمهيد.

أولاً: تعريف الرقابة الإدارية.

1_تعريف الرقابة

2_تعريف الإدارة

3_تعريف الرقابة الإدارية

ثانياً: أهداف الرقابة الإدارية.

ثالثاً: أهمية الرقابة الإدارية.

رابعاً: خصائص النظام الرقابي الفعال.

خامساً: مبادئ الرقابة الإدارية.

سادساً: مراحل الرقابة الإدارية.

سابعاً: أنواع الرقابة الإدارية.

ثامناً: وسائل الرقابة الإدارية.

تاسعاً: مجالات الرقابة الإدارية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر الرقابة الإدارية من بين أهم الموضوعات التي نالت اهتماماً كبيراً وسط الكثير من الباحثين فهي تعتبر من بين العمليات المكملة للعملية الإدارية ووظيفة تمكن من مراجعة العمل التي تم أداؤه والتأكد من أن التنفيذ يتم وفقاً لما هو مخطط ومبرمج له، فهي تعمل على توضيح نقاط الانحراف في المؤسسة بمختلف مستوياتها ونشاطاتها والعمل على تصحيح هذه الأخطاء والقضاء عليها لضمان بقاء واستمرارية المؤسسة وتحقيقاً لأهدافها وفي هذا الفصل سنطرق إلى مفهوم الرقابة الإدارية وأهميتها وأهدافها وخصائص النظام الرقابي الفعال، ومبادئ الرقابة الإدارية ومراحلها وأنواعها و مجالاتها والوسائل التي تعتمد عليها.

أولاً: تعريف الرقابة الإدارية

1-تعريف الرقابة

أ- لغة: إن الأصل الاشتقاقي للرقابة هو الفعل "رقب" وهذا يعني في اللغة عن معاني عدة منها: الحفظ، الحراسة، الرعاية، الانتظار، وتعكس جميع هذه المصطلحات الآنفة التأكيد وضمان الشيء المقصود بهذه المعاني هو في إطار المنحى الصحيح وعليه يمكن القول أن الرقابة في ضوء اللغة هي المحافظة عن الشيء وحراسته ورصده والإشراف عليه.¹

ب- اصطلاحاً: لقد تعددت التعريفات الخاصة بالرقابة نظراً لتنوع الزوايا التي يتم من خلالها معالجة مصطلح الرقابة ذكر منها.

عرفها "شاهين" بأنها النشاط الإداري الذي يقوم بالتحقق من أن ما نفذ وتم تنفيذه مكايف لما هو مخطط له وذلك باستخدام معايير الرقابة التي تقيم الإنجاز لتحديد الانحرافات السلبية أو الإيجابية وتصحيحها.

عرفها: "الشيخ سالم": الإشراف والمراجعة من سلطة أعلى بقصد معرفة كيفية سير الأعمال والتأكد من أن الموارد المتاحة نستخدم وفقاً للخطة الموضوعة.²

¹ ذكرياء الدوري وآخرون، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن واحد وعشرون، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، 259.

² أحمد كمال مصطفى الملاхи، (دور الرقابة الإدارية في تحسين مستوى الأداء الإداري في جهاز الشرطة الفلسطينية)، مذكرة ماجستير، تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا جامعة الأقصى، غزة فلسطين، 2017، ص:12.

2- تعريف الإدارة:

أ- لغة: كلمة إدارة أصلها لاتيني ترجمتها الحرافية هي الخدمة وهي تستخدم للتعبير عن العديد من المعاني

فقد ترد للدلالة عن:

- الفعل أو العملية التي تتصل بالأداء الأمثل للوظائف أو الواجبات.

- اختيار أو إنجاز مهام أو واجبات تنفيذية.

- إنجاز أو أداء المسائل المتصلة بالشؤون العامة للمجتمع.¹

ب- اصطلاحا: هناك العديد من التعريفات التي قدمها مجموعة من الباحثين حول مفهوم الإدارة ولصعوبة

حصرها سنقتصر بذكر بعض منها:

ـ "فريديريك تايلور" عرف الإدارة هي القيام بتحديد ما هو مطلوب عمله من العاملين بشكل صحيح تم التأكيد من أنهم يؤدون ما هو مطلوب منهم بأفضل الطرق وأقل التكاليف.

ـ "فايول" الإدارة تعني بالنسبة للمدير أن يتبع بالمستقبل ويخطط بناء عليه وينظم ويصدر الأوامر وينسق ويراقب.²

ـ ويعرفها "كونترودانوال": بأنها وظيفة تنفيذ الأشياء عن طريق الأشخاص ومعهم.

ـ ويعرفها "برناند" في كتابه أعمال المدير بأنها مي يقوم به المدير من أعمال أثناء تأديته لوظيفته.³

ـ أما كتعريف شامل فهي تعبر من بين العمليات التي تعمل على تحقيق الأهداف وفقا للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ووفقا لخطط وبرامج ومناهج معينة وضمن بيئة وإطار محدد.

ـ وعرفها "فايول" الرقابة هي التحقق بأن ما يحدث يطابق الخطة المقررة والتعليمات الصادرة والمبادئ السارية.

ـ كما تعرف أيضا بأنها الوظيفة التي يمكن من خلالها التأكد من أن ما تم أو ما يتم وفقا لما هو مخطط له.⁴

3- الرقابة الإدارية:

¹ كنزة بن مزروق وآخرون، إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2018 ، ص:17.

² عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة، ابيلا للعلوم السياحية والفندقية، حلب، 2009 ، ص:17.

³ قصري فريدة، محاضرةعنوان (مدخل إلى علم الإدارة)، كلية العلوم السياسية وعلاقات عامة، قسم التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2021_2022 ، ص:9.

⁴ اسلام زياد الشكري الظاظا، (دور ديوان الرقابة المالية والإدارية في تطوير الأداء الإداري)، مذكرة ماجستير تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين، 2017_2016 ، ص:21.

اختلف الكثير من العلماء والباحثين حول تعريف الرقابة الإدارية وتعددت وجهات نظر كل واحد منها وفيما يلي عرضنا بعض التعريفات:

"جورج تيري" فقد عرفها على أنها قدرة المدير على التأثير في سلوك الأفراد في تنظيم معين بحيث يحقق هذا التأثير النتائج المستهدفة.

-**الرقابة الإدارية عند (H.koutz and co.Douell):** هي قياس وتصحيح أداء الأنشطة المستندة إلى المرؤوسين للتأكد من الأهداف المشروع والخطط التي صممت للوصول إليها قد تحققت.¹

"هنري فايول" تتطوّي الرقابة على التحقق إذا كان كل شيء يحدث طبقاً للخطة الموضوعة والتعليمات الصادرة وأن غرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء قصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها.

اما الدكتور محمد ماهر عيسى" عرفها بأنها عملية تهدف إلى التأكد من الأهداف المحددة والسياسات المرسومة والخطط الموضوعة والأوامر والتعليمات الموجهة.²

وعرفها "الحربى" الرقابة الإدارية بأنها النشاط الإداري الذي تقوم به الإداره عن أعمالها لكشف الانحرافات وتقويمها وأن جهود المنظمة تتم وفقاً للخطط المحددة لتحقيق الكفاءة في الأداء.³

وعرفت أيضاً: قياس وتصحيح أداء العاملين في المنظمة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة. وعرفت كذلك أنها العملية التي يتم من خلالها التأكد من أن نشاطات المنظمة تسير كما هو مخطط لها من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير الواردة في الخطة به.⁴

ثانياً: أهداف الرقابة الإدارية:

- تسعى الرقابة الإدارية إلى تحقيق العديد من الأهداف سناحول إيجازها فيما يلي:
1. محاولة التعرف على المشكلات والعقبات الموجودة وتحديد الأسباب الرئيسية لانطلاق هذه المشكلات وتقديم الحلول لها.
 2. التأكد من أن كل العمليات الفنية تجري على أساس الخطة الموضوعة.

¹ محمد علاونة، الأصول العلمية والعملية في الرقابة الإدارية، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، 2014، ص:124_125.

² حسين أحمد الطروانة، توفيق صالح عبد الهادي، الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص:20_21.

³ أحمد كمال مصطفى الملحي، (مراجع سبق ذكره)، ص:13.

⁴ يه يمان جلال حسن، الرقابة الإدارية من ضمادات الموظف العام الواردة في القوانين الإدارية، المجلة القانونية، مجلد 9، العدد 11، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، السودان، 2021، ص:3924.

3. رفع الروح المعنوية وتعزيزها للمبدعين للحصول على المكافآت والحوافز.¹
4. العمل على الحد من تكاليف العمل الحكومي والعمل كذلك على إيقاف الإسراف الزائد وضغط الإنفاق.
5. تقييم المديرين لضمان التأكيد من كفاءتهم خلال كل السنوات وحسن سلوكهم.
6. التأكيد من أن المستويات الإدارية العليا على معرفة تامة وملمة بكل ما يتم من أعمال في المستويات المختلفة.²
7. خفض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
8. العمل على تحقيق التعاون بين كل الوحدات والأقسام التي تشارك معاً في تنفيذ الأعمال.³

ثالثاً: أهمية الرقابة الإدارية:

تتمثل أهمية الرقابة الإدارية فيما يلي:

1. تعتبر الرقابة الإدارية وظيفة هامة بين الوظائف حيث تعمل على تدعيم التنظيم والمحافظة على المعنويات بين العاملين.
2. الرقابة الإدارية لها صلة وثيقة بباقي مكونات العملية الإدارية وهذا ما يبرز أهميتها.
3. الرقابة مرتبطة بالتنظيم فهي التي تكشف للمدير عن وجود أي خلل داخل الهيكل التنظيمي لوحدته الإدارية.⁴
4. الرقابة تعمل على تشجيع الإدارة من تحقيق وبلغ الأهداف المسطرة.
5. الرقابة تساهم في تعديل وتغيير الخطط والبرامج الموضوعة.
6. الرقابة تعمل على ضمان حسن سير العمل.
7. الرقابة تساعد في تحديد أسباب تعارض الأهداف.⁵

رابعاً: خصائص النظام الرقابي الفعال:

¹ حسين أحمد الطروانة، توفيق صالح عبد الهادي، (مرجع سبق ذكره)، ص:25.

² محمد عيسى .الفاعوري.، الإدراة بالرقابة، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2008، ص:21.

³ إبراهيم كامل صويفص، (دور الرقابة في تحقيق التطوير التنظيمي)، المجلة العربية للإدارة، مجلد 40، العدد الرابع، كلية الأعمال والاقتصاد جامعة فلسطين التقنية، فلسطين، 2020، ص:30.

⁴ كمال بودانة، (دور الرقابة في تحقيق التنمية المحلية)، مذكرة دكتوراه العلوم تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر _ بسكرة، 2019/2020، ص:55-56.

⁵ بريش ريمة، (الرقابة الإدارية من المرافق العامة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدى، أم البوachi، 2013/2012، ص:31_32.

لكي يكون نظام الرقابة فعالاً ومحقاً للأهداف التي صمم من أجلها فإنه يجب أن يتميز بالخصائص التالية:

1. **الملائمة:** يجب أن يتوافق ويتناسب النظام الرقابي مع طبيعة العمل السائدة في المؤسسة وأهدافها وكذلك الظروف الراهنة والحالية فيها حيث يتوجب على النظام الرقابي أن ينسجم مع جميع الأنشطة الموجودة في المؤسسة.

2. **البساطة والوضوح:** لكي يتم تنفيذ النظام الرقابي بالشكل السليم والجيد فلا بد من معرفة وفهم هذا النظام والتعرف على كيفية تطبيقه بالشكل المطلوب للوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة، ويجب أن تكون أدواته ووسائله مفهومة وبسيطة.¹

3. **المرنة:** وتمثل في الاستجابة للمتغيرات حيث أن السمة التي تميز بيئة الأعمال اليوم في الديناميكية والتغير المستمر لذا يجب أن يكون النظام الرقابي لديه القدرة في العمل على الاستجابة لهذه التغيرات.

4. **التكامل:** يجب أن يكون هناك تكامل مع نظام الرقابة ومع نظام التخطيط وخاصة في الجوانب الضمنية والصرحية ومن بين أفضل الطرق لخلق هذا التكامل هو العمل على جعل الرقابة جزء أساسياً من عملية التخطيط ففي الوقت الذي يتم فيه تحديد ووضع الأهداف في إطار عملية التخطيط يجب أن يعطي نظام الرقابة أهمية بالغة لوضع المعايير التي تمنحنا صورة خلفية عن الإنجاز المتوقع ضمن الخطة.²

5. **إمكانية تصحيح الانحرافات:** تظهر فاعلية وكفاءة النظام الرقابي من خلال إمكانية تصحيح الانحرافات بعد العمل على تحديد الأسباب التي أدت إلى وقوعها وإمكانية اتخاذ الإجراءات العلاجية والوقائية والتصحيحية التي تخصها.

6. **الاقتصاد في التكلفة:** تظهر كفاءة وفاعلية النظام الرقابي بشكل عام من خلال الاقتصاد في الكلفة الصادرة من أداء وفاعلية الرقابة، لذا يجب أن تكون المردودات المحققة أكبر من الكلفة الناجمة عن تنفيذ نظام الرقابة وإلا يصبح النظام الرقابي غير اقتصادي ويشكل عبأً على المؤسسة.³

خامساً: مبادئ الرقابة الإدارية:

¹ اسلام زياد الشكري، (مرجع سبق ذكره)، ص: 25.

² فاطمة بدر، معاذ الصياغ، أساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2020، ص: 190.

³ ليتيم ناجي، (الرقابة الإدارية وأثرها على أداء العاملين)، مذكرة ماجستير في علم اجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008_2009، ص: 204.

للرقابة الإدارية العديد من المبادئ التي تعمل بها حيث يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- **توفر المعلومات:** يجب أن يكون هناك توفر في المعلومات عن كل الخطط والتنفيذ الفعلي لها للتعرف على ما حدث حتى يمكن التعرف على الانحرافات الموجودة وأسبابها.
- 2- **التحكم الذاتي:** يقصد بذلك أن تتوافر جميع أجزاء نظام القدرة على الرقابة الذاتية بمعنى القدرة في التنفيذ بالانحرافات وتحديدها من المعايير المخططة والأداء الفعلي.
- 3- **الاتصال:** ضرورة وجود اتصال مباشر بين طرفي العملية الرقابية وهما المراقب والمراقب في العلاقة غير مباشرة بين طرفي العملية الرقابية قد ينتج عنها تشوش أو تلف في البيانات والمعلومات الضرورية التي تقوم عليها العملية الرقابية.¹
- 4- **أن تنجح الرقابة في عملية توجيه سلوك الأفراد لأن النتائج المستهدفة من الرقابة لا تكون ذات فاعلية إلا عند تأثيرها في سلوك الأفراد لأن الرقابة وسيلة وليس غاية.**
- 5- **أن لا تقتصر الرقابة على نتائج بسيطة وسهلة القياس وإنما يجب أن تكون الرقابة شاملة على نتائج غير سهلة القياس مثل العمل في القطاعات الخدمية.²**

سادساً: مراحل الرقابة الإدارية:

للعملية الرقابية العديد من المراحل والخطوات التي يجب على القائمين بما تتبعها حسب تسلسلها وهذه المراحل تمثل في:

- 1- **بناء المعايير:** تمثل في النتائج المطلوبة والمعيار هو أداة قياس نوعية أو كمية يتم وضعها للمساعدة على تنفيذ العملية الرقابية ويجب أن يكون هذا المعيار يتناسب مع القياس ويكون موضوعياً ومنا وإن كان غير ذلك فقد يلحق العملية الرقابية لغوضى والتشویش.
- 2- **قياس الأداء:** يتمثل هذا الأداء فيما تم إنجازه من أعمال والعمل على تقييمها بطريقة موضوعية وعادلة بحسب طبيعة كل نشاط وذلك لتقرير ما إذا كان الأداء يتحقق مع المعايير أو لا يتوافق وقد يكون القياس شاملاً أو بالعينة وإن كان يؤدي إلى غير ذلك ممكناً وموضوعياً.³

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة المؤسسات الطبية، ذر رسلان، سوريا، 2021، ص: 132_133.

² أحمد بن صالح بن هليل الحربي، (الرقابة الإدارية وعلاقتها بجفاعة الأداء)، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003، ص: 40.

³ محمد نشوان الوعاعي، "الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق الأهداف"، مجلة البحوث المالية والتجارية، مجلد 9، العدد الرابع، كلية المجتمع ببريدة جامعة القصيم، مصر، 2017، ص: 90.

3_ مقارنة الأداء الفعلي بالمخطط: تتضمن هذه المرحلة القيام بعملية مقارنة الأداء الفعلي بالمخطط ومن هنا نصل إلى:

- توافق الأداء الفعلي مع المعياري (لا توجد انحرافات).
- أن يكون الأداء جيد ويفوق المعيار (الانحراف موجب).
- أن يكون الأداء سلبي (الانحراف سلبي).¹

4_ تصحيح الانحرافات: تعتبر تصحيح الانحرافات أن الاختلافات في ضل ما تم وما يجب أن يتم، وتصحيح الانحراف يستوجب أولاً الكشف عن أسباب حدوثه ثم بعدها البحث عن وسائل لعلاجه وأخيراً التطبيق الفوري لهذه الوسائل.

5_ إعادة التخطيط: يتطلب هذا الأمر إعادة التخطيط نتيجة لظهور عوامل جديدة لم تكن موجودة حين وضع الخطة الأصلية أو اختفاء عوامل أخرى كانت موجودة في ذلك الوقت ويشير معنى إعادة التخطيط أن الخطة لم تنجح أو أصبحت فاشلة زلا بد من العمل على وضع خطة جديدة ناجحة بدلاً منها.²

سابعاً: أنواع الرقابة الإدارية:

توجد عدة أنواع للرقابة الإدارية يمكن تصنيفها كما يلي:

1_ من حيث توقيت تطبيق وممارسة الرقابة: وتصنف على هذا الأساس:

أ- رقابة وقائية: من أهداف هذه الرقابة العمل على منع أي انحرافات يمكن أن تحدث في تسيير وتنفيذ خطة المؤسسة فهي تقوم بالعمل على تنظيم وضبط جودة وكمية الموارد قبل تحويلها.

ب- رقابة متزامنة: يطلق عليها بالرقابة العلاجية ويتم خلال هذه الرقابة القيام بمراقبة العمليات التي تجري للوصول إلى بلوغ وتحقيق الأهداف المنشودة وهي تذهب إلى مراقبة عمليات المدخلات إلى مخرجات.

ج- رقابة اللاحقة: وهي تتم بعد إنتهاء العمل والقيام بمقارنتها بالمعايير المعتمدة مسبقاً وهي تركز على المخرجات.

د-رقابة مزدوجة: وهي تجمع بين الأنواع الثلاثة السابقة الذكر.

2- من حيث مصدرها:

¹ على فلاح الزغبي، الأسس والأصول العلمية في إدارة الأعمال، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص:133.

² ليتيم ناجي، (مرجع سبق ذكره)، ص:194.

أ- **الرقابة الداخلية:** تهتم هذه الرقابة بالمراجعة الداخلية حيث يقوم فيها كل مدير أو رئيس بالعمل على مراقبة الأنشطة والعمليات التابعة لوحدته التنظيمية الذي يهتم بالإشراف عليها.

ب- **الرقابة الخارجية:** تقوم جملة من خارج المنشآت بتقييم ومراجعة عمليات المنشآت ومستوى أدائها.¹

ثامناً: **وسائل الرقابة الإدارية:**

1_ الإشراف: وهو تسلیط المراقبة على أداء الموظفين بغية الوصول إلى توجيههم نحو الطريق السليم وذلك من خلال إعطائهم جملة من الأوامر والتعليمات الازمة واتخاذ التدابير التي تؤدي إلى حسن سير العمل وانتظامه.

2_ المراجعات والشكاؤى: يقدمها أصحاب المصانع أي الإدارة المعنية لدفع الضرر عنهم، والمراجعات والشكاؤى تفتح المجال أمام كل المواطنين للإسهام في عملية الرقابة من أعمال الإدارة العامة وموظفيها.²

3_ التقارير الإدارية: تعتبر الوسيلة الأكثر رسمية للحصول عن المعلومات حول الأداء الفعلي للأفراد وهي عبارة عن عرض كتابي للبيانات والمعلومات التي تبرز مستوى أداء العاملين أو الطريقة التي تتجز بها الأعمال والتقارير الإدارية عدة أنواع منها التقارير الدورية، تقارير سير الأعمال، تقارير الفحص، تقارير التوصية والمقترحات.

4_ المتابعة: وهي التعرف الدائم عن كيفية سير العمل، الاعتماد على الخطة الموضوعة، وهذا يفرض على الجهة المسؤولة عن المتابعة الحصول على بيانات ومعلومات بصورة دورية ومنتظمة كي يتم اكتشاف الأخطاء الواردة والعمل على معالجتها وتصحيحها.³

5_ التفتيش: يهدف التفتيش إلى التأكد من حسن سير الأعمال وكفاءة إنجازها والتأكد من سلامة الإجراءات المتبعة في التنفيذ، والتفتيش يقوم به فئة مختصون من ذوي الكفاءات والخبرات حتى يكونوا عن علم تام بكل دقائق أمور العمل، ويتم التفتيش عن العاملين لفحص أعمالهم وحل مشاكلهم.⁴

تاسعاً: **مجالات الرقابة الإدارية:**

من بين أهم المجالات التي تستخدمها الرقابة الإدارية:

¹ محمد نشوان الوعي، (مرجع سبق ذكره)، ص:92.

² محمد .الامين بن الشيخ بن يزيد الموريتاني، الرقابة في العهد الراشدي، ذر الكتب العلمية، بيروت، 1971، ص:26.

³ [whps://engmohmadb.gitub.io](http://engmohmadb.gitub.io)

⁴ أحمد بن صالح بن هليل الحربي (مرجع سبق ذكره)، ص:20.

- 1_ الرقابة من الأهداف:** تهدف الرقابة من الأهداف إلى ضمان التأكيد من أن كل الأهداف الموضوعة واضحة والعمل من إعادة تقييعها وصياغتها في حالة ظهور أي نوع من الغموض فيها والتأكد من أن كل النشاطات والأعمال في المؤسسة تسير نحو الاتجاه الصحيح ووفق تحقيق هذه الأهداف.
- 2_ الرقابة من السياسات:** تهدف هذه الرقابة التأكيد من أن الأعمال في المنظمة تسير وفقاً للسياسات المقررة والعمل عن دراسة الانحرافات فيما إن وجدت وتصحيح الأخطاء فوراً عند وقوعها أو تعديل السياسات نفسها إذ تطلب الأمر ذلك.¹
- 3_ الرقابة على الإجراءات:** تهدف هذه الرقابة إلى ضمان التأكيد من الالتزام بإجراءات العمل المقررة والعمل على دراسة مدى الحاجة إلى تعديل هذه الإجراءات بما يكفل توفير أفضل الأساليب الممكنة لتنفيذ الأعمال والمهام.
- 4_ الرقابة من الموارد البشرية:** ترتكز هذه الرقابة على عملية اختيار وإجراء الاختيارات اللازمة للتأكد من خبراتهم ومؤهلاتهم في المهام المسندة إليها وكذا العمل على التدريب وتطوير مهاراتهم وتقدير أدائهم.
- 5_ الرقابة من الموارد المالية:** تتمثل الرقابة من الموارد المالية في بعض التواهي مثل الرقابة على المخزون والتي تهدف أن تكون كمية المخزون أقل من اللازم أو أكثر من اللازم ويشمل أيضاً في الرقابة من الجودة لضمان تطابق السلع المنتجة لمستويات الجودة المحددة لها.
- ويوجد أيضاً رقابة فنية تستخدم لمراقبة الآلات واستخدام الآلة المناسبة بما يتوافق مع حجم ونوع العمل المطلوب.²

¹ بوسفط آمال، (الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمل)، مذكرة ماجستير في علم اجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية واجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2015.2016، ص:83.

² كمال بودانة، (مرجع سبق ذكره)، ص:54.

خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق أن الرقابة الإدارية أحد المقومات الفعالة في أي مؤسسة ووظيفة هامة ورسمية ترتكز عليها جل المؤسسات فهي إحدى الأركان الأساسية في الإدارة للنهوض بالمؤسسة وتطورها والحفاظ على بقاءها واستمراريتها وتحقيق الأهداف المراد الوصول إليها.

الفصل الثالث: حوادث العمل.

تمهيد

أولاً: حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة بها.

1_تعريف الحادث

2_مفهوم إصابة العمل

3_مفهوم حوادث العمل

ثانياً: أسباب حوادث العمل.

ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل.

رابعاً: مميزات حوادث العمل.

خامساً: معاينة وتحليل حوادث العمل.

سادساً: آثار حوادث العمل.

سابعاً: قياس حوادث العمل.

ثامناً: أساليب الوقاية من حوادث العمل وخفضها.

ـ خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن حوادث العمل تعتبر من بين أكبر المشكلات التي تواجه المؤسسات في الوقت الراهن خاصة مع التطورات الحاصلة في مجال الصناعة وما أنتجت من آلات وأجهزة حديثة التي أدت بدورها إلى ظهور العديد من المخاطر التي كان لها تأثير كبير على سير العملية الإنتاجية وعلى سلامة العاملين في المؤسسة خاصة حوادث العمل بكافة أشكالها وأنواعها التي كان لها تأثير مباشر على المورد البشري في المؤسسة، لهذا قامت العديد من الدراسات تحليل هذه الظاهرة محاولين بذلك البحث عن أسبابها والحد من آثارها والتعدي لها ومواجهتها، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى حوادث العمل من جوانب عدة محاولين التعرف على مختلف أسباب هذه الحوادث وأثارها وكيفية قياسها والتعرف على أساليب الوقاية منها.

أولاً: حوادث العمل والمفاهيم المرتبطة بها

1_مفهوم الحادث/الحادثة:

ـ أي حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه وقد تؤدي الحادثة إلى أضرار وتلفيات بالمنشآت أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشآت ووسائل الإنتاج.¹

ـ ويعرف أيضاً على أنه "ضرر جسدي ينشأ عن واقعة خارجية مباغة".
 ـ ويعرف أيضاً على أنه "كل ما يقع للعامل أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو آخرين أو المعدات".²

2_مفهوم إصابة العمل:

ـ تعرف على أنها: كل ضرر جسدي ناتج عن سبب خارجي يقع بسبب العمل أو بمناسبة القيام به.³
 ـ وتعرف أيضاً: "إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه".

¹أحمد صلاح أحمد وآخرون، "المتغيرات الاجتماعية والفيزيقية المرتبطة بحوادث العمل"، مجلة العلوم البيئية، مجلد 43، العدد الثالث، جامعة عين الشمس معهد البحوث والدراسات البيئية، مصر، 2018، ص:158.

²بوجنيك هدى، "مخاطر حادث العمل وطرق إدارتها"، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد الثاني، جامعة العربي تنسى، تنسى، الجزائر، 2018، ص:195.

³أحمد عبد الكريم، مصطفى عاشور، (إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها)، مذكرة ماجستير، تخصص قانون خاص، كلية القانون وكلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين، 2023، ص:9.

ـ وتعرف كذلك بأنها "الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف".¹

3_مفهوم حوادث العمل:

ـ يعرفه "محمود حلمي مراد" الحادث بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي وتنمیز بقدر من المفاجأة.

ـ أما "مؤيد سعيد كالم": فقد رکز في تعريفه لحادث العمل على الأسباب التي تقف وراء حصوله حيث ذهب إلى أن "حادث العمل ينشأ مباشرة في موقع العمل إما بسبب العمل نفسه، أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب العامل نفسه لسوء أدائه أو استعداده".²

ـ أما القانون الجزائري فعرفه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل".

ـ ويعرف أيضا كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا دون حدوثه من ينجم عنه ندر للأفراد والوسائل.³

ـ ويعرف كذلك بأنه واقعة أو حدث ينشأ مباشرة من مركز العمل دونوعي أو توقع وينتج عنه نوع من الأذى للعامل وتلف المعدات والممتلكات.

ـ وعرف بـ: كل واقعة تتسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجرح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة الفعلية أو الوفاة وما إلى ذلك، وبتعبير آخر هي حادث ناتج عن أفعال مفاجئة وعنيفة ذات مصدر خارجي تلحق أضرار في جسم الإنسان العامل فيتوقف نشاط هذا العامل لمدة يوم أو أكثر.⁴

ثانيا: أسباب حوادث العمل:

نقدنا دراسة أسباب الحوادث إلى وجود مجموعتين من الأساليب:

¹ محمد هاني، إدارة الموارد البشرية، المعتز للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2014، ص:209.

² العقبي الأزهر، "حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 19، العدد 20، جامعة محمد خنيف ببسكرة، الجزائر، 2010، ص:242.

³ مريم ضبع، "حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها"، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، العدد الثالث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2014، ص:242.

⁴ حجري صابر، خرموش منى، "مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر"، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد 7 ، العدد الثاني، جامعة محمد دباغ لمين، سطيف/الجزائر، 2016، ص:143.

- ظروف غير آمنة، أي ظروف خطيرة.

- أفعال غير آمنة، أي أفعال خطيرة.

أ_ تتضمن الظروف الخطرة بعض جوانب البيئة الفيزيقية التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع حوادث ومن بعض الأمثلة عن هذه الظروف: الإضاءة الريحية، ترتيب الآلات والمعدات والدلائل المتحركة التي تتحرك بلا حراسة أو عناية ومراقبة، وجود أرضية مبتلة بالمياه أو الزيت أو الشحوم مما يجعل من ذلك انزلاق العامل أو سقوطه.¹

2_ أما الأفعال الخطرة فتشمل أنماط السلوك التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في القيام بالعمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ومن بعض الأمثلة عن ذلك: تحريك الآلة أو الاصطدام بها، بحيث تسقط على العامل فتسبب له إصابات وتسبب أيضاً في دمار الآلة وتلفها، وفي الواقع الأفعال والحركات العامل الخطأة والظروف الفيزيقية الريحية كل هذه الظروف معاً تسبب وقوع حادث عمل وليس من الضروري أن يكون المسؤول عن وقوع الحادث عامل فيزيقي واحد وعامل واحد من أفعال العامل بل يمكن أن يكون السبب في الوضوح عدة عوامل من البيئة ومن سلوك العامل.²

ثالثاً: تصنيفات حوادث العمل:

يمكن تصنيف حوادث العمل كما يلي:

1- من حيث النوع: تصنف إلى حوادث مناجم، حوادث الطائرات حوادث الطريق وأي نوع آخر من الحوادث الخطيرة والغير خطيرة.

2- من حيث النتائج المترتبة عنها: تصنف إلى حوادث تؤدي إلى تلف الآلات والمنتجات أو إصابة الأشخاص بإصابات مختلفة كالحرق والكسور، وقد الحواس أو الأعضاء والتشوهات أو الموت.³

3- من حيث الأسباب: تصنف إلى حوادث تعود في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شروط ذهنه أو ضعف ذكاءه أو قلة خبرته وعجزه عن ضبط نفسه، وحوادث تعود في المقام الثاني إلى

¹ سهيلة محمد، "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، مجلة جامعة دمشق، مجلد 26، العدد الرابع، كلية التربية جامعة دمشق، دمشق، 2010، ص: 726.

² حرز الله أحمد أحمد، التربية النفسية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص: 248.

³ سلامة أمينة، (الثقافة الأمنية ودورها في التحليل من حدوث العمل داخل المؤسسة الصناعية)، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص إدارة وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2017، ص: 54.

عوامل ميكانيكية كسقوط الأشياء عن العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مواد لزجة من الأرضية أو أي حدوث تلف مفاجئ.

4- من حيث حجم الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل فيما يتعلق بالآلات والأجهزة يكون على أساس حجم التلف والضرر الذي تعرض له الآلات والمعدات والأبنية أما بالنسبة لما يتعلق بالأفراد العاملون فإن الخطورة التي تحدثها الحوادث تتفاوت نسبها حجم الإصابة الذي يتعرض لها الفرد حيث يمكن أن تصل إلى الوفاة نتيجة الإصابة الجسمية التي تعيبه أو يمكن أن تؤدي عجز كلي تمنع العامل من البقاء في عمله والقيام به.¹

رابعاً: مميزات حوادث العمل:

تتميز حوادث العمل بعده من الصفات يمكن تلخيصها كما يلي:

1- المفاجأة: يجب على كل حادث عمل أن يقع بصفة المفاجأة واللاإرادية ويحدث في وقت غير محدد وعدم توفر صفة المفاجأة في وقوع الحادث يفهم على أنه من الأمراض المهنية وبالتالي تحديد التعويض على هذا الأساس وليس باعتباره حادث عمل في نظم القانون، وصفة المفاجأة مرتبطة بالواقعة نفسها لا سيما ما ينتج عنها ضرر.

2- العنف: إن إصابة العمل يجب أن ينتج عنها جروح تعيب جسم العامل من جراء تعرضه للحادث الذي يعود سببه إلى استخدام أدوات العمل الحادة والثقيلة.

3- الواقعة التي يترتب عنها الحادث غير عادية: والظروف تؤدي إلى وقوع الحادث تختلف عن الظروف العادية التي يتطلبها القيام بالعمل.

4- الأصل الخارجي: بمعنى أن أي إصابة يجب أن تكون ذات أصل خارجي لا تعود إلى أسباب داخلية بجسم المصاب.²

خامساً: معاينة وتحليل حوادث العمل:

يعتبر إجراء بحث وتحليل للحوادث التي تقع مهما كانت بسيطة وذلك لمعرفة أهم الأسباب التي أدت إلى وقوعها واتخاذ أفضل الاحتياطات والوسائل الكفيلة لمنع تكرار حدوثها مستقبلاً هذا أمر ضروري جداً ولا يجب أن يكون الهدف من بحث وتحليل الحوادث هو تحديد المسؤولية لمعرفة المتسبب في وقوع

¹ سهيلة محمد (نفس المرجع السابق)، ص: 727.

² جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، 2016، ص: 140.

الضرر فحسب بل يجب أن يكون الهدف الأساسي هو الكشف عن الأسباب الحادث لتحديد وسائل تصحيح الأوضاع ومعالجتها ويجب إجراء بحث الحادث تزامناً مع وقوعه مباشرةً أو بأسرع مما يمكن.

وللحادث شقين أساسين هما السبب والنتيجة:

إن مشرف العمل أو رئيس القسم المباشر هو أول من يقوم بعملية معاينة الحوادث ويجب أن يصل المسؤول عن معاينة الحوادث إلى أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تسببت في وضوح الحادث وهي:

– الحادث.

– الشخص المصاب.

– الإصابة نفسها.

– النتيجة.

وبعد معاينة الحادث يرفع المسؤول عن معاينة الحادث تقريراً شاملاً للحادث ويتشرط أن يكون فيه:

التاريخ المهني للعامل فحص الآلات الميكانيكية، أو السبب الظاهر للحادث والنتيجة.¹

سادساً: آثار حوادث العمل:

1/ آثار متعلقة بالعامل:

تترك الحوادث عدة آثار سلبية تعود على العامل حسب خطورتها ونوعها ذكر منها:

– هناك نوع من الحوادث يخلف وارده ضحايا من الموتى وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب القضاء عليها أو التي تحتوي على مواد خطرة وسريعة الالتهاب.

– حالات التسمم بالغازات التي تغير الفرد وتتطور مع الوقت وتتحول إلى مرض خبيث.

– وغير ذلك من الحوادث الذي قد تؤدي إلى فقد أحد الأعضاء أو التعرف إلى شلل نصفي أو كلي فيصبح العامل هنا ذو عاهة مستديمة تلزمه من عدم الاستمرار في عمله أو تلزمه ملزمة الفراش.²

2/ آثار متعلقة بالمؤسسة:

¹ محمد هاني، (مرجع سبق ذكره)، ص: 210/211.

² سلامة أمينة، "أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 7، العدد 27، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018، ص: 225.

قد تؤدي حوادث العمل إلى عدة انعكاسات سلبية تعود على المؤسسة تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها تمثلها فيما يلي:

1. عند تفاقم الحوادث تتدمر الروح المعنوية للعمال وتتطور نتيجة فقدان شعورهم بالأمن وإحساسهم

بالخوف الدائم وعدم استقرار مما قد ينتج هذا أي الذهاب في البحث عن أعمال أخرى أكثر أحياناً

سوداد داخل المؤسسة ذاتها أو البحث عن أعمال في مؤسسات أخرى تقوم بتوفير ظروف آمنة

للعمال.¹

2. قد ينتج عن الإصابة عدم إمكانية الاستمرار بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يعود عليها من آثار تعود على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.

3. تعطل في العملية الإنتاجية خلال فترة وقوع الحوادث بالإضافة إلى الميزانية التي تخصصها

المؤسسة لسد نفقات التي تخلفها الحوادث (للمصابين) للمصابين وترميم الآلات والمعدات ومكان العمل.

4. فقدان الإنتاجية ونقص في المبيعات وانخفاض الروح المعنوية للعمال.

5. التعرض إلى فقدان وتشوه سمعة المؤسسة وفي أسوء الحالات يؤدي ذلك إلى غلقها.²

سابعاً: قياس حوادث العمل:

من أهم المواضيع التي يتم دراستها بعد تحليل حوادث العمل في مختلف الميادين وقبل التطرق إلى شرح وتقعيل معدلات الإصابة وشدة حوادث العمل وتكرارها يجب الإشارة إلى أن حسابها لن يكون ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث والإصابات التي تحدث فيها بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو التقنية فالسجلات توفر لنا البيانات والمعلومات المطلوبة وعلى أساس هذه البيانات تحسب هذه المعدلات.

وفيما يلي توضيح لكيفية حساب معدل إصابة العمل وكذا حساب معدل شدة الإصابة حوادث العمل وكذا معدل تكرار الحوادث ونسبتها ومعدل خطورتها:

1_ معدل إصابة العمل: ويحسب على النحو التالي:

¹ سلامة أمينة، (مرجع سبق ذكره)، ص:58.

² Whps://2ouesofe.com.

مجموع عدد إصابات العمل \times عدد ساعات العمل الفعلية

مجموع ساعات العمل الكلية

2_ معدل شدة الإصابة: يهدف إلى معرفة مدى درجة بلاغة الإصابة وقياس شدتها معبرا عنها بعدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة ويحسب هذا المعدل كما يلي:

عدد الأيام الضائعة \times 100

إجمالي ساعات العمل سنويا¹

3_ معدل تكرار الحوادث:

عدد الحوادث \times 1000.000

ساعات العمل الفعلية لجميع العاملين خلال الفترة²

4_ نسبة التكرار: تتمثل نسبة التكرار في جمع عدد حوادث العمل يتوقف عن العمل ويقرب في مليون ساعة عمل وتقسم على المجموع بين المؤسسات أو بين وحدتين لنفس المؤسسة.

عدد الحوادث مع توقف \times مليون ساعة

المجموع الكلي لساعات العمل الفعلية

5_ نسبة الخطورة: تتمثل نسبة الخطورة في جميع أيام العمل الضائعة نتيجة الحوادث في وقت معين ويضرب في مليون ساعة عمل على المجموع الكلي لساعات العمل، قد يؤدي إلى حادث العمل إلى وفاة العامل ما يعادل 6000 يوم عمل ضائع، تقادس حوادث العمل حسب نسبة الخطورة بالشكل التالي:

أيام العمل الضائعة \times ألف

المجموع الكلي لساعات العمل الفعلية³

¹ليلي الألفي، تكنولوجياب تخطيط الموارد البشرية، دار التعليم الأكاديمي، مصر، 2013، ص:99.

²ليلي الألفي، (نفس المرجع السابق)، ص:99.

³فضيلة زدام، (المرونة النفسية وعلاقتها بإدارة أزمات ما بعد الحادث في المؤسسات الاقتصادية)، مذكرة ماجستير في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2022، ص:119_120.

ثامناً: أساليب الوقاية من حوادث العمل وحفظها:

إن عملية تدريب العاملين من أفضل الأساليب والتقنيات الالزمة للقيام بالعمل بشكل سليم يؤدي إلى تخفيض الكثير من معدلات حوادث العمل، كما تتوقف نسبة أكد من الحوادث على مدى تحقيق نجاح سبل الوقاية المتبعة.¹

ومن أهم وسائل الوقاية من حوادث العمل ذكر ما يلي:

1/ إبعاد الأسباب الميكانيكية للحوادث بإبعاد الورش عن بعضها البعض وتحسين الإثارة والقيام بوضع حواجز واقية عن الآلات والتركيبات الكهربائية وغيرها.

2/ الاهتمام بالتوجيه والتدريب والاختيار المهني وذلك بالقيام بإجراء الاختيارات السيكولوجية الالزمة عند الالتحاق بالوظيفة.

3/ مراعاة أمن العمال عند اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل.

4/ تدريب العمال المشرفين على وسائل الوقاية من الحوادث، القيام بعقد اجتماعات دورية للأمن للمساعدة في التعرف على الأخطار المهنية وتزويذ العمال بكل المعلومات والبيانات (كتابات، لافتات، أدلة) المتعلقة بالأخطار التي تسبب في وقوعها الآلات والمعدات وأدوات المتعلقة بالعمل.²

5/ استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية وتمثل في:

1_ النظارات الوقائية (وقاية العيون من التعرض للحرارة والشظايا والكمادات).

2_ أغطية الرأس (تستعمل لحماية الرأس من الأشياء التي تسقط عليه وتعييه، والتعرض لضربات الشمس والأمطار...).

3_ أقنعة الوجه (تستخدم لحماية الوجه من التعرض للحرارة والوهج وتطاير الشظايا...).

4_ الكمامات (تستعمل للوقاية من الغازات والأبخرة والروائح والترب).

5_ أحذية السلامة والأحذية العازلة.³

¹ خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، التدريب المؤثر في العمل، مصر، 2013، ص: 15.

² نضال حماد علي حماد، "أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في السودان"، مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، مجلد 2011، العدد 18، جامعة الإمام المهدى، السودان، 2011، ص: 18_19.

³ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة فيها، دار مجذلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص: 269.

ـ الشروط الواجب توفرها في وسائل الوقاية

إن وسائل الوقاية تستعمل لهدف وقائي معين لذلك يجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط التالية

للقيام بمهامها هي:

1_ أن تقوم بتوفير الحماية المطلوبة لكل أعضاء الجسم المعرضة للإصابة.

2_ أن لا تسبب إزعاج وعدم الراحة لمستعملتها.

3_ أن تكون مقبولة ومناسبة حجماً وشكلًا.

4_ أن تكون قادرة على تحمل ظروف العمل بحيث لا تختلف بسهولة.

5_ أن تتمكن أعضاء الجسم من القيام بالحركات والمهام الضرورية.¹

6_ تصميم الآلات للخصائص الإنسانية: هناك بعض النواحي التي يجب الأخذ بها في تصميم الآلات

لتناسب مع الخصائص الإنسانية وتقليل من الحوادث منها:

ـ وضع وسائل الإدارة وإيقاف الآلة في نفس المكان من الآلة: هذه الطريقة تعتبر من بين الأخطاء

الشائعة وضع وسائل إدارة الآلة في غرفة منفصلة عنها حيث يتسبب هذا إلى وقوع حوادث نتيجة

لبدء عامل التشغيل إدارة الآلة في وجود عامل آخر في غرفة الآلة حيث يكون معرضًا للإصابة

بمجرد بدء عملها لذلك ينبغي أن تكون وسائل تشغيل وإيقاف الآلات بالقرب من الآلة قدر الإمكان.

7_ التوحيد في الألوان وفي تصميم الآلات:

ـ ينبغي اتباع أسلوب نمطي في اختيار أماكن تشغيل وإيقاف الآلات وكذلك اختيار الألوان التي

تعطي معنى معيناً فهذا يسهم في توفير ظروف آمنة في العمل.²

¹ حامدي عبد الحق، (إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل)، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم اجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص: 39.

² رمضان عمون، حمزة معمرى، "حوادث العمل وأساليب خفضها" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد الثالث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011، ص: 562_563.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل والمتمثل في ظاهرة حوادث العمل نستنتج أن هذه الظاهرة تعتبر من بين أكثر الظواهر المنتشرة في أماكن العمل وبسببيه وتحدث بشكل مفاجئ وغير متوقع وتختلف عدة آثار وخيمة تعود على العامل والمؤسسة لذا تشكل هاجساً كبيراً على المؤسسات الصناعية لما تخلفه من تكاليف ومخاطر، لذا يجب على هذه المؤسسات أن تتخذ كل الإجراءات والتدابير الوقائية لحفظ على مواردها المادية والبشرية والحفاظ على استمرارية المؤسسة والتقليل من وقوع هذه الظاهرة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: مجالات الدراسة.

1 - المجال المكاني.

2 - المجال الزماني.

3 - المجال البشري (العينة).

ثالثاً: المنهج.

رابعاً: أدوات جمع البيانات.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

تمهيد:

يعد اختيار المنهج المناسب في أي دراسة علمية من الأسس الضرورية لضمان مصداقية النتائج ودقتها، إذ لا يمكن الوصول إلى تقسير علمي وموضوعي الظاهرة المدروسة دون اعتماد خطوات منهجية تستجيب لطبيعة الموضوع وإشكاليته ومن هذا المنطلق سنعرض في هذا الفصل الجوانب المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة من حيث تحديد المنهج المتبعة، أدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة والعينة وكذلك الأساليب المعتمدة في تحليل البيانات بما يمكن من الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة تمهدية أساسية في أي بحث علمي، وتهدف إلى اختيار التعرف على بعض المؤشرات الأولوية المتعلقة بموضوع الدراسة إلى اختيار فعالية أدوات جمع البيانات وتصحيح أي خلل منهجي، قبل إجراء الدراسة الأساسية وقد تم اختيار مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة بناء على عدة معايير أهمها: علاقتها المباشرة بموضوع الدراسة وإمكانية الوصول إلى البيانات والمحوثين، وكذلك التعاون المؤسسي وتتوفر لمناخ الملائم لإجراء الاستطلاع والتفاعل مع أفراد العينة.

ثانياً: مجالات الدراسة.

1- المجال المكاني:

والمقصود بالمجال المكاني، مكان إجراء الدراسة ومكان إجراء دراستنا في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

***التعريف بالمؤسسة ونشأتها:** يعد مركب صناعة الكوابل بسكرة من أهم المركبات الصناعية ذات الطابع الاستراتيجي على المستوى الوطني والإفريقي، كذلك لقدرته التنافسية في مجال صناعة الكوابل وقدرته على تعويض المنتجات الأجنبية بل براعته في تقنيات الإنتاج المتقدمة والتي أدت إلى الحصول الشركة على شهادات عالمية ووطنية بتقديمها لمنتجات عالية الجودة.

– تأسست شركة "Enicab" سنة 1983 وكانت تشرف على ثلاثة وحدات هي:

- وحدة القبة لصناعة الكوابل الكهربائية ذات الضغط المتوسط وذات الضغط المتخصص.
- وحدة واد السمار بالكراشا لصناعة الأساند والكوابل الهاتفي.
- وحدة بسكرة لصناعة كواكب الطاقة (كل أنواع الكوابل).

– وفي أواخر ديسمبر 1997 تم انفصال المؤسسة عن باقي الوحدتين التي تقعان في واد السمار والقبة وأصبحت منقلة بذاتها.

ـ تقع المؤسسة في المنطقة الصناعية غرب مدينة بسكرة وترتفع على مساحة قدرها 42 هكتار منها 12 هكتار مغطاة ويشمل مباني الإدارة، ورشات الإنتاج، مخازن ومواقف السيارات أما بالنسبة لمساحة المتبقية فهي عبارة عن مساحات خضراء وقد تستعمل أحيانا كمخازن إضافية عند الحاجة.

في سنة 2008 تم خصخصة المؤسسة وتم بيع 70% من أسهمها إلى مجمع جنرال كابل الأمريكية أما بالنسبة 30% المتبقية بقيت في يد شركات مساهمة الدولة (Société de gestion et de participation S G P) وفي سنة 2017 استحوذ مجمع كوندور على 70% التي كانت في يد الجنرال كابل وأصبحت المؤسسة 30% تابعة للدولة و70% تابعة لمجمع كوندور، أهم المتعاملين فيها سونالغاز والشركات الفرعية لها، وسونطراك والشركات التابعة.

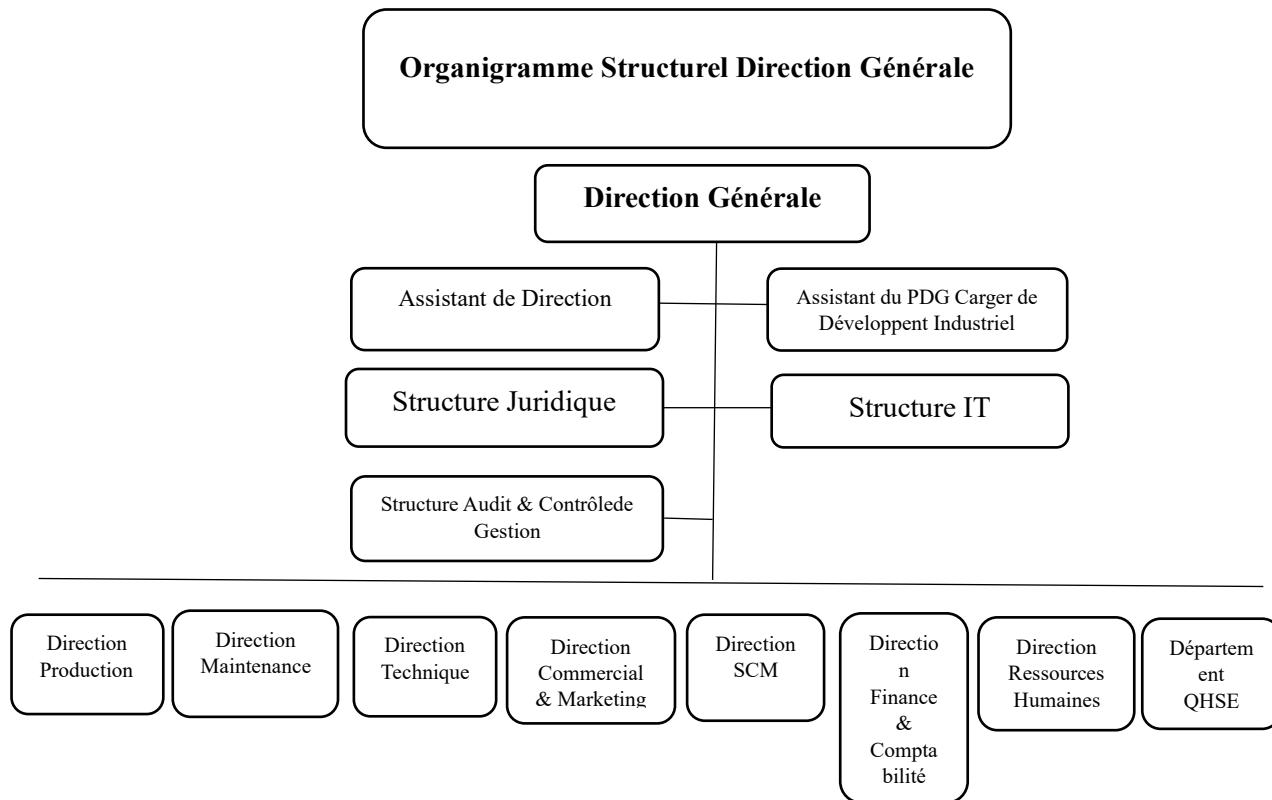
*أهداف المؤسسة:

تحتل المؤسسة مكانة بارزة على المستوى الوطني والدولي وتعتبر كذلك أكبر وحدة صناعية في مجال تخصصها على المستوى القاري.

من الأهداف العامة للمؤسسة ذكر :

- ـ تلبية احتياجات السوق الوطنية من الكواكب الكهربائية.
- ـ الاستغلال الأمثل لمختلف الموارد.
- ـ كسب ثقة العمال والحفاظ عليهم .
- ـ تصدير منتجاتها إلى الأسواق العالمية.
- ـ ضمان موقع الزيادة في مجال تخصصها ومواجهة المنافسة.
- ـ الحفاظ على مستوى منخفض من استيراد المواد الأولية.

*الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



ومن هنا قمنا بإجراء الدراسة في الديريمة التقنية التي تعتبر دائرة أساسية في المؤسسة، حيث أنها تتكون من 7 مصالح وكل مصلحة مختصة بمرحلة معينة في صنع الكوايل ومصالح دائرة الإنتاج كالتالي:

- مصلحة تسيير وتحطيط الإنتاج.
- مصلحة القلد والظفر.
- مصلحة العزل والتغليف.
- مصلحة التجميع والتغليف.
- مصلحة تحفيير المادة العازلة.
- مصلحة صنع البكرات الخشبية.
- مصلحة التوزيع.

فتوجها باختيار مصلحة صنع البكرات الخشبية (FT) ومصلحة العزل والتغليف (H6) باعتبار هذه المصالح الأكثر عرضة لحوادث العمل وأكثرها حسب الإحصائيات المقسدة لنا خلال سنة 2023_2024 (انظر ملحق رقم 3).

من خلال المقابلة التي أجريت مع مسؤولة لجنة الامن والوقاية السيدة "رانيا لعجال" ومسؤول مصلحة المستخدمين السيد "حمزة لعمري".

2_ المجال الزمني:

شملت هذه الدراسة المراحل التالية:

المرحلة الأولى: كانت هذه الفترة بداية مع اختيار وضبط عنوان المذكرة مع الأستاذة المشرفة والمصادقة عليه خلال فترة شهر أكتوبر 2024 ثم بعد ذلك البدء في عملية البحث عن المصادر والمراجع وكل المعلومات حول موضوع الدراسة تم هذا في الفترة الممتدة من شهر نوفمبر 2024 إلى غاية شهر ديسمبر 2024 ثم البدء في عملية كتابة الجانب النظري الذي تم إنجازه خلال فترة شهر جانفي 2025 إلى غاية شهر أفريل 2025.

***المرحلة الثانية:** تمثلت هذه المرحلة في الجانب الميداني للدراسة وبعد حصولنا على وثيقة ترخيص من بزيارة ميدانية من الجامعة إلى مؤسسة صناعة الكواكب بسكرة توجهنا بتاريخ 28 أفريل 2025 على الساعة 9 صباحاً إلى المؤسسة للتعرف على مكان إجراء الدراسة حيث تم استقبالنا من طرف مسؤول مصلحة المستخدمين السيد "حمزة لعمري" وتسليمنا له لوثيقة الترخيص ثم تم توجيهنا إلى السيد "إلياس عبدي" مدير المراقبة التقنية في المؤسسة الذي قدم لنا بدوره كل التسهيلات من أجل إجراء الدراسة في المؤسسة ثم تم توجيهنا إلى مسؤولة الأمن والوقاية في المؤسسة السيدة "رانيا لعجال" التي دار حوار بيننا حول موضوع الدراسة وكيفية إجراءها وجمع المعلومات الالزمة عن موضوعنا .

***المرحلة الثالثة:** تم خلال هذه المرحلة إعداد استماراة حول موضوع الدراسة، ثم عرضت على الأستاذة المشرفة التي قامت بتصحيحها ومناقشتها ثم عرضت على مجموعة من الأستاذة المحكمين في التخصص لتقديم ملاحظات وبدائل فيها والذي أخذت بعين الاعتبار وبعد إعادة صياغتها والتأكد من صحتها قمنا بإجراء زيارة ثانية إلى المؤسسة التي كانت بتاريخ 5 ماي 2025 وهنا تم توزيع الاستماراة على عينة الدراسة وبعد الإجابة على الاستمارات يوم 11 ماي 2025 قمنا بعملية جمعها ثم تفريغها ثم تحليل وتقدير وعرض النتائج.

3_ المجال البشري:

بما أن الدراسة الحالية تعني بحوادث العمل تم اختيار أكثر المصالح التي سجلت فيها حوادث عمل كبيرة والتي هي ورشة صناعة البكرات FT وورشة العزل والتغليف H6 حسب قول رئيس مصلحة المستخدمين السيد "حمزة لعمري" ومسئولة لجنة الوقاية والأمن السيدة "رانيا لعجال" بعد إجراء المقابلة معهما.

قمنا باختيار عينة من العمال بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تعرف: "من أهم العينات الاحتمالية وتقوم فكرتها على أن لكل فرد من أفراد مجتمع الدراسة فرصة متساوية مع الآخرين في أن يكون من عينة البحث وهي تتضمن اختيار عناصر من مجتمع ليكونوا من ضمن عينة البحث على أساس عشوائي تماما".¹

من عمال مصلحة العزل والتغليف H6 ومصلحة صنع البكرات الخشبية FT حيث بلغ مجموع عددهم 236 عاملا فتم استخدام عينة عشوائية بسيطة بنسبة 25% وبالتالي عينة الدراسة قدرت بـ 59 عالما:

$$\begin{array}{r} 236 \times 25 \\ \hline 59 = \\ 100 \end{array}$$

- خصائص مفردات العينة:

جدول رقم 01: يوضح توزيع المبحوثين من حيث الجنس.

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
ذكر	53	%100
انثى	0	%0
المجموع	53	%100

يُبيّن الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث تبين أن جميع المبحوثين ينتمون إلى فئة الذكور بنسبة 100%. ويعزى هذا التوزيع الأحادي إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة، التي يغلب عليها الطابع اليدوي أو التقني، مما يؤدي غالبا إلى استثناء النساء من شغل مثل هذه المناصب.

جدول رقم 02: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
متوسط	12	%23
ثانوي	17	%32
جامعي	24	%45
مجموع	53	%100

¹ صالح بن ناصر الشويرخ، منهجيات البحث في اللسانيات التطبيقية، مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية، الرياض، 2023، ص: 82.

يظهر الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث تبين أن غالبية المبحوثين ينتمون إلى فئة ذوي المستوى الجامعي، مقارنة بالمستويين الثانوي والمتوسط. وتعد هذه النتيجة ذات دلالة مهمة، إذ أن ارتفاع المستوى التعليمي لدى فئة كبيرة من العمال من شأنه أن يعزز وعيهم بأهمية إجراءات السلامة المهنية، ويسهل استيعابهم للمخاطر المرتبطة بالعمل.

جدول 03: توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية%	النكرار	الخيارات
%21	12	6 أشهر
%6	3	سنة
%23	12	سنتين
%24	12	3 سنوات
%7	4	4 سنوات
%19	10	7 سنوات
%100	53	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة المهنية داخل المؤسسة، حيث تبين أن النسبة الأكبر منهم (47%) تتركز في فئة من تتراوح خبرتهم بين سنتين إلى ثلاث سنوات. ويمكن تفسير ذلك في ضوء سياسة التوظيف الحديثة التي تعتمدتها المؤسسة، والتي أدت إلى توظيف عدد كبير من العمال الجدد نسبياً.

وتعتبر هذه النتيجة ذات أهمية خاصة في سياق تحليل ثقافة السلامة المهنية، حيث أن محدودية الخبرة قد تؤثر سلباً على إدراك المخاطر والتفاعل السليم مع إجراءات السلامة.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب نوعية التعاقد

النسبة المئوية%	النكرار	الخيارات
%49	26	دائم
%51	27	مؤقت
%100	53	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب نوعية التعاقد، حيث يتضح أن 51% من العمال يعملون بعقود مؤقتة مقابل 49% بعقود دائمة، وهي نسب متقاربة تشير إلى اعتماد المؤسسة بشكل متوازن على كلا الشكلين من أنماط التوظيف ضمن هيكلها التنظيمي.

وتكتسي هذه المعطيات أهمية خاصة عند تحليل سلوك العمال والتزامهم بإجراءات السلامة المهنية؛ إذ تشير الدراسات إلى أن العمال بعقود مؤقتة قد يكونون أكثر عرضة للمخاطر نتيجة قلة الخبرة أو ضعف الإحساس بالاستقرار الوظيفي، مما قد ينعكس سلباً على تطبيقهم لإجراءات الوقاية. وهو ما يستدعي من المؤسسة تعزيز برامج التكوين والتوعية لجميع فئات العمال، بغض النظر عن طبيعة العقود، بما يضمن خلق ثقافة مهنية موحدة تضع السلامة في صميم أولويات العمل.

جدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين من حيث الحالة الصحية

الخيارات	النكرار	النسبة المئوية %
جيدة	36	%67
متوسطة	11	%21.7
ضعيفة	6	%11.3
المجموع	53	%100

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين من حيث الحالة الصحية، حيث أظهرت النتائج أن 67% من العمال يتمتعون بصحة جيدة، في حين بلغت نسبة ذوي الصحة المتوسطة 21.7%， أما نسبة المبحوثين الذين وصفوا حالتهم الصحية بالضعف فقدر بـ 11.3%.

تشير هذه المعطيات إلى أن أغلبية العمال يتمتعون بحالة صحية جيدة، وهو ما يعد مؤشراً إيجابياً يعكس قدرتهم البدنية على أداء المهام المطلوبة بكفاءة، كما يسهم في الحد من احتمالات التعرض للحوادث والإصابات المهنية. ومع ذلك، فإن نسبة 11.3% من العمال ذوي الحالة الصحية الضعيفة تعد مؤشراً يستوجب الانتباه، لما قد ينجر عنه من تراجع في الأداء المهني وارتفاع في معدلات المخاطر المرتبطة بالسلامة داخل المؤسسة.

ثالثاً: المنهج

إن اختيار منهج الدراسة لا يتم بشكل عشوائي، بل يعتمد وفقاً لطبيعة الموضوع الذي يراد بحثه وتحتاج المناهج العلمية باختلاف المواضيع فكل موضوع محدد يحتاج أن يكون المنهج المستخدم يتناسب معه.

وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه:

“أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة”.¹

ويعرف كذلك بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.²

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

من المعروف أن نجاح الباحث في تحقيق أهدافه يعتمد على الحصول على اختياره لأدوات البحث المناسبة للحصول على البيانات لذا يجب على الباحث أن يكون واثقاً من البيانات التي يحصل عليها من خلال استخدام الأدوات المناسبة.

1_ الاستبيان:

ويعرف على أنه أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان.³

سيتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع 59 استبيان على عدد من العاملين بمؤسسة صناعة الكواكب بسكرة، وتم استرجاع منهم 7 استبيانات وقد تضمن هذا الأخير مجموعة من الأسئلة مقسمة على أربعة محاور (أنظر ملحق رقم 1) تمثلت كما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية لمفردات العينة وتحتوي على 8 أسئلة.

المحور الثاني: خصص لهم الإجراءات التنظيمية المستخدمة في التقليل من حوادث العمل وتحتوي على 8 أسئلة.

والمحور الثالث: خصص لأهم التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة الإدارية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة وقد تضمن هذا المحور 8 أسئلة.

المحور الرابع: خصص لأهم الوسائل الوقائية المتبعة من قبل الرقابة الإدارية لتفادي وقوع حوادث عمل وقد تضمن هذا المحور 8 أسئلة.

وقد أصبح الاستبيان في شكله الأخير بعد بنائه وعرضه على المشرفة وعلى مجموعة من الأستاذة المحكمين في التخصص (أنظر ملحق رقم 1)

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1999، ط2، ص: 46.

² محمد سرحان علي محمود، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، 2018، ط3، ص: 46.

³ نوكان عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، 2015، ط17، ص: 106.

2 المقابلة الغير مقتنة:

هذا النوع من المقابلات يكون أكثر مرونة وانفتاح من المقابلة المقتنة فعلى الرغم من أن أهداف البحث تحكم نوعية الأسئلة ومحتها وسلسلتها وكلماتها إلا أن ذلك يكون حسب الشخص الذي يجري المقابلة ولا توضع خطة أو يحدد برنامج مسبق لمثل هذه المقابلة.¹

ويغرس الحصول على معلومات أكثر من مصادرها حول نشاط المؤسسة فيما يخص مواجهته حوادث العمل قمنا بإجراء مقابلة غير مقتنة مع مسؤولة مصلحة الأمن والوقاية السيد "رانيا لعجال" يوم الاثنين 28 أفريل 2025 على الساعة 10 صباحا حيث قدمت لنا بدورها المعلومات الازمة حول موضوع دراستنا وتقديم الشر المفصل عن الوضعية الأمنية التي تعتمد عليها المؤسسة في معالجة حوادث العمل من بينها توفير الألبسة الوقائية الخاصة ومراقبة وتدريب العمال وملاحظة وتأهيل الأماكن الخاصة بالعمل، وكذا قدمت لنا بعض الإحصائيات المسجلة عن حوادث العمل في المؤسسة حلال سنة 2024 و 2023 نظرا لأن برنامج المؤسسة لإعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل الخاص بسنة 2025 يتم إعداده بعد نهاية سنة 2025 أي في الفترة التي قمنا بزيارة المؤسسة لم تكن متوفرة إلا إحصائيات سنة 2023 و 2024 حيث تبين لنا من خلال هذه الإحصائيات أن أكثر الورشات تعرضها لحوادث العمل في المؤسسة خلال سنة 2023 هي ورشة العزل والتغليف (h6) حيث سجلت أكبر عدد من الحوادث بلغ (6حوادث) وتليها ورشة المعادن الميالورجيا H2 بلغ عددها(5 حادث) أما في سنة 2024 فتبين أن أكثر الورشات التي سجلت أكبر عدد من الحوادث هي ورشة صناعة البكرات الخشبية FT حيث بلغ عدد الحوادث فيها 15 حادث وبعدها تأتي ورشة العزل والتغليف H6 حيث بلغ عدد الحوادث فيها 11 حادث أما بالنسبة للمصالح التي لم تسجل فيها أي حادث عمل خلال سنة 2024/2023 هي ورشة: H1,H4,C11,RD,Atelier école (أنظر ملحق رقم 3).

3 الوثائق:

تعرف على أنها "كل ما يعتمد عليه ويرجع لأحكام أمر وتنبيه واعطائه صفة التحقق".² وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من الوثائق المقدمة لنا من طرف المؤسسة للحصول على معلومات تفيينا في موضوع دراستنا من بينها الإحصائيات المتعلقة بتوزيع حوادث العمل (أنظر ملحق رقم 3). وكذا الهيكل التنظيمي للمؤسسة وهيكل تقسيم مصلحة الدراسة ورشة صناعة البكرات الخشبية FT (أنظر الملحق رقم 4).

¹ محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص:174.

² عبد المجيد محمد الحويج، "الوثائق مفهومها وأنواعها وتقسيمها وأهميتها في البحث العلمي"، مجلة كلية الآداب، مجلد 2، العدد 29، كلية الآداب، جامعة الزاوية، ليبيا، 2020، ص:207.

خامساً: **الأساليب الإحصائية المستخدمة**.

تحدد أساليب المعالجة الإحصائية بناء على طبيعة الموضوع والأهداف المرجوة منه، حيث تساعد الباحث في تحليل البيانات والمعطيات وتقسيرها من أجل فهم الظاهرة المدروسة وقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وهي النسب المئوية والتكرارات. حيث تعرف النسب المئوية تشير إلى النسبة المئوية لعدد حالات كل درجة أو قيمة ويكون مجموع جميع النسب المئوية متساويا دائماً 100%.¹

أما التكرار فيعرف: يعبر التكرار عدد مرات تكرار نفس القيمة أو الفئة في البيانات ويتم استخدامه في تنظيم البيانات داخل الجداول التكرارية يهدف تسهيل تحليلها.²

¹ سليمان حسن أبو بدر، استخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019، ص: 129.

² فريد شوقي، الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية، دار المسيرة، 2010، ص: 31.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة

أولاً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الأول

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الثاني

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الثالث

رابعاً: نتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الأول

1- عرض وتحليل البيانات في ضوء التساؤل الأول

الجدول رقم 06: يوضح مدى تعرض العمال لحوادث المهنية

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	25	%47
لا	28	%53
المجموع	53	%100

يشير الجدول إلى أن نسبة العمال الذين تعرضوا لحوادث مهنية بلغت 47%， وهي نسبة لافتاً تعكس وجود خلل في الالتزام بإجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة.

هذا المعطى يبرز الحاجة إلى تعزيز ثقافة السلامة لدى العمال، وتكثيف جهود التوعية والتكوين المستمر في هذا المجال. كما قد يدل على وجود ضعف في متابعة تطبيق قواعد الوقاية أو قصور في أدوات الرقابة الميدانية، مما يزيد من احتمالية وقوع الحوادث المهنية. لذا، فإن هذه النسبة تمثل مؤشراً هاماً يستدعي تدخلاً إدارياً عاجلاً لتحسين شروط العمل والحد من المخاطر المهنية.

الجدول رقم 07: يوضح مدى تلقي العمال لنصائح وارشادات حول العمل المطلوب قبل البدء فيه لتفادي وقوع حوادث عمل.

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	44	%83
لا	9	%17
المجموع	53	%100

يُبيّن الجدول أعلاه أن 83% من المبحوثين أفادوا بتلقيهم نصائح وإرشادات تتعلق بالعمل المطلوب قبل الشروع في تطبيقه، في حين صرّح 17% بعدم حصولهم على مثل هذه التوجيهات. تُعد هذه النسبة المرتفعة من المبحوثين الذين يتلقون إرشادات مسبقة مؤشراً إيجابياً على مدى اهتمام المؤسسة بتأمين بيئة عمل قائمة على التوعية الوقائية والمرافقة المهنية. فوجود هذه التوجيهات يُسهم بفعالية في تعزيز

ثقافة السلامة داخل المؤسسة، ويساعد على تقليل معدلات الحوادث المهنية، وتحسين جودة الأداء، وتقليل نسب الخطأ، مما يعزز الفهم الدقيق لطبيعة المهام المسندة إلى العمال، ويسهم في رفع كفاءتهم التشغيلية.

الجدول رقم 08: يوضح نسبة اعداد تقارير دورية حول كيفية انجاز الاعمال لتقليل مخاطر وقوع

حوادث العمل

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%81	43	نعم
%19	10	لا
%100	53	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن 81% من المبحوثين أشاروا إلى أن مؤسستهم تقوم بإعداد تقارير دورية تتعلق بكيفية إنجاز الأعمال، وذلك في إطار الحد من مخاطر حوادث العمل، في حين أفاد 19% بعدم وجود مثل هذه الممارسات في مؤسساتهم.

تعد هذه المعطيات دلالة واضحة على حرص عدد معتبر من المؤسسات على اعتماد آليات الرصد والتقييم المنظم لظروف العمل وإجراءات السلامة المهنية. بإعداد التقارير الدورية لا يقتصر على كونه إجراء إداري، بل يمثل أداة وقائية فعالة تسهم في تحسين ظروف العمل، والحد من الأخطار المحتملة، وتعزيز ثقافة السلامة داخل بيئة العمل. كما أن هذه الممارسة تعكس التزاماً مؤسسيًا بالمراجعة المستمرة والتطوير المهني، بما يضمن أداءً أكثر أمناً وكفاءة.

الجدول رقم 09: يوضح مدى تنظيم دورات تدريبية حول الوقاية من التعرض لحوادث العمل داخل

المؤسسة

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%62	33	نعم
%38	20	لا
%100	53	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن 62% من المبحوثين أفادوا بأن مؤسستهم تنظم دورات تدريبية مخصصة للوقاية من حوادث العمل، في حين أشار 38% إلى غياب مثل هذه المبادرات في مؤسساتهم.

تعكس هذه النتائج وجود اهتمام ملموس لدى نسبة معتبرة من المؤسسات بتكوين العاملين في مجال السلامة المهنية، وهو ما يعد مؤشراً إيجابياً على وعي إداري بأهمية الوقاية كآلية أساسية للحد من الحوادث. إن تنظيم دورات تدريبية منتظمة يسهم في رفع مستوى الوعي المهني لدى العمال، ويعزز من قدرتهم على التعامل مع المخاطر المحتملة، مما يساهم بشكل فعال في حماية الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم 10: يوضح مدى مراقبة الإدارة للعمل المنجز للعمال في مكان عملهم تجنبًا لوقوع حوادث

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	33	%62
لا	20	%38
المجموع	53	%100

يشير الجدول أعلاه إلى أن 62% من المبحوثين يرون أن الإدارة تقوم بمراقبة العمل المنجز في أماكن العمل كإجراء وقائي لتفادي حوادث العمل، مقابل 38% صرحوا بعدم وجود مثل هذه الرقابة من طرف الإدارة.

تظهر هذه النتائج أن غالبية المبحوثين يدركون وجود متابعة فعلية من قبل الإدارة لسير العمل، مما يعكس شعوراً بالإشراف والاهتمام الوقائي داخل بيئة العمل، وهو ما يعزز الإحساس بالأمان لدى فئة كبيرة من العمال. في المقابل، فإن نسبة 38% التي نفت وجود الرقابة تشير إلى وجود فئة من العمال ترى قصوراً في آليات المتابعة والمراقبة، ما قد يعكس تبايناً في تطبيق الإجراءات الوقائية بين مختلف الأقسام أو المواقع داخل المؤسسة. وتبرز هذه الفجوة الحاجة إلى تعزيز سياسة الرقابة الشاملة لضمان توحيد معايير السلامة المهنية وتحقيق بيئة عمل أكثر أماناً لجميع العاملين

جدول رقم 11: يوضح مدى قيام الادارة في حال وجود أخطاء بالمسارعة باتخاذ التدابير اللازمة

لمعالجة الأخطاء ولمنع وقوع حوادث مسبقا

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%85	45	نعم
%15	8	لا
%100	53	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن 85% من المبحوثين أكدوا أن الادارة تبادر باتخاذ التدابير اللازمة فور اكتشاف الأخطاء، وذلك بهدف معالجتها ومنع تكرارها، خاصة فيما يتعلق بحوادث العمل.

تعكس هذه النسبة المرتفعة تصوراً إيجابياً لدى فئة كبيرة من العمال بشأن جاهزية الادارة واستجابتها السريعة للأخطاء المهنية، وهو ما يشير إلى وجود نظام تدخل فعال يسهم في تعزيز السلامة المهنية داخل المؤسسة. إن مثل هذا التصرف الاستباقي من طرف الادارة لا يساهم فقط في تقليل المخاطر المحتملة، بل يعزز أيضاً ثقة العاملين في بيئة عملهم وينمي الإحساس بالمسؤولية الجماعية نحو الوقاية والحماية.

جدول رقم 12: يوضح مدى اهتمام الادارة بالشكاوي والملاحظات المقدمة لها من طرف العمال

لمراجعةها وتقليل من الحوادث العمل

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%70	37	نعم
%30	16	لا
%100	53	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن 70% من المبحوثين يرون أن الادارة تولي اهتماماً بالشكاوي والملاحظات المقدمة من طرف العمال، من خلال مراجعتها واتخاذ ما يلزم من تدابير لتقادي حوادث العمل، في حين عبر 30% عن اعتقادهم بعدم وجود هذا الاهتمام من قبل الادارة.

تظهر هذه النتائج أن غالبية العمال يدركون وجود آليات تواصل فعالة بين الادارة والعمال، ما يعكس مستوى من الثقة والرضا المهني بشأن تجاوب الادارة مع الانشغالات المطروحة. ويعد هذا التفاعل أحد المؤشرات الإيجابية على وجود بيئة عمل تشجع على الحوار وتعزز من ثقافة السلامة والوقاية. في

المقابل، فإن النسبة المتبقية تشير إلى ضرورة تحسين آليات المتابعة والتواصل داخل بعض الأقسام، بما يضمن الاستجابة الشاملة والمستمرة للاحظات جميع العمال.

جدول رقم 13: يوضح مدى قيام المؤسسة بتحديث وتطوير الاجراءات التنظيمية المتعلقة بسلامة

العاملين داخل المؤسس للحد من وقوع حوادث العمل فيها

الخيارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية %
نعم	35	%66
لا	18	%34
المجموع	53	%100

يوضح الجدول أعلاه أن 66% من العمال أقرروا بوجود جهود داخل المؤسسة لتحديث وتطوير الإجراءات التنظيمية المتعلقة بسلامة العاملين، بهدف الحد من حوادث العمل، في حين عبر 34% عن عدم إدراكهم لوجود مثل هذه الجهود.

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية المبحوثين يلاحظون اهتماما ملماوسا من قبل المؤسسة بمراجعة وتحديث آليات السلامة المهنية، وهو ما يعكس وعيها متزايدا بأهمية الوقاية من المخاطر داخل بيئة العمل. إن سعي المؤسسة إلى تحسين الإجراءات التنظيمية المرتبطة بالسلامة يعكس إدراكا جماعيا لأهمية الحد من حوادث المهنية وتعزيز حماية العاملين. ومع ذلك، فإن نسبة 34% التي لم تلحظ هذا التحديث تبرز الحاجة إلى تعزيز عملية التواصل الداخلي لضمان إشراك جميع العمال في جهود الوقاية والتطوير التنظيمي.

الجدول رقم 14: يوضح مدى مساهمة الاجراءات المتبعة في التقليل من التعرض إلى حوادث واحطاز

داخل المؤسسة

الخيارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية %
نعم	33	%62
لا	20	%38
المجموع	53	%100

يبين الجدول أعلاه أن 62% من المبحوثين يرون أن الإجراءات المتبعة داخل المؤسسة ساهمت بشكل إيجابي في الحد من الحوادث والمخاطر المهنية، في حين أشار 38% إلى أن هذه الإجراءات لم يكن لها تأثير فعال في هذا الجانب.

تعكس هذه المعطيات تصوراً إيجابياً لدى أغلب المبحوثين حول فعالية السياسات والإجراءات التنظيمية المعتمدة في تعزيز السلامة المهنية وتقليل احتمالات التعرض للحوادث داخل المؤسسة. وتعد هذه النتيجة مؤشراً على نجاح نسبي للاستراتيجيات الوقائية المعتمدة. بالمقابل، فإن نسبة 38% التي ترى عدم فعالية هذه الإجراءات قد تعكس شعوراً بعدم كفاية تطبيقها أو نقصاً في التوعية بها، ما يشير إلى ضرورة إعادة تقييم بعض آليات التنفيذ وتحسين مستويات التواصل حولها لضمان شمولية الفائدة لكافة العاملين.

2- تفسير التساؤلات في ضوء التساؤل الأول:

تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى أن هناك مستوى معتبراً من الوعي المؤسسي بأهمية السلامة المهنية، يتجلّى ذلك من خلال النسب المرتفعة للمبحوثين الذين أكدوا على وجود ممارسات وإجراءات تهدف إلى الحد من الحوادث داخل المؤسسة. وهي:

1. تقديم الإرشادات قبل الشروع في العمل:

نسبة 83% من العمال أفادوا بتقديم نصائح وإرشادات قبل بدء العمل، ما يعكس وجود سياسة واضحة للتوعية المسبقة بالمهام والمخاطر المرتبطة بها، الأمر الذي يعد من المؤشرات الأساسية للوقاية وتقليل الأخطاء المهنية وهذا ما اكّدت عليه الدراسة السابقة لخليلي عبر في مذكرة ماستر تخصص إدارة وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2014,2015 عبر بعنوان الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق فعالية المؤسسة حيث كانت إجابات المبحوثين والمقدرة بنسبة 85,75% تؤكد أن المؤسسة تقوم بتقديم نصائح وارشادات حول العمل قبل البدء فيه .

2. إعداد تقارير دورية للوقاية:

أكَدَ 81% من العمال أن مؤسستهم تقوم بإعداد تقارير دورية حول كيفية إنجاز العمل بما يضمن السلامة، مما يشير إلى وجود منهجية منظمة لتقدير وتحسين ظروف العمل باستمرار.

3. تنظيم دورات تدريبية:

صرَحَ 62% من المبحوثين بأن مؤسستهم تنظم دورات تدريبية في مجال الوقاية من حوادث العمل، وهي نسبة إيجابية تدل على الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التكوين المستمر، رغم ضرورة تحسين هذه النسبة بالنظر إلى وجود 38% لا يتلقون مثل هذا التكوين.

4. الرقابة على العمل المنجز:

بلغت نسبة المبحوثين الذين أكدوا وجود مراقبة إدارية للعمل المنجز بهدف تقاديم الحوادث 62%، مما يعكس دوراً رقابياً فعالاً نسبياً للإدارة في تحسين السلامة، غير أن وجود 38% لا يشعرون بوجود هذه الرقابة قد يشير إلى تقواطع في تطبيقها أو ضعف في التواصل بشأنها.

5. استجابة الإدارة عند حدوث أخطاء:

نسبة 85% من العمال أكدوا أن الإدارة تسارع إلى اتخاذ التدابير الالزمة عند حدوث أخطاء، مما يعزز الشعور بالثقة في المؤسسة ويشير إلى وجود آليات فعالة للتدخل السريع في الأزمات المهنية وهذا ما أكدت عليه الدراسة السابقة لخليبي عبير في مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع إدارة وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2014,2015 بعنوان الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق فعالية المؤسسة حيث كانت إجابات المبحوثين والمقدرة بنسبة 71,42% تؤكد على أن المؤسسة تقوم بتصحيح واستجابة للاخطاء واتخاذ التدابير الالزمة.

6. الاهتمام بشكاوى العمال:

70% من المبحوثين يرون أن الإدارة تهتم بالشكوى واللاحظات، ما يدل على وجود قنوات تواصل مفتوحة تشجع على الحوار وتعزز من ثقافة الوقاية، رغم أن 30% يشعرون بالإهمال، وهو ما يتطلب تحسين آليات التغذية الراجعة.

7. تحديث إجراءات السلامة:

أقر 66% من المبحوثين بأن المؤسسة تقوم بتحديث إجراءات السلامة، وهو ما يشير إلى توجه مؤسستي نحو التطوير المستمر، في حين يجبأخذ رأي 34% من لم يلاحظوا هذا التحديث كتببيه لنقوية الجانب الاتصالي بشأن التدابير المتخذة.

8. فعالية الإجراءات المتبعة:

62% من المشاركين في الدراسة يرون أن الإجراءات المعتمدة ساهمت فعلياً في تقليل الحوادث، وهو ما يعكس الأثر الإيجابي لتطبيق سياسات السلامة، إلا أن نسبة 38% الذين لا يلمون هذا الأثر تبرز أهمية تقييم فعالية هذه الإجراءات ميدانياً وبشكل دوري.

وفي الأخير يمكن القول من خلال هذه النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتماماً ملحوظاً بالسلامة المهنية، غير أن بعض الفجوات تبقى قائمة، لاسيما على مستوى تعميم الممارسات الجيدة، وضمان إدراك جميع العاملين لها. يوصى في هذا السياق بتعزيز التكوين، وتحسين آليات التواصل الداخلي، وتوسيع نطاق المتابعة والتقييم المستمر.

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير البيانات في ضوء التساؤل الثاني:

1- عرض وتحليل البيانات في ضوء التساؤل الأول:

جدول رقم 15: يوضح مدى إذ كان نقص الكفاءات والخبرات سبب في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%75	40	نعم
%25	13	لا
%100	53	المجموع

يبين الجدول نتائج آراء المبحوثين حول مدى تأثير نقص الكفاءات والخبرات لدى المشرفين في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة. وقد أظهرت النتائج أن 75% من المبحوثين يرون أن هذا النقص يعد أحد الأسباب الرئيسية في حدوث الحوادث المهنية، في حين عبر 25% عن رأي مخالف.

تعكس هذه النسبة المرتفعة إدراكاً واسعاً بين العمال لمدى أهمية كفاءة المشرفين في الوقاية من المخاطر وتعزيز بيئة العمل الآمنة. وتشير هذه النتائج إلى الحاجة الملحّة لإعادة النظر في سياسات التكوين والتأهيل المستمر للمشرفين، مع اعتماد آليات واضحة لتقدير أدائهم المهني ومدى التزامهم بتطبيق إجراءات السلامة. فالتكوين الجيد للمشرفين لا يسهم فقط في الحد من الحوادث، بل يشكل أحد الأركان الأساسية في بناء ثقافة مؤسسية وقائية فعالة ومستدامة.

جدول رقم 16: يوضح مدى إذا كان هناك ضعف في تنفيذ إجراءات الرقابة الإدارية في المؤسس

للتقليل من وقوع حوادث عمل فيها

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%49	26	نعم
%51	27	لا
%100	53	المجموع

يعرض الجدول نتائج آراء المبحوثين حول مدى فعالية تنفيذ إجراءات الرقابة الإدارية داخل المؤسسة في الحد من حوادث العمل. وقد أظهرت النتائج تقارباً في الآراء، حيث صرّح 49% من المبحوثين بوجود ضعف في تنفيذ هذه الإجراءات، مقابل 51% أفادوا بعدم وجود ضعف.

يشير هذا التقارب في النسب إلى وجود انقسام في تصورات العمال حول مدى فاعلية الرقابة الإدارية، الأمر الذي يعكس تبايناً في الخبرات والتجارب داخل بيئة العمل. وعلى الرغم من أن النسبة الأكبر - ولو بشكل طفيف - ترى أن الإجراءات الرقابية تنفذ بشكل مناسب، إلا أن نسبة 49% التي ترى عكس ذلك تستدعي الوقوف عندها وتحليلها بجدية. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى مراجعة شاملة لإجراءات الرقابة الإدارية المتبعة، بهدف تقييم فعاليتها وتحديد مكامن القصور أو الضعف، والعمل على تطويرها بما يضمن تحسين شروط السلامة المهنية وتعزيز ثقافة الوقاية داخل المؤسسة.

جدول رقم 17: يوضح مدى التزام العمال بإجراءات السلامة المحددة داخل المؤسسة لتفادي التعرض

إلى أخطار في العمل

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	35	%66
لا	18	%34
المجموع	53	%100

يعرض الجدول أعلاه نتائج آراء المبحوثين حول مدى التزام العمال بتطبيق إجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة، بهدف تفادي التعرض للأخطار أثناء أداء العمل. وقد بينت النتائج أن 66% من العمال أكدوا التزامهم بتطبيق هذه الإجراءات، في حين أفاد 34% بعدم التزامهم بها.

تشير هذه النسبة إلى أن غالبية العمال يدركون أهمية الالتزام بإجراءات السلامة المهنية، مما يعكس مستوى معيناً من الوعي بالمخاطر المحتملة وحرصاً على الوقاية من الحوادث. من جهة أخرى، فإن نسبة 34% من العمال الذين أقرروا بعدم الالتزام تمثل مؤشراً مقلقاً، قد يعزى إلى غياب التحفيز، أو ضعف المتابعة، أو نقص الوعي بثقافة السلامة، وهو ما يستدعي تعزيز برامج التوعية والتكتوين، وتشديد الرقابة على الالتزام بتطبيق معايير الوقاية، باعتبار أن أي تهاون في هذا المجال يمكن أن يترتب عنه أخطار جسيمة سواء على الأفراد أو على المؤسسة ككل.

الجدول رقم 18: يوضح نسبة وجود وعي كافي بثقافة السلامة المهنية للعمال

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	18	%34
لا	35	%66
المجموع	53	%100

يُبيّن الجدول أعلاه نتائج آراء العمال حول مدى وعيهم بثقافة السلامة المهنية داخل المؤسسة. وقد أظهرت النتائج أن 34% فقط من المبحوثين صرحوا بامتلاكهم وعيًا كافياً بهذه الثقافة، في حين أكد 66% عدم وعيهم الكافي بإجراءات ومعايير السلامة المهنية.

تعكس هذه النتائج وجود خلل واضح في التوعية والتقويم المتعلقين بالسلامة داخل بيئه العمل، حيث يشكل غياب الوعي لدى غالبية العمال مؤشرًا خطيرًا يزيد من احتمالية تعرضهم للحوادث والإصابات المهنية. في المقابل، فإن نسبة لا 34% من العمال الذين يمتلكون وعيًا بثقافة السلامة تؤكد على أهمية هذا الوعي كعنصر أساسي في الوقاية وتعزيز السلوكيات المهنية الآمنة. وتشير هذه المعطيات إلى ضرورة تكثيف برامج التوعية والتدريب المستمر، وإدماج مفاهيم السلامة المهنية ضمن السياسة العامة للمؤسسة من أجل ترسیخ ثقافة وقائية شاملة تساهم في خفض معدلات الخطر وتحسين ظروف العمل.

جدول رقم 19: يوضح ما إذا كان هناك نقص في الوسائل التكنولوجية في عملية الرقابة لتقليل من

وقوع حوادث العمل في المؤسسة

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	39	%74
لا	14	%26
المجموع	53	%100

يظهر الجدول أعلاه نتائج استطلاع آراء العمال حول مدى توفر الوسائل التكنولوجية الضرورية لتعزيز فعالية الرقابة والحد من حوادث العمل داخل المؤسسة. وقد بيّنت النتائج أن 74% من المبحوثين يرون أن هناك نقصاً في استخدام هذه الوسائل التكنولوجية، مقابل 26% فقط أكدوا توفرها.

تشير هذه المعطيات إلى إدراك واسع لدى العمال بأهمية توظيف التكنولوجيا في دعم عمليات الرقابة والوقاية، حيث يعد غيابها عاملاً مقلقاً قد يسهم في زيادة احتمالات وقوع الحوادث المهنية. وتبرز هذه النسبة المرتفعة (74%) الحاجة الملحّة إلى تبني المؤسسة لاستراتيجيات رقمية متقدمة تشمل إدخال أجهزة وتقنيات رقابية حديثة، مثل أنظمة الإنذار المبكر، والمراقبة الذكية، وتحليل البيانات، بما يعزز من كفاءة إجراءات السلامة المهنية ويوفر بيئة عمل أكثر أماناً واستقراراً.

جدول رقم 20: يوضح ما إذا كان نقص الموارد المالية يعتبر من صعوبات الحد من الحوادث العمل

النسبة المئوية %	النكرارات	الخيارات
%57	30	نعم
%43	20	لا
%100	53	المجموع

يُبرز الجدول أعلاه نتائج آراء العمال حول مدى اعتبار نقص الموارد المالية أحد الصعوبات التي تعيق الحد من حوادث العمل داخل المؤسسة. وقد أظهرت النتائج أن 57% من المبحوثين يرون أن محدودية الموارد المالية تعد من بين العوامل التي تعرقل جهود الوقاية، وذلك بالنظر إلى أن تنفيذ إجراءات السلامة يتطلب تمويلاً كافياً لتوفير المعدات والتجهيزات الوقائية، وتنظيم الدورات التكوينية، واعتماد الوسائل التكنولوجية الحديثة.

في المقابل، عبر 43% من المبحوثين عن عدم اعتبارهم نقص الموارد المالية عائقاً أساسياً، مرجعين ذلك إلى وجود عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً، كضعف تأهيل المورد البشري، أو غياب ثقافة السلامة المهنية، أو نقص الوسائل الوقائية داخل المؤسسة.

وتعكس هذه النتائج أهمية تبني مقاربة شمولية في معالجة إشكالية حوادث العمل، تأخذ بعين الاعتبار مختلف الموارد المتاحة، المادية والبشرية والتنظيمية، لضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة.

جدول رقم 21: يوضح مدى استخدام العمال للوسائل الوقائية أثناء تنفيذ عملهم

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	52	%99
لا	1	%1
المجموع	53	%100

يعرض الجدول أعلاه نتائج استجابات العمال بشأن مدى التزامهم باستخدام الوسائل الوقائية أثناء تأدية مهامهم داخل المؤسسة. وقد أظهرت النتائج أن 99% من العمال أفادوا باستخدامهم لهذه الوسائل، وهو ما يعكس درجة عالية من الوعي والالتزام بإجراءات السلامة المهنية.

تشير هذه النسبة المرتفعة إلى ثقافة مؤسسية إيجابية تبني الوقاية كخيار استراتيجي للحد من حوادث العمل، كما تدل على نجاح جهود التوعية والتأثير التي تبذلها المؤسسة في هذا المجال. فحرص العمال على استعمال الوسائل الوقائية لا يساعدهم فقط في حماية صحتهم وسلامتهم، بل يعد أيضاً عنصراً حاسماً في تقليل نسبة الحوادث المهنية، ما يفضي إلى استقرار أكبر في بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

جدول رقم 22: يوضح أسباب استخدام الوسائل الوقائية لعاملين

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
الخوف من التعرض إلى خطر	17	%32
الخوف من العقوبة لعدم الاستعمال	20	%38
نتيجة التدريب المتلقى	16	%30
المجموع	53	%100

يعرض الجدول أعلاه توزيع استجابات العمال حول أسباب استخدام وسائل الوقاية من قبلهم، حيث بينت النتائج أن 38% من المبحوثين يستخدمونها بداعي الخوف من العقوبة عند عدم الاستعمال، في حين

أشار 32% إلى أن دافعهم الرئيسي هو الخوف من التعرض إلى الخطر، و30% يرجعون استخدامهم إلى نتائج التدريب المتلقى.

تشير هذه النتائج إلى أن الدافع الأكثر تأثيراً في التزام العمال باستخدام وسائل الوقاية يتمثل في البعد العقابي، أكثر من الدافع الوقائي الذاتي أو التكويني. وهو ما يعكس اعتماداً على الرقابة والعقوبة بدلًا من ترسیخ ثقافة السلامة المستدامة. ويعد هذا الترتيب في الأسباب مؤشرًا على ضرورة تعزيز التوعية وتحفيز العاملين على تبني إجراءات السلامة بدافع شخصي قائم على الفهم العميق لأهمية الوقاية، بدلًا من الاقتصار على الامتثال القسري. إن الاستخدام السليم والواعي للوسائل الوقائية يجب أن ينبع أولاً من حرص العامل على سلامته، لا من الخوف من العقوبة، مما يستدعي مراجعة استراتيجيات التكوين والتحفيز داخل المؤسسة.

2- تفسير التساؤلات في ضوء التساؤل الثاني:

بالاعتماد على النتائج المعروضة في الجداول السابقة، إذ تبرز هذه النتائج مجموعة من المؤشرات الكمية التي تعكس مدى الالتزام بإجراءات الوقاية، فعالية الرقابة الإدارية، توفر الموارد (البشرية والمادية)، مستوى التكوين والتأهيل، إضافة إلى وعي العمال بثقافة السلامة المهنية. وقد تمثلت في:

1. فعالية دورات الوقاية والتدريب:

- أظهرت النتائج أن 62% من العمال أكدوا تنظيم دورات تدريبية للوقاية من الحوادث، مما يعكس وجود اهتمام مؤسسي نسبي بالتكوين الوقائي.
- ومع ذلك، فإن 38% أقروا بعدم وجود تلك الدورات، ما يدل على تفاوت في التنظيم أو عدم تعميمه على كل الوحدات أو العمال.

2. مراقبة العمل في أماكن الخطر:

- أشار 62% من المبحوثين إلى أن الإدارة تقوم بمراقبة العمل تقادياً للحوادث، مقابل 38% يرون العكس، مما يعكس وجود جهد إداري معتبر، لكنه غير شامل لجميع السياقات والفضاءات المهنية.

3. الاستجابة للأخطاء المهنية:

- أكّدت نسبة 85% من المشاركين أن الإدارة تسارع إلى اتخاذ التدابير الازمة عند وقوع الأخطاء، مما يشير إلى وعي مؤسسي عال بضرورة التدخل السريع كإجراء وقائي فعال.

4. التفاعل مع شكاوى العمال:

- يرى 70% من المبحوثين أن الإدارة تهتم بالشكاوى واللاحظات، وهو ما يدل على وجود مناخ من الثقة النسبية بين العمال والإدارة، بينما 30% لا يشاركون هذا التصور، مما يبرز الحاجة لتحسين آليات الاتصال والتجاوب.

5. تحديث الإجراءات التنظيمية للسلامة:

- أشار 66% من العمال إلى وجود جهود في تطوير إجراءات السلامة، وهو ما يدعم فرضية وجود ثقافة مؤسساتية وقائية متمامية، لكن 34% لا يشعرون بذلك، مما يشير إلى ضرورة تحسين التواصل حول هذه الجهود.

6. فعالية الإجراءات المتبعة:

- 62% من العمال يعتقدون أن الإجراءات المتبعة ساهمت في الحد من الحوادث، لكن النسبة المتبقية (38%) ترى العكس، مما يفرض إعادة تقييم لهذه الإجراءات ومخرجاتها.

7. كفاءة المشرفين:

- يرى 75% من المبحوثين أن نقص كفاءة المشرفين يمثل سببا رئيسا للحوادث، ما يكشف خللا كبيرا في الهيكل التنظيمي يستوجب التدخل العاجل في مجال التكوين.

8. ضعف الرقابة الإدارية:

- أبدى 49% من المبحوثين ملاحظتهم بوجود ضعف في الرقابة، مقابل 51% يرون العكس، وهي نسب متقاربة تعكس انقساما في تقييم هذه الوظيفة الحيوية، وتسدّي مراجعة أدوات الرقابة وأدائها.

9. مدى التزام العمال بإجراءات السلامة:

- أكّدت نسبة 66% التزامهم بالإجراءات الوقائية، بينما صرّح 34% بعدم التزامهم، وهو مؤشر على ضرورة توسيع التوعية والتحفيز وهذا ما اكّدت عليه الدراسة السابقة

ل بن جدو نوارة في مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 8 مאי 1945 سنة 2017,2018 بعنوان دور الرقابة

في التخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية حيث كانت إجابات المبحوثين والمقدرة بنسبة 94,32 % تؤكد على ان العمال يلتزمون بإجراءات الوقاية

10. **وعي العمال بثقافة السلامة المهنية:**

فقط 34% من العمال لديهم وعي كاف بالسلامة المهنية، بينما يرى 66% أنهم يفتقرن لهذا الوعي، ما يمثل خطرا على مستوى السلامة العامة داخل المؤسسة.

11. **توفر الوسائل التكنولوجية للرقابة:**

عُبر 74% عن نقص الوسائل التكنولوجية في عملية الرقابة، ما يدعو إلى تخصيص موارد إضافية لتجهيز المؤسسة بوسائل رقابة حديثة.

12. **الموارد المالية كعائق:**

رأى 57% أن نقص الموارد المالية يعد عائقا في الحد من الحوادث، بينما 43% يرون أن أسبابا أخرى أكثر تأثيرا، ما يشير إلى تعدد وتدخل العوامل المؤثرة في الحوادث.

13. **استخدام وسائل الوقاية:**

99% من العمال أكدوا التزامهم باستخدام وسائل الوقاية، وهو مؤشر إيجابي للغاية على التزام الأفراد بالإجراءات الوقائية وهذا ما اكدهت عليه الدراسة السابقة لحامدي عبد الحق في مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة 2014,2015 بعنوان إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل حيث كانت إجابات المبحوثين والمقدرة بـ 71,42 % تؤكد استخدام العمال لوسائل الوقاية

14. **د الواقع استخدام وسائل الوقاية:**

كان الدافع الأول لاستخدام وسائل الوقاية هو الخوف من العقوبة (38%), ثم الخوف من الخطر (32%), وأخيرا التدريب المتلقى (30%)، ما يدل على ضعف الثقافة الذاتية للوقاية، والاعتماد على الردع أكثر من الاقتناع الذاتي.

وفي الأخير يمكن القول أن المؤسسة تبذل جهوداً معتبرة في مجال الوقاية والسلامة، إلا أن هناك تحديات بارزة تتعلق:

- بضعف التكوين والوعي لدى المشرفين والعمال.
- نقص الوسائل التكنولوجية والمادية.
- تباين وجهات النظر حول فعالية الإجراءات المتبعة.

مما يستوجب استراتيجية وقائية شاملة ترتكز على:

- تعزيز التكوين.
- الاستثمار في الرقابة الذكية.
- ترسیخ ثقافة السلامة المهنية لا بالردع فقط بل بالتحفيز والتوعية المستدامة.

ثالثاً: عرض وتحليل البيانات في ضوء التساؤل الثالث

1- عرض وتحليل البيانات في ضوء التساؤل الثالث

جدول رقم 23: يوضح مدى تطلب وظيفة العامل لاستخدام وسائل الوقاية مثل(الكمامات، احذية السلامة، أغطية الرأس، نظارات...)

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	42	%79
لا	11	%21
المجموع	53	%100

يوضح الجدول أعلاه نسبة المبحوثين الذين تقتضي طبيعة وظائفهم استخدام وسائل الوقاية الفردية (الأحذية الواقية، الكمادات، النظارات، أغطية الرأس...)، حيث أفاد 79% من العمال بأن مهامهم تتطلب استعمال هذه الوسائل، مقابل 21% صرّحوا بأن وظائفهم لا تستوجب ذلك.

تعكس هذه النسبة المرتفعة وجود بيئة عمل تستدعي الالتزام بإجراءات الوقاية لتقادي المخاطر المهنية المحتملة، ما يشير إلى ضرورة توافر وسائل الوقاية بشكل دائم وتكثيف التكوين حول سبل استخدامها بالشكل الصحيح حفاظاً على سلامة العاملين.

جدول رقم 24: يوضح توفير المؤسسة للوسائل الوقائية الخاصة بالعمل لتفادي وقوع حوادث عمل

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	39	%74
لا	14	%26
المجموع	53	%100

يبين الجدول أعلاه استجابات المبحوثين بشأن مدى توفر المؤسسة لوسائل الوقاية المرتبطة بطبيعة وظائفهم، حيث أشار 74% من العمال إلى أن المؤسسة توفر لهم هذه الوسائل، مقابل 26% أفادوا بعدم توفرها.

تُظهر هذه المعطيات أن غالبية العاملين يؤكدون وجود التزام مؤسسي بتوفير وسائل الوقاية، ما يعكس حرص المؤسسة على تطبيق متطلبات السلامة المهنية وتقليل نسب التعرض للحوادث. ومع ذلك، فإن نسبة 26% من أشاروا إلى غياب هذه الوسائل تستدعي مراجعة شاملة للتوزيع الفعلي لهذه التجهيزات، لضمان التغطية الشاملة وتحقيق بيئة عمل آمنة لكافحة الموظفين دون استثناء.

الجدول رقم 25: يوضح مدى قيام المؤسسة بحملات تحسيسية حول أهمية استعمال وسائل الوقاية لتفادي وقوع حوادث العمل

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	39	%74
لا	14	%26
المجموع	53	%100

يُظهر الجدول أعلاه آراء المبحوثين حول مدى قيام المؤسسة بتنظيم حملات تحسيسية للتوعية بأهمية استخدام وسائل الوقاية لتفادي حوادث العمل، حيث أفاد 74% من العمال بأن المؤسسة تنظم هذه الحملات، في حين أشار 26% إلى غيابها.

تعكس هذه النتائج إدراكاً مؤسسياتياً واضحاً لأهمية التوعية في تعزيز ثقافة السلامة المهنية، إذ إن نسبة 74% تمثل مؤشراً إيجابياً على جهود المؤسسة في تقليل الحوادث وتعزيز سلوك وقائي لدى العمال.

ومع ذلك، فإن نسبة 26% من لم يلاحظوا هذه الحملات توحى بوجود تفاوت في الوصول إلى هذه المبادرات، مما يستدعي تعزيز استراتيجيات الاتصال الداخلي وضمان شمولية هذه البرامج التوعوية لجميع العاملين دون استثناء.

الجدول رقم 26: يوضح مدى قيام المؤسسة بحواجز واقية على الآلات والتركيبات الكهربائية وغيرها من مخاطر الحريق تجنبًا لوقوع حوادث العمل

الخيارات	النسبة المئوية %	النكرارات
نعم	%83	44
لا	%17	9
المجموع	%100	53

يعرض الجدول أعلاه نتائج آراء المبحوثين حول مدى التزام المؤسسة بوضع الحواجز الواقية على الآلات، التركيبات الكهربائية، ومصادر الخطر الأخرى كوسيلة وقائية لتفادي حوادث العمل. وقد أظهرت البيانات أن 83% من العمال أكدوا وجود هذه الحواجز، في حين أشار 17% إلى غيابها.

تشير هذه النسبة المرتفعة إلى وعي المؤسسة بأهمية توفير وسائل الحماية التقنية، مما يعكس حرصها على الوقاية من الأخطار المهنية وضمان سلامة العاملين. أما النسبة المتبقية، رغم أنها محدودة، فإنها تسلط الضوء على ضرورة المراجعة الدورية لتطبيق هذه الإجراءات في مختلف الورش والأقسام لتفادي أية ثغرات قد تُعرض العمال لمخاطر محتملة.

جدول رقم 27: يوضح مدى قيام المؤسسة بتعديل التهوية والاضاءة ودرجة الحرارة باستمرار خلق جو مناسب للعمل وتفادي الحوادث

الخيارات	النسبة المئوية %	النكرارات
نعم	%68	36
لا	%32	17
المجموع	%100	53

يوضح الجدول أعلاه نتائج آراء العمال بشأن مدى التزام المؤسسة بتعديل عناصر البيئة الفيزيقية للعمل، مثل التهوية، الإضاءة، درجة الحرارة، بشكل منظم، وذلك من أجل تهيئة ظروف ملائمة تقلل من احتمالية وقوع حوادث العمل. وقد أظهرت النتائج أن 68% من العمال أكدوا على قيام المؤسسة بهذه التعديلات، في حين غير 32% عن غياب هذا الإجراء.

تشير هذه النسبة الإيجابية إلى إدراك المؤسسة لأهمية العامل البيئي في تعزيز السلامة المهنية ورفع مستوى الراحة الجسدية والنفسية للعمال، مما يعكس إيجاباً على الإنتاجية ويقلل من مستويات الإجهاد والمخاطر المرتبطة بظروف العمل غير الملائمة.

جدول رقم 28: يوضح مدى قيام المؤسسة بصيانة دورية الآلات وتفتيشها والتأكد من سلامتها لتفادي

وقوع حوادث عمل

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	27	%51
لا	26	%49
المجموع	53	%100

يبرز الجدول أعلاه آراء العمال حول مدى التزام المؤسسة بإجراء الصيانة الدورية للآلات والتفتيش عليها لضمان سلامتها وتفادي وقوع حوادث العمل. وقد أظهرت النتائج تقارباً في الآراء، حيث أكد 51% من العمال على قيام المؤسسة بهذه الإجراءات، مقابل 49% أشاروا إلى غيابها.

يعكس هذا التقارب في النسب غياب إجماع واضح بين العمال حول مدى انتظام عمليات الصيانة والتفتيش داخل المؤسسة، وهو ما قد يعزى إلى تفاوت في وعي العمال بهذه الإجراءات، أو إلى غموض في سياسات الصيانة المعتمدة، أو حتى إلى تفاوت في تطبيق هذه الإجراءات بين مختلف أقسام المؤسسة. هذا التباين يبرز الحاجة إلى تعزيز الشفافية في برامج الصيانة الوقائية وتكثيف التوعية حولها، بما يضمن إدراكاً جماعياً لأهميتها في الحد من المخاطر المهنية.

جدول رقم 29: يوضح مدى قيام المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين للكشف عن أي مشاكل

صحية تؤدي بهم التعرض لحوادث وأخطار

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
نعم	45	%85
لا	8	%15
المجموع	53	%100

تمثل المعطيات الواردة في الجدول أعلاه مؤشراً على مدى التزام المؤسسة بإجراء الفحوصات الطبية الوقائية لفائدة العمال بهدف الكشف المبكر عن المشاكل الصحية التي قد تقضي إلى حادث عمل. ويتضح من خلال النتائج أن نسبة مرتفعة من العمال (85%) أكدوا استفادتهم من هذه الفحوصات، مما يعكس حرص المؤسسة على سلامة مستخدميها والوقاية من المخاطر المهنية. في المقابل، صر 15% من العمال بعدم خضوعهم لهذا الإجراء، وهو ما يمكن تفسيره إما بعدم شمولهم بالفحوصات، أو ربما بسبب عوامل تنظيمية حالت دون استفادتهم منها..

جدول رقم 30: يوضح الوسيلة الأنجع من بين الوسائل المستخدمة في التقليل من حوادث العمل

الخيارات	النكرارات	النسبة المئوية %
استعمال وسائل الوقاية	15	%28
القيام بصيانة دورية الآلات	11	%21
وضع حواجز واقية على الآلات وضدها من مخاطر الحرائق	7	%13
اجراء الفحوصات الطبية	7	%13
تعديل الهوية والاضاءة	7	%14
القيام بحملات تحسيسية	6	%11
المجموع	53	%100

يمثل الجدول أعلاه آراء العمال بشأن الوسائل الأكثر فاعلية في الحد من حوادث العمل. توضح البيانات أن الوسيلة التي حظيت بأعلى نسبة اختيار بلغت 28% هي استخدام وسائل الوقاية الشخصية، مما يعكس اعتقاد العاملين بأنها الأكثر أماناً وفعالية في مواجهة المخاطر المهنية.

وفي المرتبة الثانية، جاءت الوسيلة المتعلقة بالصيانة الدورية للالات بنسبة 12%， وهو ما يؤكد على الدور المحوري للصيانة الوقائية في التقليل من وقوع الحوادث.

كما أظهرت النتائج تساوي بعض الوسائل في الأهمية بنسبة 13% لكل من: إجراءات الفحوصات الطبية، وتعديل ظروف التهوية والإضاءة، ووضع حواجز واقية حول الآلات لمنع الاقتراب منها، مما يشير إلى تقدير العاملين لتنوع الوسائل الوقائية وأهميتها المتكاملة.

أما حملات التحسين، فقد حصلت على أقل نسبة اختيار بلغت 11%， مما قد يعكس اعتقاد العمال بأنها أقل تأثيراً إذا ما اعتمدت منفردة مقارنة بالوسائل الأخرى.

2- تفسير البيانات في ضوء التساؤل الثالث:

في ضوء المعطيات والجداول المقدمة، يمكن تفسير النتائج كما يلي:

تظهر النتائج إدراكاً متزايداً لدى العمال لأهمية الوسائل الوقائية في الحد من حوادث العمل، حيث اعتبرت وسائل الوقاية الشخصية الخيار الأنسب بنسبة 28%. يعكس ذلك وعيًا فرديًا لدى العمال حول ضرورة حماية الذات كخط دفاع أول ضد المخاطر المهنية.

التركيز على الصيانة الدورية بنسبة 12% يبرز بدوره فهماً لأهمية البعد التقني والوقائي في منع الأعطال والحوادث الناتجة عن الآلات، وهو ما يتناسب مع مقاربة السلامة الاستباقية داخل بيئة العمل وهذا ما أكدت عليه الدراسة السابقة لسلامة أمينة في أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع إدارة وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خضر بسكرة 2017, 2018، بعنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية حيث كانت إجابات المبحوثين والمقدرة بنسبة 71,11 تؤكد على أهمية اجراء الصيانة الورية للالات في المؤسسة ومدى فاعليتها في تقليل الحوادث

أما التساوي في النسب (13%) بين الفحوصات الطبية، وتعديل ظروف التهوية والإضاءة، ووضع الحواجز الواقية، فيدل على أن العمال لا يرون في وسيلة واحدة حلاً كافياً، بل يدركون أن الوقاية تتطلب مقاربة متعددة الأبعاد تشمل الجوانب الصحية، التقنية، والفيزيائية.

في المقابل، حصول حملات التحسين على أدنى نسبة (11%) يشير إلى أن هذه الوسيلة، رغم أهميتها، لا تعد كافية من منظور العمال ما لم ترافق بإجراءات مادية ملموسة، وهو ما يبرز محدودية التأثير النظري التوعوي في غياب تطبيق عملي ملموس

بصفة عامة، تعكس هذه النتائج وعيًا متعدد المستويات لدى العمال، يجمع بين أهمية الوقاية الفردية، وتحسين ظروف العمل، والصيانة التقنية، ما يعزز ضرورة تبني استراتيجية شاملة للسلامة المهنية تشمل جميع هذه الأبعاد.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة

من خلال دراستنا الميدانية وعلى ضوء النتائج التي تحصلنا عليها من خلال أسئلة استمارتنا توصلنا إلى أن الرقابة الإدارية لها دور في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية وهذا ما تشير إليه النسب المتحصل عليها من اجابات المبحوثين حول وجود رقابة إدارية في المؤسسة تساهم بشكل ايجابي كبير في التقليل من حوادث العمل فيها.

ما يعني أن الإجابة على التساؤل الرئيسي لدراستنا هو تأكيد الفرضية الرئيسية كنتيجة عامة وهي أن الرقابة الإدارية لها دور في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية يظهر في

1. ارتفاع الوعي الذاتي بأهمية الوقاية: أظهرت النتائج أن العمال ينظرون إلى استخدام وسائل الوقاية الفردية كخيار أساسي لتقاضي حوادث العمل، وهو ما يعكس مستوى متقدمًا من الإدراك الذاتي لأهمية الحماية الشخصية.

2. توفر نسبي للوسائل الوقائية وتنوعها: تشير البيانات إلى أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية بنسبة مرتفعة، وتسعى إلى تحسين بيئة العمل من خلال التهوية والإضاءة المناسبة، وتركيب الحاجز الواقية، بما يعزز من السلامة داخل الفضاء المهني.

1. تنظيم حملات تحسيسية، لكنها تحتاج إلى التكامل: رغم قيام المؤسسة بحملات تحسيسية دورية، إلا أن العمال يعتبرونها ذات فاعلية محدودة عند تفيذها بشكل معزول، مما يدل على ضرورة دمجها بإجراءات وقائية ميدانية ملموسة.

2. اهتمام صحي ملحوظ: تؤكد النتائج اهتمام المؤسسة بالجانب الصحي من خلال إجراء الفحوصات الطبية الوقائية بانتظام، وهو ما يندرج ضمن المقاربة الشاملة للسلامة المهنية.

3. انقسام في آراء العمال حول الصيانة الدورية: بالرغم من اعتبار الصيانة أحد أبرز عوامل الوقاية، فقد أظهرت النتائج انقساماً واضحاً بين العمال حول انتظام هذه العملية، ما يعكس إما تقاوياً في التطبيق أو ضعفاً في التنسيق والتواصل المؤسسي.
4. نقص في الوسائل التكنولوجية للرقابة: أبانت الدراسة عن غياب أدوات تقنية حديثة للرقابة والمتابعة، ما يمثل عائقاً أمام تقليل الحوادث وتحقيق بيئة عمل رقمية وآمنة.
5. نقص في الموارد المالية: يعتبر النقص النسبي في الموارد المالية من بين العوامل المقيدة لتنفيذ برامج الوقاية بفعالية، خاصة ما تعلق بتوفير تجهيزات الحماية عالية الكفاءة.
6. خصائص سوسيو-مهنية تؤثر في الأداء الوقائي: أظهرت النتائج أن أغلب العمال من الذكور، وذوي خبرة محدودة نسبياً، ويشغلون وظائف تتطلب استخدام وسائل وقاية، وهو ما يبرز أهمية الاستثمار في التكوين الوقائي المستمر.
7. ضعف ثقافة السلامة رغم وفرة الوسائل: بينت الدراسة أن ارتفاع نسبة استخدام وسائل الوقاية يعود في أحيان كثيرة إلى الخوف من العقوبات، لا إلى قناعة ذاتية بأهميتها، ما يبرز الحاجة إلى تعزيز الثقافة الوقائية بشكل عميق داخل المؤسسة.
8. إدراك جماعي لتكامل الوسائل الوقائية: يعكس تقييم العمال لأهمية تعدد وتكامل إجراءات الوقاية - من وسائل فردية إلى تدابير تنظيمية وبيئية وصحية - وعيها شمولياً بأهمية تنسيق الجهود لحماية العنصر البشري.
9. الحاجة إلى سياسة وقاية متكاملة: في ضوء ما سبق، تؤكد النتائج ضرورة اعتماد المؤسسة لسياسة شاملة ومتعددة في مجال الوقاية، تجمع بين الأبعاد التقنية، والتوعوية، والصحية، بما يضمن بناء بيئة مهنية أكثر أماناً واستدامة.

الخاتمة

تلعب الرقابة الإدارية دوراً محورياً في ضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة، لا سيما في المؤسسات التي تتطوّي طبيعة أنشطتها على مستويات عالية من المخاطر، كالمؤسسات الصناعية. فقد أظهرت الدراسة أن حوادث العمل لا تقتصر آثارها على العامل فقط من حيث الأضرار الجسدية والنفسية، بل تمتد لتؤثّر سلباً على المؤسسة نفسها من خلال تراجع الإنتاجية، وترابيد التكاليف، واهتزاز سمعة المؤسسة. ومن هنا تبرز أهمية الرقابة الإدارية باعتبارها وظيفة أساسية تُمكّن المؤسسة من الوقاية من هذه الحوادث قبل وقوعها من خلال التخطيط الجيد، والتفتيش المنتظم، وتطبيق قواعد السلامة المهنية، وتدريب العاملين وتوسيعهم بمخاطر العمل وسبل الوقاية منها.

وقد بينت نتائج الدراسة أن للرقابة الإدارية أثر مباشر وفعال في تقليل عدد حوادث العمل، بل وفي تحسين مناخ العمل العام وتعزيز ثقافة السلامة داخل المؤسسة. وهذا يتطلّب من المؤسسات الصناعية أن تعي أهمية هذه الرقابة، ليس كإجراء شكلي أو إداري، وإنما كوسيلة استراتيجية تساهُم في تحقيق استدامة مواردها البشرية، وضمان جاهزية بنيتها التحتية، وبلغ أهدافها التنموية بأقل قدر ممكّن من الخسائر.

ولعل من أبرز التوصيات التي يمكن الخروج بها هي ضرورة تطوير نظم الرقابة وتحديث أدواتها بما يواكب التطورات التكنولوجية، وتكثيف برامج التكوين والتوعية، وتعزيز ثقافة السلامة كجزء من الهوية المؤسسية. فبقدر ما تكون الرقابة الإدارية فاعلة ومتكمّلة، بقدر ما تتحفّض معدلات الحوادث، وتتعزّز كفاءة الأداء، ويتحقّق التوازن بين متطلبات الإنتاج وسلامة الأفراد، وهو ما يعدّ مؤشراً حقيقياً على نجاح المؤسسة واستدامتها في بيئة تنافسية متغيرة.

الملاحق

الملحق رقم 01:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



ملحق رقم ٨

استماراة حول:

الرقابة الإدارية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة
الصناعية

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوايل بسكرة-ENICAB

دراسة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص عمل وتنظيم

إشراف الأستاذة:
أ.د. طربين صباح

إعداد الطالبة:
«قسم راقبة»

ملاحظة: في إطار الإعداد المذكورة تخرج تستهدف موضوع الرقابة الإدارية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، و اختيارنا لمؤسسة صناعة الكوايل بسكرة لموزجا نضع بين أيديكم هذه الاستماراة التي نرجو منكم قراءة كل عبارة منها بشكل جيد ثم وضع علامة (x) عن الاختيار الصحيح، ونطمئنكم أن المعلومات الواردة في الاستماراة تبقى في سرية واستخدامها سيكون لغرض البحث العلمي فقط.

المدة الجامعية: 2024/2025

المحور الثاني: أهم الإجراءات التنظيمية المستخدمة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

1- هل تتلقى نصائح وإرشادات حول العمل المطلوب قبل البدء لتفادي وقوع حوادث

عمل؟ لا نعم

2- هل يتم إعداد تقارير دورية حول كيفية إنجاز الأعمال لتقليل مخاطر وقوع حوادث

عمل؟ لا نعم

3- هل يتم تنظيم دورات تدريبية حول الوقاية من التعرض لحوادث العمل داخل

المؤسسة؟ لا نعم

4- هل تقوم الإدارة بمراقبة العمل المنجز للعمال في مكان عملهم تجنبًا لوقوع حوادث؟

لا نعم

5- في حال وجود أخطاء في العمل هل تصرع الإدارة باتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة

الأخطاء ولمنع وقوع حوادث عمل مستقبلاً؟ نعم

6- هل تهتم الإدارة بالشكاوي والملاحظات المقدمة لها طرف العمل لمراجعتها

والتصدي لوقوع حادث عمل؟ نعم

7- هل يتم تحديث وتطوير الإجراءات التنظيمية المتعلقة بسلامة العاملين داخل المؤسسة

للحد من وقوع حوادث العمل فيها؟ نعم

8- في رأيك هل الإجراءات المتتبعة ساهمت في التقليل من التعرض إلى حوادث وأخطار

داخل المؤسسة؟ نعم

المحور الرابع: أهم الوسائل الوقائية المتبعة من قبل الرقابة الإدارية لتفادي وقوع حوادث العمل:

1- هل وظيفتك تتطلب منك استعمال وسائل الوقاية مثل (احتية السلامة، نظارات وقائية، أخطية للرأس، كمامات)؟ لا نعم

2- هل توفر لك المؤسسة وسائل الوقاية الخاصة بعمك لتفادي وقوع حوادث العمل؟ لا نعم

3- هل تقوم المؤسسة بحملات تحسية حول أهمية استعمال وسائل الرقابة لتفادي وقوع حوادث العمل؟ لا نعم

4- هل تقوم المؤسسة بوضع حواجز واقية على الآلات والتركيبات الكهربائية وغيرها من مخاطر الحريق تجنبها لوقوع حوادث عمل؟ لا نعم

5- هل تقوم المؤسسة بتعديل التهوية والإضاءة ودرجة الحرارة باستمرار داخل مكان العمل لخلق جو مناسب للعمل وتجنبها لوقوع حوادث العمل؟ لا نعم

6- هل تقوم المؤسسة بصيانة دورية لآلات وتنشئها والتأكد من سلامتها لتفادي وقوع حوادث العمل؟ لا نعم

7- هل تقوم المؤسسة بإجراء فحوصات طبية للعاملين للكشف هنا أي مشاكل صحية قد تؤدي بهم إلى التفريج إلى حوادث عمل؟ لا نعم

8- في رأيك ما هي الوسيلة الأنجح من بين الوسائل المستخدمة للتقليل من وقوع حوادث العمل؟

ملحق رقم 02: قائمة المحكمين

الرقم	اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	التخصص
01	حليلو نبيل	أستاذ	علم اجتماع عمل وتنظيم
02	زرفه بولقواس	أستاذ	علم اجتماع عمل وتنظيم
03	مشري سميرة	أستاذ محاضر ب	علم اجتماع عمل وتنظيم

الملحق رقم 03



يعرض الجدول توزيع حوادث العمل حسب أماكن وقوعها في المؤسسة لعام 2024، بلغ إجمالي عدد الحوادث 57 حادثًا موزعة عبر عدة ورشات وأماكن مختلفة، وبين ملابس النطاف، تلخص الجدول توزيع الحوادث بين الورشات، مما يدل على خطورة في إجراءات وقائية مستهدفة.

الورشات الأكثر تعرضاً للحوادث:
ورشة صناعة المكبات الخيشية (15 حادثًا)، هذا العدد هو الأعلى بين جميع الورشات، مما يشير إلى ضرورة من اجراءات اجراءات السلامة، ورشة التنفيذ (11 حادثًا)، الذي أعلى عدد من الحوادث، مما يتطلب تقويم المعايير المطلوبة في هذه الورشة، حادث طفيف (6 حادث): يشير إلى حوادث سهلة بالختال، مما يتوجب التركيز على إجراءات السلامة الثانية.

الورشات ذات الحوادث المتوسطة:
ورشات ذات (H1) 7 حادث (H2) 5 حادث (H3) 4 حادث (H4) 4 حادث (H5) 2 حادث (H6) 2 حادث (RD) 2 حادث (Utilité) 1 حادث فقط.

الورشات الأقل تعرضاً للحوادث:

لا تزال هناك مفارقات، ولكن بسبة أقل.



الملحق رقم 04



موزسسة صناعات الكابل بسكرة
Entreprise des Industries du Câble de Biskra
Société au capital social de 1 010 000 000 DA



Organigramme Fonctionnel Atelier FT



Date: Rédigé Par / M.BELMESSOUS Walid (DRH)	Date: Validé Par / M.LOUAHEM Abdelhakim (PDG)
---	---

Site Social : 7ème Industrie de Biskra, BP 131, BP 7006,
Biskra - Algérie
Tel : +213 (0) 33.53.79.82
Fax : +213 (0) 33.53.77.66 / +213 (0) 33.53.79.21
E-mail : enicab@enicab.dz Marketing : MTP El-Horit Algier.

Centre d'Assist :
Téléphone Fixe : +213 (0) 33.53.77.77
Téléphone Mobile : +213 (0) 560.36.25.25
E-Mail : enicab@enicab.dz
Site Web : www.enicab.dz



قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2016.
2. حرز الله أحمد أحمد، التربية النفسية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
3. حسين أحمد الطروانة، توفيق صالح عبد الهادي، الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
4. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، التدريب المؤثر في العمل، مصر، 2013.
5. ذوقان عبيادات وأخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، 2015، ط 17.
6. زكرياء الدوري وأخرون، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن واحد وعشرون، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
7. سليمان حسن أبو بدر، استخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019.
8. سليمان حسن أبو بدر، استخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019.
9. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة فيها، دار مجذاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
10. علي فلاح الزغبي، الأسس والأصول العلمية في إدارة الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
11. عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة، اييلا للعلوم السياحية والفندقية، حلب، 2009.
12. فاطمة بدر، معاذ الصياغ، أساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2020.
13. فريد شوقي، الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية، دار المسيرة، 2010.

14. كنزة بن مرزوق وآخرون، إدارة المواد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2018.
15. ليلى الألفي، تكنولوجيا تخطيط الموارد البشرية، دار التعليم الأكاديمي، مصر، 2013.
16. محمد الأمين بن الشيخ بن يزيد الموريتاني، الرقابة في العهد الراشدي، ذر الكتب العلمية، بيروت، 1971.
17. محمد سرحان علي المحمود، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، اليمن، 2018، ط.3.
18. محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
19. محمد عبيات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، 1999 ، ط.2.
20. محمد علاونة، الأصول العلمية والعملية في الرقابة الإدارية، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، 2014.
21. محمد عيسى الفاعوري الإدارة بالرقابة، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2008.
22. محمد هاني، إدارة الموارد البشرية، المعتز للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2014.
23. مصطفى يوسف كافي، إدارة المؤسسات الطبية، ذر رسلان، سوريا، 2021.

ثانياً: المذكرات

1. إبراهيم كامل صوص، دور الرقابة في تحقيق التطوير التنظيمي، المجلة العربية للإدارة، مجلد 40، العدد الرابع، كلية الأعمال والاقتصاد جامعة فلسطين التقنية، فلسطين، 2020.
2. أحمد بن صالح بن هليل الحربي، الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2003.

3. أحمد عبد الكريم، مصطفى عاشور، إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها، مذكرة ماجستير، تخصص قانون خاص، كلية القانون وكلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين، 2023.

4. أحمد كمال مصطفى الملاхи، دور الرقابة الإدارية في تحسين مستوى الأداء الإداري في جهاز الشرطة الفلسطينية، مذكرة ماجستير، تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا جامعة الأقصى، غزة فلسطين، 2017.

5. اسلام زياد الشكري الظاظا، دور ديوان الرقابة المالية والإدارية في تطوير الأداء الإداري، مذكرة ماجستير تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين، 2017_2016.

6. بريش ريمة، الرقابة الإدارية من المرافق العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهدي، ألم البواني، 2012/2013.

7. بن جدو نوارة، دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماستر، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم اجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2018, 2019.

8. بوحنيك هدى، "مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها"، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد الثاني، جامعة العربي تبسي، تبسة، الجزائر، 2018.

9. بوسفط آمال، الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال، مذكرة ماجستير في علم اجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم اجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.2016.

10. حامدي عبد الحق، إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل، مذكرة ماجستير في علم اجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم اجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

11. حري صابر، خرموش منى، "مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر"، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلد 7، العدد الثاني، جامعة محمد دباغ لمين، سطيف/الجزائر، 2016.
12. خليلي عبير، الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق فعالية المؤسسة، مذكرة ماستر في علم اجتماع، تخصص إدارة وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014,2015.
13. سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التحليل من حدوث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص إدارة وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018.
14. فضيلة زدام، المرونة النفسية وعلاقتها بإدارة أزمات ما بعد الحادث في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2022_2023.
15. كمال بودانة، دور الرقابة في تحقيق التنمية المحلية، مذكرة دكتوراه العلوم تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر _ بسكرة، 2019/2020.
16. ليتيم ناجي، الرقابة الإدارية وأثرها على أداء العاملين، مذكرة ماجستير في علم اجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008_2009.

ثالثا: المجلات

17. أحمد صلاح أحمد وآخرون، "المتغيرات الاجتماعية والفيزيقية المرتبطة بحوادث العمل"، مجلة العلوم البيئية، مجلد 43، العدد الثالث، جامعة عين الشمس معهد البحوث والدراسات البيئية، مصر ، 2018.

18. رمضان عمومن، حمزة معمرى، "حوادث العمل وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد الثالث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011.

19. سلامة أمينة، "أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 7، العدد 27، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر، 2018.

20. سهيلة محمد، "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، مجلة جامعة دمشق، مجلد 26، العدد الرابع، كلية التربية جامعة دمشق، دمشق، 2010.

21. عبد المجيد محمد الحويج، "الوثائق مفهومها وأنواعها وتقسيمها وأهميتها في البحث العلمي، مجلة كلية الآداب. مجلد 2, العدد 29, كلية الآداب، جامعة الزاوية، ليبيا، 2020.

22. عبد المجيد محمد الحويج، "الوثائق مفهومها وأنواعها وتقسيمها وأهميتها في البحث العلمي"، مجلة كلية الآداب، مجلد 2، العدد 29، كلية الآداب، جامعة الزاوية، ليبيا، 2020.

23. العقبي الأزهر، "حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 19، العدد 20، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر، 2010.

24. محمد نشوان الوعي، "الرقابة الإدارية ودورها في تحقيق الأهداف"، مجلة البحوث المالية والتجارية، مجلد 9، العدد الرابع، كلية المجتمع ببريدة جامعة القصيم، مصر، 2017.

25. مريم ضبع، "حوادث العمل والأمراض المهنية وأسبابها والوقاية منها"، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد الثالث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2014.

26. نضال حماد علي حماد، "أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في السودان"، مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، مجلد 2011، العدد 18، جامعة الإمام المهدى، السودان، 2011.

27. يه يمان جلال حسن، الرقابة الإدارية من ضمانات الموظف العام الواردة في القوانين الإدارية، المجلة القانونية، مجلد 9، العدد 11، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، السودان، 2021.

رابعا: المطبوعات

1. صالح بن ناصر الشويخ، منهجيات البحث في اللسانيات التطبيقية، مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربي، الرياض، 2023.

2. قصري فريدة، محاضرة بعنوان مدخل إلى علم الإدارة، كلية العلوم السياسية وعلاقات عامة، قسم التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2021_2022.

خامسا: المواقع الالكترونية

1. <http://2ouesofe.com.:Whps>

2. <http://engmohmadb.gitub.io>

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الرقابة الإدارية في الحد من حوادث العمل داخل مؤسسة صناعية، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي وتطبيق استبيان موجه لعينة من عمال مؤسسة "ENICAB" ببسكرة. تضمن الاستبيان أربعة محاور أساسية: خصائص العينة، الإجراءات التنظيمية، التحديات، والوسائل الوقائية المعتمدة. أظهرت النتائج أن الرقابة الإدارية تساهم بشكل فعال في تقليل الحوادث من خلال تقديم الإرشادات، إعداد تقارير دورية، الاستجابة السريعة للأخطاء، توفير وسائل الوقاية، القيام بحملات توعوية، وتحسين بيئة العمل، إضافة إلى إجراء فحوصات طبية دورية. ويتؤكد الدراسة أهمية تعزيز الرقابة الإدارية كآلية للوقاية وضمان سلامة العمال داخل المؤسسات الصناعية.

Study summary

This study aims to examine the role of administrative control in reducing workplace accidents within an industrial institution. Using a descriptive approach, a structured questionnaire was administered to a sample of workers at ENICAB in Biskra. The questionnaire addressed four key areas: sample characteristics, organizational procedures, challenges to control implementation, and preventive measures. Findings revealed that administrative control plays an effective role in minimizing accidents by offering guidance, preparing periodic reports, responding promptly to errors, providing safety equipment, conducting awareness campaigns, improving work conditions, and organizing regular medical checkups. The study underscores the importance of strengthening administrative control as a key strategy for ensuring occupational safety in industrial settings.