

واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية و دور المختص النفسي في التقليل

منها - دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA.

The reality of work accidents in the Algerian institution and the role of the psychologist in reducing them - a field study in the African Glass Company in the state of Jijel ENAVA.

بلال مجيدر¹

¹ جامعة جيجل (الجزائر)، Bilalmedjider1986@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/07/28 تاريخ القبول: 2022/09/08 تاريخ النشر: 2022/10/08

ملخص:

تهدف الدراسة للتعرف على واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية وكذلك أهم المصادر المسببة لها و التعرف على دور المختص النفسي في التقليل والتخفيف منها . و ذلك من خلال دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA باستعمال المنهج الوصفي الاستكشافي على عينة مكونة من 50 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من خلال توزيع استبيان مكون من 35 بنداً يقيس كيفية تدخل المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل و توصلنا إلى النتائج التالية: - هنالك مجموعة من العوامل المسببة لحوادث العمل الفيزيائية. الفنية. النفسية... الخ.

80% يكون التدخل في توفير الظروف الفيزيائية و الفنية السليمة.

56% من خلال المرافقة النفسية و تحفيز العمال على تجاوز حوادث العمل.

80% من خلال تكوينهم على إجراءات و تدابير السلامة المهنية.

70% من خلال توعيتهم و خلق ثقافة السلامة المهنية من خلال عقد ملتقيات و

محاضرات و توزيع منشورات حول خطورة هذه الظاهرة و كيفية التقليل منها.

الكلمات المفتاحية : حوادث العمل. المؤسسة الجزائرية. المختص النفسي.

Abstract: The study aims to identify the reality of work accidents in the Algerian institution, as well as the most important sources that cause them, and to identify the role of the psychologist in reducing and mitigating them. And that was through a field study at the African Company for Glass in the state of Jijel ENAVA using the descriptive exploratory approach on a sample of 50 workers who were selected in a simple random way through the distribution of a 35-item questionnaire that measures how the psychological specialist intervenes in reducing work accidents and we reached the following results: There are a number of factors that cause physical work accidents. artistic. Psychological...etc.

80% of the intervention is to provide the proper physical and technical conditions.

56% through psychological accompaniment and motivating workers to overcome work accidents.

80% through their training on occupational safety procedures and measures.

70% by raising their awareness and creating a culture of occupational safety through holding forums, lectures and distributing publications about the seriousness of this phenomenon and how to reduce it.

Keywords : Work accidents. Algerian Foundation. Psychologist.

*المؤلف المرسل: بلال مجيدر

1. مقدمة

إن الهدف الأساسي للمنظمات هو تحقيق الرفاهية و الربح و الكفاية الإنتاجية و لن يكون ذلك إلا من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها المختلفة المادية والبشرية. وكثيرا ما يلاحظ على بعض المنظمات أنه على الرغم من إمكاناتها المادية و المالية الكبيرة إلا أنها لم تستطع الوصول إلى أهدافها فانطلقت إلى الاستثمار في

رأس المال البشري من خلال اختيار أكفأ الأفراد و تكوينهم و تحفيزهم و المحافظة عليهم و متابعة مساهمهم المهني في إطار منظم و علي أو ما يعرف بإدارة الموارد البشرية.

هذه الأخيرة أصبحت تلعب دورا هاما و محوريا في المنظمات المعاصرة باعتبارها سبيل نجاح أي منظمة باعتبارها تخدم الإنسان من خلال الإنسان فهي التي تستقطبه توظفه و تكونه و تحفزه و تسعى للمحافظة عليه و ترافقه في كل مساره المهني.

إلا أن هذا المسار المهني كثيرا ما يكون مقرون ببعض الصعوبات و المخاطر و التي تضر بصحته النفسية و الفيزيولوجية من خلال تعرضه لإصابات و حوادث نتيجة مزاولته للعمل أو ما يعرف بحوادث العمل. هذه الأخيرة التي عرفت معدلات مخيفة جدا سببت خسائر كبيرة للأفراد و المنظمات. و كثيرا ما كانت بسبب ظروف العمل الصعبة، سوء التحكم في أدوات العمل، نقص التركيز و اليقظة، التعب، الضغط المهني... الخ. و نظرا لخطورة هذه الظاهرة فكثيرا ما تدخل المختص النفسي في مجال إدارة الموارد البشرية من أجل الحد و التقليل من معدلات حوادث العمل من خلال الوصول بالموارد البشرية إلى الراحة النفسية و التغلب على الضغوط التي يمكن أن تكون هي السبب. و كذلك خلق وعي و ثقافة السلامة المهنية لديهم. المشاركة في تكوينهم تكوينا جيدا على إجراءات و أدوات العمل وبالتالي التحكم فيها. تنظيم ملتقيات و محاضرات و ندوات للتحسيس بخطورة الظاهرة و تقديم الحلول المناسبة لها. تحفيز العمال على تجاوزها. توفير الظروف الفيزيائية و الفنية السليمة و غيرها .

و باعتبار المؤسسة الجزائرية تعاني من حوادث العمل و ما تخلفه من خسائر مادية و بشرية كبيرة سنحاول التعرف على واقع هذه الظاهرة. أسبابها

وكيفية معالجتها و دور المختص النفسي في التقليل منها . و هو ما يدفعنا ل طرح التساؤل البحثي التالي:

- ما هو واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟
- ما هي الأسباب المؤدية لحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟
- ما هو دور المختص النفسي في التقليل و التخفيف من حوادث العمل ؟
- فرضيات الدراسة :

وللإجابة عن التساؤلات المطروحة تم صياغة فرضية عامة تمثلت فيما يلي:

- يلعب المختص النفسي دورا كبيرا في التقليل من حوادث العمل.
- والتي انبثقت منها أربع فرضيات جزئية كالتالي:
- هنالك أسباب مختلفة و متعددة لحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية منها الظروف الفيزيكية . النفسية. الفنية...الخ.
- تدخل المختص النفسي في توفير الظروف الفيزيكية و الفنية السليمة يقلل من حوادث العمل.
- يقلل المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل من خلال تحفيز العمال.
- يقلل المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل من خلال تكوينهم على إجراءات و تدابير السلامة المهنية.
- يقلل المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل من خلال توعيتهم وخلق ثقافة السلامة المهنية من خلال عقد ملتقيات و محاضرات حول خطورة هذه الظاهرة و كيفية التقليل منها
- أهمية الدراسة: تظهر أهمية الدراسة من خلال معالجتها لموضوع حساس و خطير جدا يمس مباشرة صحة الأفراد باعتبارهم العنصر الأساسي لكل مؤسسة . إضافة

إلى ما تعاني منه المؤسسات من مشاكل نتيجة التعرض المستمر لحوادث العمل الذي يؤثر على أديتهم و مرد وديتهم في العمل . فنحاول أن نكشف عن أهم المسببات و المصادر التي تسبب حوادث العمل و البحث عن أنجع السبل و الطرق التي من شأنها أن تقلل و تخفف من هذه الظاهرة و من انعكاساتها السلبية. كما يسلط الضوء على الدور الكبير الذي يلعبه المختص النفسي في ذلك.

- أهداف الدراسة :

- تسليط الضوء على واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية .
- معرفة المسببات و المصادر التي تسبب حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية.
- معرفة ضوء المختص النفسي في معالجة و التقليل و التخفيف من حوادث العمل .

2- حوادث العمل:

2-1 تعريف حادث العمل:

يعرفها le plat: إن الحادث شيء ملحوظ في زمان و مكان محددين و يمكن أن يكون مؤشرا عن عدم الأمن في مكان العمل الذي حدث فيه . (le plat.1974. p56).

كما يعرفها عباس محمود عوض على أنه : واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن تكون هناك توقع لحدوثها فقد ينتج عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء أو لا ينجم عنها شيء مطلقا . (عباس محمود عوض.1971.ص 64).

كما يعرفها محمد صالح على أنها : حوادث عنيفة غير متوقعة متعلقة إما بالمحيط، الآلات أو الفرد و التي تخلف إما حروق ، تقطعات في العمل ، صدمات

كهربائية أو كسور محتمل أن تؤدي إلى الموت . وهذه الحوادث يمكن أن تحدث أثناء العمل أو خلال التوجه للعمل.

إذن فحادث العمل هو: كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل أو جراء الظروف المتصلة به. نتيجة عوامل مادية أو إنسانية والتي تلحق إصابة العامل أو أضرار بالآلات أو تلف للمواد والمنتجات و هو ما يؤثر سلبا على جوانب العمل المختلفة. (خدير نسيم.2019. ص 90).

2-2 أسباب حوادث العمل: يمكن تقسيم مصادر ومسببات حوادث العمل على قسمين:

2-2-1 أسباب بيئية تنظيمية:

- الخطأ في تصميم الآلات و المعدات و أدوات العمل.
- كما يرجع في بعض الأحيان إلى طبيعة العمل نفسه و خطورته و درجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به.
- الظروف الفيزيائية: كثيرا ما تكون الظروف الفيزيائية غير الملائمة سببا في وقوع حوادث العمل مثل: الحرارة المرتفعة. الضوضاء. الإضاءة غير المناسبة. الغبار. نقص التهوية...الخ.
- فترات العمل الطويلة وما تسببه من تعب و عدم احترام فترات راحة للاسترجاع.

2-2-2 أسباب إنسانية:

- قابلية بعض الأفراد للوقوع في حوادث العمل و عدم قدرتهم على تحمل ضغوط العمل و التكيف مع المواقف الحرجة و الخطيرة. (رمضان السيد.1984.ص55).
- السن و الخبرة فقد كشفت الكثير من البحوث أن عدد الحوادث يقل الوقوع فيها تبعا لزيادة العمر لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل و كشفت الدراسات أن نسبة الإصابات بين الموظفين الجدد تكون عالية . (حنان بن سعدة و أحمد حجاج.2021.ص76).

- نقص الخبرة في التعامل مع المواقف الطارئة. (السغبيني. 1991. ص 605).
- نقص التدريب أو خلل في تدريب الأفراد على الطرق السليمة لأداء العمل.
- عدم التقيد واحترام تدابير السلامة المهنية .
- نقص اليقظة والانتباه في بعض اللحظات يمكن أن يحدث كارثة خاصة في بعض المراكز الحساسة التي تتطلب درجة كبيرة من اليقظة والانتباه.
- انخفاض مستويات الرضا الوظيفي لدى بعض العمال يمكن أن يعبر عنه باستهداف حوادث العمل.
- عدم قدرة بعض الأفراد على التكيف مع أدوات ووسائل وظروف عمل جديدة.

3-2 تصنيفات حوادث العمل:

- تصنف حوادث العمل وفقا لما جاء به رمضان السيد كما يلي :
- 3-2-1 من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسر أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة.
 - 3-2-2 من حيث خطورتها: إلى حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقدان العينين أو اليدين . و أخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم . و أخرى خفيفة تحتاج فقط إلى إسعافات أولية.
 - 3-2-3 من حيث أسبابها: إلى حوادث ناتجة عن عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود الذهن أو ضعف الذكاء أو قلة خبرة. و حوادث ترجع إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط بعض الأشياء على العامل أو انفجارات أو تلف في بعض الآلات. (رمضان. 1984. ص 21).

4-2 النظريات المفسرة لحوادث العمل :

- 4-2-1 نظرية التحليل النفسي: لقد بين فرويد أن الحوادث عبارة عن أفعال وسلوكات شخصية وفردية مقصودة لا شعوريا: أي أن الفرد لا شعوريا يستهدف

الحوادث. وسبب معظم الحوادث حسبه هو ما سموه الدافعية اللاشعورية واستندوا في ذلك إلى زيادة معدل الحوادث بزيادة ساعات العمل .

2-4-2 نظرية الصدفة : ترجع هذه النظرية حوادث العمل لعامل الصدفة إذ تكون الصدفة هي المسؤولة عن وقوع حوادث العمل. (طه.2001.ص 387).

2-4-3 النظرية الوظيفية : من رواها هنريس حيث ترى هذه النظرية أن حادثة العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة و المترابطة فيما بينها. بحيث لا يمكن إرجاعها لعامل وحيد بل إلى مجموعة من العوامل البشرية و المادية. كما ترى أن معرفة الأسباب المباشرة و غير المباشرة لحادثة العمل يساهم بشكل فعال في التحكم والوقاية من تكرارها. (محمد نجيب .1966.ص 597).

2-4-4 نظرية القناع : المقصود بها عدم تنبيه العمال بالمواقع الخطرة في العمل وكيفية الوقاية منها و جهل العامل للنقاط الخطرة في عمله و عدم إلمامه بالطرق السليمة لأدائه يجعله عرضة للحوادث.

2-4-5 نظرية الاستهداف: فالأفراد الذين يقعون في حوادث العمل بصورة متكررة يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث. و السبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و هي إقحام أنفسهم في السلوك الخطير أي القابلية للتعرض للحوادث و قد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع الداخلية للفرد .

2-4-6 نظرية علم النفس التجريبي : أي أن أصحاب هذه النظرية يعتبرون الحوادث ناتجة عن عوامل لها تأثيرات على الوظائف النفسية للعامل. أي أن الحوادث ترجع إلى تعب نفسي ناتج عن عوامل متنوعة منبهة للإدراك و التفكير. (عباس محمود عوض.2001.ص 31).

2-4-7 نظرية ضعف التكيف: و ترى أن حوادث العمل ناتجة عن عدم القدرة على التكيف مع الظروف الجديدة و ضبط التكيف مع العمل و ضغوطه

واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ودور المختص النفسي في التقليل منها – دراسة ميدانية

بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA.

المختلفة . وترى أن العامل الذي يقع تحت الضغط و التوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من زملائه. (عباس محمود عوض .1971.ص 55).

2-5 حوادث العمل في الجزائر :

حسب الإحصائيات المسجلة و التي تم الإعلان عنها فيما يخص حوادث

العمل لوحظ أنها في تزايد مستمر كما يبينه الجدول التالي :

جدول رقم (01): تطور حوادث العمل في الجزائر.

السنة	العدد	نوعية الحادث
2000	4257	حادث غير مميت
2001	5977	حادث غير مميت
2010	38113	حادث غير مميت
2018	47555	حادث غير مميت
2022	46399	679 حادث مميت

ومن بين هذه الحوادث حسب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية تم

تسجيل خلال 2018 حوالي 529 حادث مميت.(ناتش فريد.2022.ص1057).

جدول رقم (02): تطور حوادث العمل الخطيرة في الجزائر.

السنة	العدد	درجة الخطورة
2001	5421	حادث خطير
2010	7465	حادث خطير
2022	6138	حادث خطير

المصدر: من إنجاز الباحث بالرجوع إلى إحصائيات صندوق الضمان الاجتماعي .

2-6 المختص النفسي:

هو ذلك الشخص المؤهل علميا و مهنيا لتقديم الخدمات النفسية للعاملين

من خلال تشخيص و علاج المشاكل التي يعاني منها الأفراد و المنظمات. فلا يقتصر

فقط دوره على عملية التشخيص و علاج فهو مسؤول عن تنمية الأفراد والمؤسسات و تطورها. فهو يساعد على زيادة فعالية المؤسسة من خلال القدرة على استخدام الموارد البشرية المتاحة بأفضل طريقة ممكنة و تحفيزهم و إرضائهم و مساعدتهم على التكيف مع النظام البيئي و الفني و التنظيمي السائد داخل المؤسسة.

وسنأخذ مشكلة حوادث العمل كنموذج لتبيان الدور المحوري للمختص النفسي في إدارة الموارد البشرية بالنسبة للأفراد و المؤسسات .

2-7 دور المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل:

- توفير الظروف الفيزيائية الملائمة و التي تساعد على الأداء المثالي و الآمن.
 - توفير الوسائل الفنية السليمة لأداء العمل .
 - الحرص على تأدية العمل بصورة مثالية و آمنة .
 - تجديد أدوات ووسائل العمل بصورة متكررة و مواكبة للتطورات التكنولوجية.
 - الحرص على تدريب العمال على تدابير السلامة المهنية .
 - وضع تعليمات صارمة لتفادي حوادث العمل.
 - الحرص على تطبيق الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلامة المهنية.
 - تكوين العمال الجدد على عادات و طرق و أدوات العمل الجديدة و السليمة.
- (حنان بن سعدة و أحمد حجاج. 2021. ص79).
- السهر على الرقابة و الصيانة المستمرة لأدوات العمل .
 - القيام بحملات تحسيسية حول خطورة ظاهرة حوادث العمل .
 - تحفيز العمال و رفع معنوياتهم مما ينعكس إيجابيا من خلال التقليل من الحوادث.
 - التشخيص المستمر بالبحث عن أسباب حوادث العمل .
 - البحث عن أنجع الطرق و الأساليب التي تقلل من حوادث العمل.

واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية و دور المختص النفسي في التقليل منها – دراسة ميدانية

بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA.

- برمجة جلسات استرخاء للتخفيف من الضغوط المسببة للحوادث.
- إعداد برامج إرشادية وعلاجية للتقليل من حوادث العمل.
- يمارس المختص النفسي دوره التوعوي بصورة دائمة حول حوادث العمل من خلال خلق منصب دائم له في كل المؤسسات خاصة الإنتاجية .
- المرافقة النفسية للعمال خاصة ضحايا حوادث العمل و مساعدتهم على تجاوزها.
- يقوم المختص النفسي بعقد ملتقيات ومحاضرات حول حوادث العمل.
- ينمي المختص النفسي القدرة على التركيز و اليقظة والانتباه لدى العمال لأنه عادة ما تكون نقص اليقظة أو تشتت الانتباه هو سبب حادث العمل .
- يحرص المختص النفسي على توفير فترات راحة كافية للاسترجاع وتفادي التعب الذي عادة ما يكون هو السبب المباشر في حوادث العمل .

3- الدراسة الميدانية :

3-1 منهج الدراسة : من خلال ما سبق و على ضوء متغيرات البحث و فرضياته تم اعتماد المنهج الوصفي الاستكشافي وهو المناسب لهاته الدراسات والذي من خلاله نقوم باستكشاف واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية و نتعرف على دور المختص النفسي في التقليل منها ، و نحاول تحليل أهم النتائج المتحصل عليها من خلال توزيع أدوات البحث المعتمدة.

3-2 عينة الدراسة: شملت العينة 50 عامل من الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتطبيق أداة الدراسة و المتمثلة في الاستبيان المصمم من طرف الباحث و التي تمت بطريقة عشوائية لكي تكون ممثلة للمجتمع الأصلي و ذلك باستعمال طريقة فيشر حيث تم ترقيم قصاصات بأسماء العاملين من 01 حتى 250 الذي هو العدد الإجمالي لعمال الشركة

الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ووضعهم في إناء ثم تم سحب 50 قصاصة الأولى بطريقة عشوائية لكي تكون ممثلة للمجتمع الأصلي.

3-3 أداة الدراسة : من خلال تصفح التراث النظري و الدراسات السابقة التي عالجت موضوع حوادث العمل وكذلك الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من كسر الحاجز النفسي مع أفراد العينة و كذلك التعرف على طبيعة الأفراد تم تصميم استبيان وتوزيعه على 10 عمال تم تفرغ النتائج ومناقشتها تم دراسة صدقها و التأكد من ثباتها . تم تصميم الاستبيان في صورته النهائية متكون من 35 فقرة بدءا بالمعلومات الشخصية المتمثلة في السن، الجنس، الخبرة والمستوى الوظيفي.

4-3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

- الصدق :

أ- صدق المحكمين: قام الباحث بعرض الاستبيان الخاص بواقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ودور المختص النفسي في التقليل منها على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس والقياس النفسي بكل من جامعة قسنطينة ، تيزي وزو و جيجل وطلب منهم إعطاء آراءهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة ومناسبة بنود الاستبيان لقياس متغيرات البحث والمتمثل في دور المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل ومعرفة العوامل و الأسباب التي أدت إلى هذه الحوادث ، وبعد الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم تم حذف العبارات التي لا تقيس متغيرات البحث بالإضافة إلى تعديل وإعادة صياغة بعض البنود وإضافة بنود أخرى، مع العلم أن الاستبيان كان في صورته الأولية يتكون من 40 بندا، ليكون في صورته النهائية مكون من 35 بندا .

ب- صدق التكوين الذاتي: وقد تم حسابه عن طريق حساب معامل الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ و المقدر بـ 0.93 و جدره التربيعي هو: 0.96 وهو مرتفع جدا وبالتالي الاستبيان صادق بدرجة كبيرة جدا.

واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ودور المختص النفسي في التقليل منها – دراسة ميدانية

بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA.

- الثبات: ويقصد بثبات الأداة أو الاختبار أو المقياس أو الاستبيان أن يعطي نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة واحدة تحت نفس الظروف والشروط.

ولقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال معادلة ألفا كرونباخ .

-معادلة ألفا كرونباخ: لقد قام الباحث بحساب معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من

ثبات الاستبيان والذي بلغ 0.80 كما هو موضح في الجدول التالي :

3-5 السلم المعتمد في أداة الدراسة: تم وضع مقياس ليكرت الخماسي المتضمن

خمس (05) بدائل.

و تم تحديد السلم المعتمد في أداة الدراسة يكون المتوسط هو مجموع

القيم على عددها أي 5+4+3+2+1 أي 5/15 أي 3 وبالتالي يكون السلم

كالتالي: 3 مستوى متوسط. أكثر من 3 مستوى مرتفع. أقل من 3 مستوى

منخفض.

3-6 - نتائج الدراسة ومناقشتها :

3-6-1 نتائج أسباب حوادث العمل في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

جدول رقم (03) : يبين أسباب حوادث العمل في المؤسسة الإفريقية للزجاج.

الانحراف المعياري	المتوسط	الإجابة				البنود
		نعم	%	لا	%	
1.01	3.86	45	90	05	10	عدم التقيد و احترام تدابير السلامة المهنية من وضع الخوذة. الحذاء. لباس. القفازات...الخ.
1.02	3.76	42	84	08	16	نقص أو وجود خلل في التدريب على الأداء السليم للعمل.
1.07	3.80	33	66	17	34	ضغوط العمل المختلفة.

بلال مجيدر

1.03	3.80	30	15	70	35	عدم القدرة على التكيف و التعامل مع المواقف الحرجة و الخطيرة.
1.04	3.79	12	11	78	39	نقص اليقظة و التركيز و الانتباه خاصة في الفترة المسائية .
1.04	3.72	32	16	68	34	التعب خاصة في الفترة الليلية الناتج عن عدم النوم .
1.03	3.81	20	10	80	40	العمل على أدوات و معدات و وسائل جديدة دون التدريب على استعمالها.
1.05	3.86	42	11	58	29	خطورة العمل في الزجاج فعادة ما تتعامل مع أدوات حادة.
0.94	3.37	18	09	82	41	الظروف الفيزيكية الصعبة للعمل الناتجة عن الأفران حرارة كبيرة جدا. ضجيج غبار. نقص التهوية...الخ.
1.03	3.86	24	12	76	38	فترات العمل الطويلة و عدم الاسترجاع .
1.02	3.83	38	19	62	31	طبيعة العامل الجزائري و استهدافه للحوادث من أجل الراحة أو للتعويض عن حادث العمل أو لتغيير منصب العمل.
1.05	3.85	24	12	76	38	انخفاض الروح المعنوية للعمال خاصة بسبب تأخر صب الراتب .
1.07	3.64	46	13	54	27	الآلات و أدوات العمل القديمة التي عادة ما تشكل خطر على العمال.
1.11	3.98	28	14	72	36	التصميم و التنظيم غير السليم لوسائل و أدوات العمل بما يتماشى مع طبيعة العمل و خطورته.
1.06	3.59	08	04	92	46	التصميم الخاطئ لورشة العمل يسبب خطورة على صحة العامل.

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة أن التصميم الخاطئ لورشة العمل أكثر العوامل المسببة لحوادث العمل إذ يرى 92% أن تصميم الورشة الخاطئ يشكل خطورة عليهم ويوقعهم في حوادث عمل مختلفة . في 90 % يعتبرون أن عدم التقيد بتدابير السلامة المهنية و أدوات السلامة هو السبب في حوادث العمل و كذلك عدم التدريب الجيد و الإلمام بالطرق الصحيحة لأداء العمل بنسبة 84% وهو ما يتوافق مع نظرية القناع التي تعتبر أن عدم إلمام العامل للطرق السليمة لأداء عمله يجعله عرضة للحوادث. إضافة للظروف الفيزيكية الصعبة الناتجة عن درجات الحرارة المرتفعة الخارجة من الأفران و الضجيج الناتج عنها و كذلك فترات العمل الطويلة و نقص الاسترجاع يسبب لهم التعب النفسي و الجسدي خاصة في الفترة المسائية والليلية بنسبة 68% وهو ما يتوافق مع نظرية علم النفس التجريبي التي ترى أن حوادث العمل ناتجة عن التعب النفسي .

كما أن طبيعة العامل الجزائري و استهدافه للحوادث من أجل الراحة أو للتعويض عن حادث العمل أو لتغيير منصب العمل فكانت إجاباتهم بـ 62% وهو ما يتفق مع نظرية الاستهداف و كذلك نظرية التحليل النفسي لفرويد التي تعتبر أن العامل لا شعوريا يستهدف حوادث العمل من أجل الراحة النفسية . بالإضافة إلى عدم القدرة على التكيف و التعامل مع المواقف الحرجة و الخطيرة بنسبة 70% وهو ما يتوافق مع نظرية ضعف التكيف التي ترى أن عدم قدرة أو ضعف تكيف العامل مع مختلف ظروف العمل يؤدي به للوقوع في حوادث عمل مختلفة . كما أن انخفاض الروح المعنوية للعمال نتيجة عدم صب الرواتب عادة ما كان السبب في الوقوع في حوادث العمل بـ 76% إذ أنهم لم يتلقوا رواتب

تسعة (09) أشهر مما يشعروهم بالملل و عدم الرضا فيقبلون على العمل بدون روح بدون تركيز فيقون في الحوادث .

إذن ما يلاحظ على إجابات أفراد العينة أنه هنالك عوامل مختلفة و متداخلة و مترابطة فيما بينها وهو ما يتوافق مع النظرية الوظيفية لهنريس التي ترى أن حوادث العمل لها أسباب مترابطة فيما بينها لا يمكن إرجاعها لعامل واحد بل مجموعة من العوامل البشرية و المادية .

3-6-2 نتائج دور المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل :

جدول رقم:(04) يبين إجابات أفراد العينة حول دور المختص النفسي في التقليل

من حوادث العمل :

الانحراف المعياري	المتوسط	الإجابة				البنود
		%	لا	%	نعم	
1.03	3.96	20	10	80	40	تقوم إدارة الموارد البشرية في توفير الظروف الفيزيائية الملائمة .
1.01	3.86	10	05	90	45	تقوم إدارة الموارد البشرية بتوفير الوسائل الفنية السليمة لأداء العمل .
1.08	3.70	40	20	60	30	تحرص إدارة الموارد البشرية على تأدية العمل بصورة مثالية و آمنة .
1.02	4.00	34	17	66	33	تقوم إدارة الموارد البشرية بتجديد أدوات ووسائل العمل بصورة متكررة.
0.96	3.72	38	19	62	31	يحرص المختص النفسي على توفير وسائل الوقاية اللازمة من حوادث العمل .
1.04	3.70	46	23	54	27	تحرص إدارة الموارد البشرية على

واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ودور المختص النفسي في التقليل منها – دراسة ميدانية

بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA.

						تدريب العمال على تدابير السلامة المهنية
1.01	3.80	06	03	94	47	تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع تعليمات صارمة لتفادي حوادث العمل.
1.03	3.88	50	25	50	25	تحرص لجان الأمن على تطبيق الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلامة المهنية.
0.95	3.47	20	10	80	40	عادة ما يستفيد العمال من دورات تكوينية لمساعدة العمال على التكيف مع ظروف و أدوات العمل الجديدة .
1.01	3.88	36	18	64	32	تسهر المؤسسة على الصيانة المستمرة لأدوات العمل .
1.00	3.94	40	20	60	30	يقوم المختص النفسي في إدارة الموارد البشرية بحملات تحسيسية حول خطورة ظاهرة حوادث العمل .
1.03	3.82	40	20	60	30	عادة ما يقوم المختص النفسي بتحفيز العمال ورفع معنوياتهم للتقليل من الحوادث
1.06	3.94	60	30	40	20	عادة ما يقوم المختص النفسي بتشخيص أسباب حوادث العمل .
1.18	3.95	42	21	58	29	يبرمج المختص النفسي جلسات استرخاء للتخفيف من الضغوط المسببة للحوادث.

بلال مجيدر

0.85	3.49	46	23	54	27	يقوم المختص النفسي بإعداد برامج إرشادية و علاجية للتقليل من حوادث العمل.
1.01	3.57	30	15	70	35	يمارس المختص النفسي دوره التوعوي بصورة دائمة حول ظاهرة حوادث العمل .
1.03	3.83	44	22	56	28	عادة يا يقوم المختص النفسي بالمرافقة النفسية للعمال ضحايا حوادث العمل .
1.05	3.45	36	18	64	32	يقوم المختص النفسي بعقد ملتقيات و محاضرات و ندوات حول حوادث العمل.
1.19	3.84	56	28	44	22	ينمي المختص النفسي القدرة على التركيز و اليقظة و الانتباه لدى العمال .
1.04	3.79	20	10	80	40	يحرص المختص النفسي على توفير فترات راحة كافية للاسترجاع و تفادي التعب الذي عادة ما يكون هو السبب المباشر في حوادث العمل .

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول رقم (04) و الذي يوضح إجابات أفراد العينة على البنود التي تقيس كيفية تدخل المختص النفسي في التقليل من حوادث العمل والذي نجح إلى حد بعيد فيه العمل و يتجلى هذا الدور الكبير للمختص النفسي من خلال حرصه على توفير الظروف الفيزيكية الملائمة و الأمانة للعمل بـ 80 % وتوفير الوسائل الفنية الفعالة بـ 90%.

وكذلك توفير وسائل الوقاية من حوادث العمل بـ62% إضافة إلى تدريب العمال على تدابير السلامة المهنية بـ54%. إضافة إلى تحفيزهم ورفع من روحهم المعنوية مما يقلل من حوادث العمل بـ60%. كما يلعب المختص النفسي دورا هاما في الجانب التوعوي بـ70% من خلال عقد ملتقيات ومحاضرات وندشورات تعالج خطورة ظاهرة حوادث العمل وتبين أهم الأساليب وأنجع طرق التقليل منها.

4- خاتمة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة تعرفنا ظاهرة حوادث العمل ومدى خطورتها على الفرد والمنظمة والاقتصاد ككل. والتي دائما ما كانت تشكل اهتماما كبيرا للباحثين في مجال علم النفس لتحديد أسبابها ومصادرها والبحث في أنجع الطرق والأساليب التي من الممكن أن تقلل وتخفف من حدتها. ومن أهم المصادر التي تسبب حوادث العمل والتي تنوعت بين ما هو تنظيمي فني من خلال الخلل في تصميم الآلات والأدوات. والظروف الفيزيائية غير الملائمة من حرارة وضوضاء وتهوية وغبار إضافة إلى خطورة بعض الأعمال وطول ساعات العمل وعدم وجود فترات راحة كافية للاسترجاع مما يسبب التعب الذي عادة ما كان السبب المباشر في وقع العديد من حوادث العمل. كما أنه قد تكون هناك مصادر إنسانية راجعة للشخص ذاته كنقص في التركيز أو اليقظة أو الحالة النفسية السيئة. أو عيوب في البصر أو كبر السن ونقص الخبرة والذكاء في التعامل مع المواقف الطارئة. إضافة إلى عدم التكيف والتأقلم مع ظروف العمل ومتطلباته ونقص في التدريب والتحكم في الآلات وأدوات العمل... الخ.

ونظرا للآثار السلبية التي تخلفها ظاهرة حوادث العمل على الفرد والمنظمة فلا بد من وجود مختصين يسعون إلى التقليل والتخفيف منها قدر المستطاع. وعادة ما كان المختص النفسي في إدارة الموارد البشرية أحدهم. من خلال عملية

بلال مجيدر

تشخيص أسباب هذه الظاهرة و البحث عن أنجع الطرق و الأساليب الكفيلة بذلك و التي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر من خلال دراستنا ما يلي:

- 80% يكون التدخل في توفير الظروف الفيزيكية و الفنية السليمة.
- 56% من خلال المرافقة النفسية و تحفيز العمال على تجاوز حوادث العمل.
- 80% من خلال تكوينهم على إجراءات و تدابير السلامة المهنية.
- 70% من خلال توعيتهم و خلق ثقافة السلامة المهنية من خلال عقد ملتقيات و محاضرات و توزيع منشورات حول خطورة هذه الظاهرة و كيفية التقليل منها.

توصيات و مقترحات:.

- تصميم أنظمة حوافز فعالة مما يزيد من الروح المعنوية للعمال و ينعكس إيجابا في التقليل من حوادث العمل .
- تحسين ظروف العمل الفيزيكية للعمال من إنارة صحية و تهوية وتنظيم أدوات العمل و غيرها.
- تفعيل دور المختص النفسي بشكل كبير في كل المؤسسة الجزائرية.
- التشخيص المبكر و الإعداد لبرامج إرشادية و علاجية مثل التدريب على مواجهة الواقع الحرجة و الخطرة في العمل.
- تفعيل دور المختص النفسي من خلال برامج تقوية قدرات الانتباه و اليقظة والتركيز لأنه عادة ما تكون حوادث العمل ناتجة عن نقص في هذه القدرات .

5- قائمة المراجع :

- 1- عباس محمود عوض. (1971). حوادث العمل في ضوء علم النفس. مصر. دار المعارف.
- 2- السغبيني. (1991). الأمن الصناعي والسلامة المهنية. سوريا. جامعة حلب.
- 3- رمضان السيد. (1984). حوادث العمل والأمن الصناعي. مصر. دارالمعارف .
- 4- فرج عبد القادر طه. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. مصر. دار قباء للنشر والتوزيع.
- 5- محمد نجيب. (1966). العلاقات في الشركات و المؤسسات العامة. مصر. مكتب القاهرة الحديث للنشر والتوزيع.
- 6- يوسف حجيم الطائي و آخرون. (2006). إدارة الموارد البشرية. مدخل استراتيجي متكامل.
- 7- علي غربي و آخرون. (2002). تنمية الموارد البشرية. عين مليلة الجزائر. الجزائر. دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 8- طارق كمال. (2007). علم النفس الصناعي. القاهرة. مؤسسة شباب الجامعة.
- 9- خذير نسيمة. (2019). نظام إدارة الحوادث في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز للوسط بيومرداس من 2012 إلى 2016. مجلة معارف. المجلد 14. العدد 2 ديسمبر. ص 85-108.
- 10- ناتش فريد. (2022). دور التدريب في التقليل من حوادث العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية أنيام تيزي وزو. مجلة المعيار، مجلد 26. عدد 3. ص 1056-1066.

- 11- حنان بن سعدة. أحمد حجاج. (2021).الاتجاهات الفكرية و النظرية
المفسرة للسلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل . مجلة التمكين الاجتماعي،
المجلد 03.العدد04 ديسمبر. ص 73-85.
- 12- نبيلة عيساوة. جمال بو لخصايم. (2021). دور التكوين في مجال السلامة
المهنية و الوقاية من حوادث العمل دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن
الصيد البحري. مجلة المحترف لعلوم الرياضة و العلوم الإنسانية و الاجتماعية،
المجلد 08.العدد 02.ص 330-360.
- 13- صوالح رقية. تشريفت عبد المالك. (2021). دور خبير السلامة المهنية في
تحسين ظروف العمل و التخفيض من حوادث العمل. مجلة الوقاية و الأرغونوميا.
المجلد09،العدد02. ص 2-20.
- 14- le plat J et Cuny X . (1974). les accidents du travail.
PUF. Paris.
- 15- jean louis terra. (2012).comment elaborer un plan de
prévention du suicide en milieu professionnelle. Paris : journée
d'activité de perfectionnement. P1.
- 16- Guichard G.C ,Touronc murj. (2006). L'accident promènes :
a case control study in rail way workers. Occupation médecine.
Vol 56.n 03.