

Professional accidents and their effects on the competitiveness of the institution 'Case study of GRTG company' of the state of Ain Témouchent (Algeria)

ZADI Ahmed¹, BENYAMINA Kheira², ABDELBAKI Hayat³

¹ PhD student, Department of Management Sciences, Institute of Economics, Business and Management Sciences, Ain Témouchent University, Algeria.

² Lecture Professor-A, Institute of Economic Sciences, Business and Management Sciences, Ain Témouchent, University, Algeria.

³ Abdelbaki Hayat, Department of Management Sciences, Institute of Economics, Business and Management Sciences, Ain Témouchent University, Algeria.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 25/12/2019

Accepted: 26/02/2020

Online: 06/03/2020

Keywords:

Safety program

Work accidents

Institution

competitiveness

Key 5

JEL Code: I18 J28

ABSTRACT

This note addresses the impact of work accidents on the competitiveness of the company, as a large percentage of the world's workers are exposed to various accidents, including causing disabilities and physical disabilities, including those that lead to death, which results in additional costs for enterprises. There is no doubt that our institutions are not without these incidents we conducted a field study in the institution (GRTG) Algerian company to operate the gas transmission network of the state of Ain Témouchent - Algeria, and we reached a set of results, the most important of which is the existence of a statistically significant effect between the occupational safety program and work accidents and competitiveness The company, relying on the program (SPSS) and concluded that this company is implementing the occupational safety program, as well as providing the necessary means of protection and security, in addition to the continuous training to prevent accidents that may be caused by gas in the process.

الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة "دراسة حالة شركة" GRTG "لولاية عين تموشنت (الجزائر)

1 زادي أحمد¹، بن يمينة خيرة²، عبد الباقي حياة³

¹ طالب دكتوراه، قسم علوم التسيير، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر، zadiamed2@gmail.com

² أستاذة محاضرة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر

³ دكتورة، قسم علوم التسيير، المركز الجامعي عين تموشنت، الجزائر

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2020/02/26

تاريخ النشر: 2020/03/06

الكلمات المفتاحية

برنامج السلامة المهنية الكلمة

حوادث العمل

تنافسية الشركة

الكلمة 4

الكلمة 5

JEL Code: I18 J28

الملخص

تعالج هذه الورقة موضوع أثر حوادث العمل على تنافسية المؤسسة، حيث أن نسبة كبيرة من عمال المؤسسات يتعرضون لحوادث مختلفة والتي قد تسبب إعاقات أو عاهات جسدية، ومنها من تؤدي إلى الوفاة مما يترتب على هذه المؤسسات تكاليف إضافية.

ومما لا شك فيه أن مؤسساتنا لا تخلو من هذه الحوادث، فمننا بدراسة ميدانية بمؤسسة (GRTG) الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز لولاية -عين تموشنت - الجزائرية، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل وتنافسية الشركة، معتمدين على برنامج (SPSS) وتوصلنا إلى أن هذه الشركة تقوم بتطبيق برنامج السلامة المهنية، وتوفير الوسائل اللازمة للحماية والأمن، بالإضافة إلى التكوين المستمر للوقاية من الحوادث التي قد يسببها الغاز أثناء العمل.

- مقدمة:

نتيجة تزايد حدة المنافسة بين المؤسسات أصبح الهدف المنشود لأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية، البحث عن كيفية البقاء والاستمرار وبسط السيطرة وذلك من خلال العطاء بالكم والكيف والثلث المرغوب، فكان الاستثمار في رأس المال البشري المؤهل والمدرّب والكفاء باعتبارها محور العملية الإنتاجية، فازداد الضغط والتوجه نحو العنصر البشري وذلك بتحريكه بكل الوسائل المادية والمعنوية رغبة في وسائل أفضل وإنتاج أوفر وربح أسرع في وقت أقصر.

وبالرغم من النجاحات والانتصارات التي حققتها هاته المؤسسات في ازدهار وتطور ورفاهية بلدانها إلا أنها لم تسلم من مشكلات جمة صاحبها في تحقيق أهدافها المسطرة كانت في مقدمتها مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي من دون شك قد كلفتها خسائر جسيمة تراوحت بين خسائر مادية وأخرى بشرية. وفي إطار ما أضحى يعرف باقتصاد المعرفة بتزايد الاهتمام بالموارد البشرية كأحد أهم محددات تنافسية المؤسسة، لما تقدمه من أفضليات هامة من شأنها تحقيق التميز والتفوق على اعتبار أن المعارف والمهارات أصبحت اليوم تشكل رأس المال الحقيقي المتصارع عليه.

غير أن هذا المورد الذي أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات معرض لأخطار عدة كما سبق وذكرنا أهمها حوادث العمل، والتي تشكل مصدرا هاما للهدر الذي يطال إمكانيات المؤسسة البشرية منها والمادية ويحملها عبئا كبيرا يؤثر بشكل ملموس على أدائها وقدراتها.

رغم التطور التكنولوجي الحديث والسريع، وما أدخله من تعديل وتحسين في تصميم الآلات، تبقى معظم هذه المؤسسات الصناعية تعاني من مشاكل حادة ومعقدة من بينها مشكل الظروف الفيزيائية التي مازالت تشكل مصدر إزعاج للعامل وضرر يهدد كيانه وتواجده، وآفة تسعى علوم البيئة لمكافحتها والحد من أثارها السلبية الضارة. وبناءً على ما سبق فإن إشكالية الدراسة يمكن حصرها في التساؤل الآتي:

فيما يكمن أثر الحادث المهني على الميزة التنافسية للمؤسسة؟

وضمن هذه الإشكالية تدرج العديد من التساؤلات التي ينبغي الإجابة عنها نذكر من بينها:

• هل يمكن التحكم في الحوادث المهنية والسيطرة عليها؟

• فيما تكمن علاقة الميزة التنافسية بالحادث المهني؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة قمنا باعتماد الفرضيات التالية :

- يؤدي الوقوع المستمر لحوادث العمل إلى التقليل من الميزة التنافسية للمؤسسة.
- هنالك علاقة بين حوادث العمل والميزة التنافسية للمؤسسة.
- تولي مؤسسة "GRTG" الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز، أهمية كبيرة للحوادث المهنية والوقاية منها.

أهداف الدراسة:

- إبراز مكانة ودور العنصر البشري في المؤسسة.

- الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري.
- توضيح العلاقة القائمة بين الحوادث المهنية والميزة التنافسية في المؤسسة.
- محاولة لفت الانتباه لدى المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المؤسسة.

1- مفاهيم عن الحوادث المهنية:

تعد الحوادث المهنية من أبرز المواضيع التي تحظى باهتمام المؤسسات خاصة الصناعية منها والهيئات الرسمية على السواء لما تمثله من تحدي إنساني، اقتصادي وأخلاقي.

1-1- تعريف الحوادث المهنية:

قبل التطرق إلى تعريف حوادث العمل لابد من معرفة مفهوم كل من الحادث والسلامة المهنية.

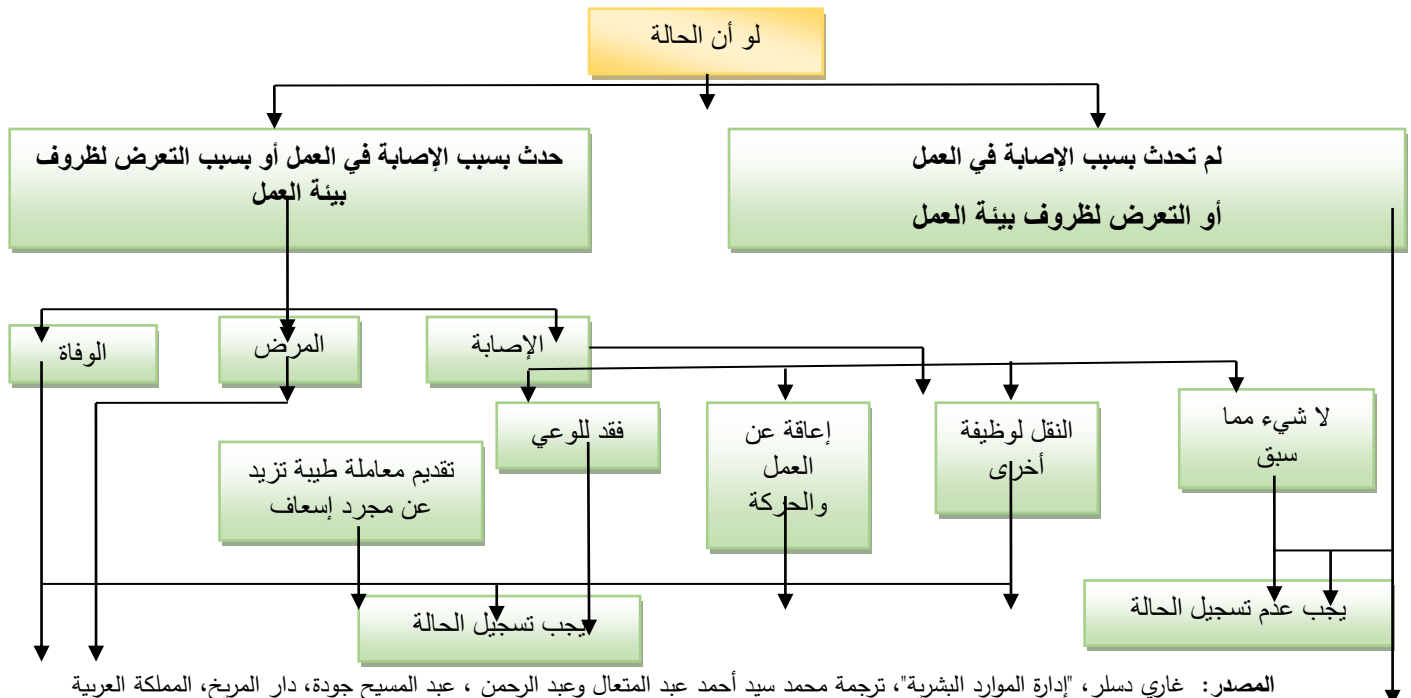
1-2- تعريف الحادثة:

الحادثة هي "واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف غير آمنة، أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية أو حدوث إصابة للعامل أو العاملين تسبب ضررا جسديا أو نفسيا، قد يمتد هذا الضرر أجيالا أخرى نتيجة التأثير الوراثي أو الجيني أو تسبب تلف في آلة أو ضياع في الوقت أو كل هذه الأمور مجتمعة ولكل حادث سبب ونتيجة".ⁱ

1-3- تعريف السلامة المهنية

السلامة المهنية هي: "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة، ووفق "المفهوم الوظيفي" تعتبر السلامة المهنية، مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع."ⁱⁱ

شكل رقم (01): حالات الحوادث المهنية وفق قانون الأمن والسلامة الوظيفية الأمريكي



المصدر: غاري دسلر، "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال وعبد الرحمن، عبد المسيح جودة، دار المريخ، المملكة العربية

السعودية، 2003، ص526

1-4- المتغيرات والعوامل المؤدية لحوادث العمل:

أ. السن: هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أم أنه ينخفض نتيجة للتقدم في السن، وما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث، هل هو السن أم الخبرة؟ لقد وجد أن لعامل السن تأثير أكبر في انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعامل الأكبر سنًا والأكثر نضجًا يكون أقل عرضة لارتكاب الحوادث.

ب. التعب: على الرغم من أن التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث، لكن العتبة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادث ما لا نستطيع أن نحددها تحديدا مطلقا، لكن من المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة احتمال الوقوع في الحوادث.ⁱⁱⁱ

ج. المتغيرات البيئية في محيط العمل: هناك عوامل ترجع إلى الظروف البيئية المحيطة بالعمل كالحرارة، الرطوبة، التهوية والضوضاء وما إلى ذلك.

د. الإضاءة والحرارة: من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في النهار (الضوء الطبيعي) أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، كما أن الوهج يشتت الانتباه ويسبب الصداع والضوء غير المباشر والموزع توزيعا جيدا يزيل الظلال هو الضوء المناسب لعملية الإنتاج، وأن ضوء النهار المكتمل من أفضل أنواع الإضاءة ويمكن استخدام إضاءة صناعية مع ضوء النهار إذا كان مكان العمل يحتاج إلى ذلك، فذلك أفضل وأكثر راحة للبصر، أما الحرارة نجد أن الحرارة الطبيعية تصل إلى 37° بالرغم من تأثير الجسم بالحرارة المحيطة إلا أنه يحتفظ بدرجة حرارته وذلك بفضل التبادل الحراري، وقد وجد أن أفضل درجة حرارة لبيئة العمل هي 22°.

هـ. الضوضاء: نجد أن الضوضاء أو الضجيج يؤثر سلبا على العامل ويؤدي إلى تشويش الذهن، وتشتت الانتباه والتركيز خاصة أثناء القيام بالأعمال الدقيقة كما قد يؤدي إلى التوتر والإصابة بالصمم.^{iv}

و. صعوبة العمل: هناك بعض الأعمال التي تتطلب جهدا عضليا كبيرا من العامل ولا شك أن هذا الجهد يساهم في الوقوع في الحادث، لكن بعض الدراسات والدلائل التجريبية لا تؤيد هذه الفرضية بصورة كلية، ففي إحدى الدراسات وجد أن العمال الذين يقومون بجهود عضلية تبين أن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح لا تختلف عنها عند الظهر، لكن لوحظ أن إنتاج عمال الصناعة الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن عمال الصناعات الخفيفة، ووجد أن نسبة الحوادث ترتفع عند فئة العمال المجهدة جسميا، وتؤدي هذه النتيجة إلى افتراض أن معدل الحوادث بالنسبة لوحدات الإنتاج يزداد تدريجيا بمرور ساعات العمل اليومي.

ر. المناخ الصناعي: كان الاتجاه المعتاد في دراسة حوادث العمل، يعتمد على دراسة كل متغير على حدا كمتغير الخبرة، القدرات الحسية الحركية والإدراكية، لكن الاتجاه الحديث يدرس في وقت واحد مجموعة كبيرة من المتغيرات بهدف تحقيق نمط مناخي "Climat Pattern" يمتاز بانخفاض معدل الحوادث، أي الجو الصناعي العام الذي يساعد

على انخفاض معدل حوادث العمل والإصابات المهنية، حيث وجد أن حوادث العمل تكثر في حالات انعدام فرص مشاركة العمال في إقتراحاتهم حول موضوع الحوادث المهنية.^v

2- آثار حوادث العمل: إن لحوادث العمل آثار سلبية تؤثر على المؤسسة ونذكر منها:

2-1- الآثار الاقتصادية: إن حوادث العمل تعتبر من الأسباب الرئيسية في ضياع الأموال والوقت وهذا ما تشير إليه تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن أربعة في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في العالم يرجع إلى حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل، كما أن ظروف العمل غير الآمنة ينتج عنها خسائر مادية تتحملها المؤسسة أو الدولة بشكل عام ويظهر ذلك في:

- نفقات العلاج والمصاريف الطبية.
- التعويضات التي تدفع للمصابين نتيجة العاهات التي تحدث لهم نتيجة الإصابة.
- الأجور التي تدفع للمصابين أثناء تغييبهم بسبب الإصابة.
- الأجور الإضافية نتيجة العمل وقتاً إضافياً لتعويض العجز في الإنتاج.
- التكاليف التي تنشأ عن تأثر الإنتاج بسبب الحوادث مثل التأخير في تلبية الطلبات وما يترتب على مدة التأخير من غرامات.

2-2- الآثار الاجتماعية: أن الشخص الذي عجز دائم أو مؤقت بسبب حادث عمل سوف يضطر إلى أن يبقى في البيت طيلة فترة الإعاقة، وهذا الوضع الجديد له آثار سلبية على حياته وحياة الأسرة، فهذا الشخص الذي كان قد تعود على العمل والعطاء والإنتاج يرى نفسه عاجزاً عن القيام بأي عمل يعوضه عن هذا النقص، حيث أن هذا الشخص المصاب أكثر إحساساً من غيره بما أصابه ولحق به وبأسرته فدخله سياتناقص وهو لن يقدر على أن يلبي احتياجات الأسرة مثلما كان من قبل، وبالتالي فإن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية وأعطال إنتاجية غير مأمونة، والتخوف من قبل المدير والإدارة وجميع العمال ومن احتمال وقوع حوادث.^{vi}

3- الميزة التنافسية: إن أهمية التعرف على الميزة التنافسية يأتي من الدور الحاسم الذي تلعبه في حياة المؤسسات، باعتبارها العنصر الاستراتيجي الحرج الذي يقدم فرصة جوهرية للمنظمات.

3-1- تعريف الميزة التنافسية: قبل التطرق إلى تعريف الميزة التنافسية لابد علينا أن نعرف معنى التنافسية أولاً بحيث تعرف التنافسية على أنها: الجهود والإجراءات والابتكارات والضغوط وكافة الفعاليات الإدارية والتسويقية والإنتاجية والابتكارية والتطويرية التي تمارسها المنظمات من أجل الحصول على شريحة أكبر من الزبائن ورقعة أكثر اتساعاً في الأسواق المستهدفة.^{vii}

كما أنه لا يوجد تعريف متفق عليه للميزة التنافسية، وذلك نظراً لاختلافها باختلاف طبيعة القطاع محل الدراسة فهناك عدة تعاريف نذكر منها:

يعرفها "Michael Porter" على أن الميزة التنافسية تنشأ بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً، وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع^{viii}، وهناك من يرى أنها عبارة عن "المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من

وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون".^{ix}

4- أنواع الميزة التنافسية:

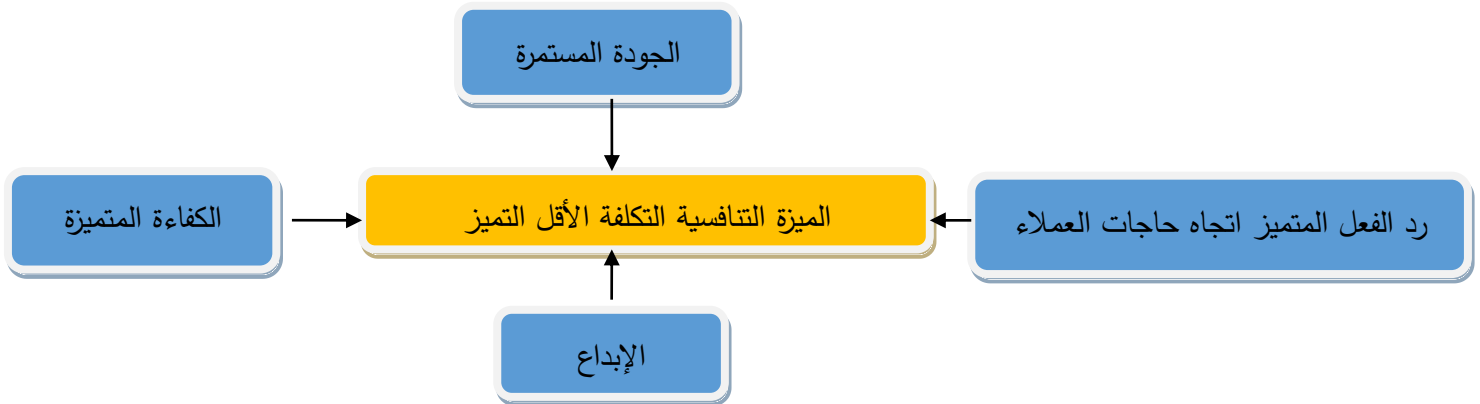
عندما تحاول مؤسسة ما المحافظة على مستوى معين من الأرباح يزيد من متوسط الربحية الصناعية، فهذه المؤسسة تستحوذ على ميزة تنافسية مقارنة بمنافسيها في نفس مجال النشاط ومن منظور الكتابات في هذا المجال فقط حدد "Porter" نوعين من الميزة التنافسية هما:

4-1- ميزة التكلفة الأقل: وتعتبر عملية خفض التكاليف من أحد المقومات الأساسية لزيادة القدرة التنافسية للمنتج واستمرار تزايد هذه القدرة، حيث أن تخفيض التكاليف ينجم عنه خفض الأسعار إلى المدى الذي يتعدى قدرة المنافسين.^x

4-2- ميزة التميز: تعني " قدرة المؤسسة على تقديم منتج مختلف عن المنتجات التي يقدمها المنافسون"، إن القيمة المضافة للمنتج يجب أن تؤثر على قرارات المستهلك بشراء السلعة ويحقق له الرضا عنها، وحتى تتمكن المؤسسة من الحصول على هذه الميزة فإنه تستند على عوامل التفرد والتي نسردها فيما يلي:

- الإجراءات التقديرية الخاصة بالنشاطات المرغوب ممارستها، كإجراءات خدمات ما بعد البيع.
- تتبع خاصية التفرد من الروابط الكامنة بين الأنشطة مع الموردین ومع قنوات التوزيع الخاصة بالمؤسسة.
- التموقع أو مركز المؤسسة وكذا المواقع التي تحتلها وحداتها الإنتاجية أو مراكز التوزيع التابعة لها.
- إدراج وإدماج أنشطة جديدة منتجة للقيمة مما يساهم في زيادة التنسيق بين هذه الأنشطة لزيادة تميز المؤسسة.

شكل رقم (02): مصادر الميزة التنافسية.



المصدر: سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008، ص52.

5- حوادث العمل والميزة التنافسية: تعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية داخل المؤسسة، خاصة الصناعية منها بمثابة الحاجز والعائق الذي يقف أمامها لتحقيق مختلف أهدافها والتمثلة في ضمان البقاء والاستمرارية في السوق، وتحقيق أكبر ربح بأقل التكاليف الممكنة، وذلك من خلال اكتسابها للميزة التنافسية المناسبة التي تميزها عن باقي المؤسسات الاقتصادية الأخرى المنافسة لها في السوق، ولهذا تعتبر مختلف وسائل الحماية والوقاية من حوادث العمل وبرامج السلامة المهنية بمثابة ميزة تنافسية ونقطة قوة تعتمد عليها المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى التي لا تعتمد على هذا النوع من الحماية، وإهمال هذه الجوانب من المؤكد أنها ستسبب في كثرة الحوادث و إحداث الإعاقات أو حتى الوفاة للعمال، كما أن المؤسسة بدورها سوف تتأثر من جهة أخرى من خلال توقف الإنتاج وإصابات العمال إضافة إلى تحمل الأعباء الصحية للعمال.

6- عرض للمؤسسة محل الدراسة:

- إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها:

يعتبر الإطار الميداني تجسيدا للإطار النظري في أرض الواقع، والمتمثل في معرفة أثر حوادث العمل على تنافسية المؤسسة وتحديد العلاقة بين الميزة التنافسية والحادثة المهني في المؤسسة محل الدراسة.

6-1- منهج الدراسة: اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لتحديد طبيعة العلاقة بين الميزة التنافسية والحادثة المهني في المؤسسة محل الدراسة.

6-2- مجتمع الدراسة والعينة: تمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين للمؤسسة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز "GRTG"، فرع "عين تموشنت" التابعة لشركة سونلغاز خلال سنة 2016-2017 والمقدر عددهم 31 عامل.

6-3- أداة الدراسة:

أ- الجزء الأول: يتعلق ببرنامج السلامة المهنية ويتضمن بعدين هما: بعد متطلبات السلامة المهنية وحوادث العمل.
ب- الجزء الثاني: يتضمن بعد تنافسية المؤسسة.
وسيتيم الإجابة عن هذين البعدين وفقا لسلم ليكارت الخماسي.

جدول رقم (01): ثبات الاستبيان لألفا كرونباخ:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.710	31

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (SPSS .v 25)

من أجل التأكد أن الاستبيان يقيس ما أعد من أجله، تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمة ألفا بالنسبة للاستبيان ككل = (71.10%)، وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة (60%)، إذا يمكن إجراء مختلف العمليات الإحصائية في برنامج (SPSS .v 25) للاستبانة المفرغة.

نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ 0.710 أي هي قيمة أكبر من 0.60 التحليل الإحصائي لمحور برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل:

تتمثل أبعاد برنامج متطلبات السلامة المهنية في بعدين أساسيين كما سبق ذكره، وكما عالجنه في الجانب النظري والتي تتمثل في:

(بعد برنامج السلامة المهنية، والبعد الثاني الذي يتمثل في حوادث العمل).

7- البعد الأول يعبر عن برنامج السلامة المهنية :

يعبر برنامج السلامة المهنية، عن مدى توفير وتنوع وسائل الحماية لعمال مؤسسة (GRTG) عين تموشنت وكذا إشراك العمال في وضع البرامج التدريبية للحماية والسلامة المهنية، وإدراجها ضمن اختبارات التوظيف، فكل هذه المؤشرات تساعد الإدارة العليا في توجيه القرارات نحو تحسين ظروف العمل لتحقيق الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسة، وبغرض التعرف على برنامج السلامة المهنية المتبع في مؤسسة (GRTG) لتسيير ونقل الغاز بولاية عين تموشنت، تم تفرغ بيانات الاستبيان في برنامج (SPSS.v25) من خلال الاعتماد على "سلم ليكرت" الخماسي، والذي يحتوي 5 درجات وكانت نتائج الدراسة أو مخرجات البرنامج مرتبطة بهذه الدرجات حيث:

- إذا كانت المتوسطات الإجابة أقل من 3: هذا يعني ميل المستجوبين إلى رفض محتوى العبارة.

- إذا كانت المتوسطات الإجابة من 3 فما فوق: هذا يعني ميل المستجوبين إلى قبول محتوى العبارة.

- وتم الوصول إلى تحديد درجات الاستجابة عن طريق حساب المدى وتكون الاستجابات كالتالي:

(الجدول رقم 02): الدرجات على حسب سلم ليكرت الخماسي:

[15.00-4.20]	[4.20-3.40]	[3.40-2.60]	[2.60-1.80]	[1.80- 1]
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر : سلم ليكرت الخماسي

بعد إجراء الحسابات تم التوصل إلى ما يلي:

المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 4.30 بأهمية نسبية مرتفعة، بانحراف معياري إجمالي قدر ب 0.614 وجاءت النتائج كالتالي:

بالنسبة للعبارات من: 01 إلى 04 فهي تمثل أهمية برنامج السلامة المهنية وبعد تحليل نتائج استجابات أفراد العينة، يتبين أن قيم المتوسط الحسابي لهذه العبارات تراوحت قيمها ما بين 4.06 و 4.48 بأهمية نسبية مرتفعة ما بين 0.508 و 1.124 وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة لبعده برنامج السلامة المهنية في المؤسسة تميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة على برنامج السلامة المهنية، فالإدارة تقوم بإدراج هذا البرنامج في عملية التوظيف، وتهتم بتوفير الوسائل الضرورية اللازمة للحماية والسلامة المهنية، كما أنها تراعي جانب التدريب الدوري الذي يناسب طبيعة العمل في المؤسسة بهدف تجنب الأخطار التي قد تطرأ في أي لحظة.

✓ تشير التحاليل السابقة أن برنامج السلامة المهنية مطبق بشكل جد مرضي و بشكل إيجابي.

7-1- بُعد حوادث العمل:

تمثل حوادث العمل البعد الثاني من محور برنامج متطلبات السلامة المهنية وحوادث العمل، والذي يتضمن مجموعة من العبارات من خلال الاستبيان.

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة كلها مرتفعة ومرتفعة جدا، باستثناء العبارة الأخيرة التي تضمنت بأن العامل هو السبب في وقوع الحادث المهني والتي جاءت بمستوى منخفض، إذ تراوحت قيم المتوسطات الحسابية من 05 إلى 08 ما بين 2.29 و 4.74 و بانحراف معياري ما بين 0.445 و 1.101، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة لبعدها حوادث العمل في المؤسسة تميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة على أن العامل لديه إدراك جيد لتفادي الوقوع بحوادث مهنية بالمؤسسة، كما أن للوقاية دور كبير في تفادي هذه الحوادث بالإضافة إلى أن استخدام معدات السلامة المهنية تحمي العامل أثناء تأديته لمهامه المنوطة به، وهذا ما تدل عليه العبارة (07) أما العبارة الأخيرة فهي تدل على أن معظم العمال غير موافقين على أن سبب الحوادث في عملهم بسببهم هم.

✓ تشير التحاليل السابقة أن حوادث العمل المهنية يمكن تجنبها أو تقليلها وذلك من خلال الوقاية منها باستعمال وسائل الحماية المهنية اللازمة.

التحليل الإحصائي لمحور تنافسية المؤسسة:

بعد تحليل محور برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل، سنحاول في هذا الجزء تحليل محور تنافسية الشركة، حيث كانت النتائج كالتالي:

اتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 4.370 بأهمية نسبية مرتفعة جدا، بانحراف معياري إجمالي قدر ب: 0.455 وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة كلها مرتفعة جدا ومرتفعة، إذ تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للعبارات من 09 إلى 12 ما بين 4.19 و 4.55 و بانحراف معياري ما بين 0.402 و 0.783 وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة لمحور تنافسية المؤسسة تميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة على أن المؤسسة التي يقوم عملها باستخدام وسائل الحماية و السلامة المهنية، وتهيئة الظروف المناسبة من درجة الحرارة والتهوية المناسبين، وكذا الإضاءة الجيدة هي من العوامل التي يجب الاهتمام بها، كما أن للصيانة الدورية والدقيقة دورا بارزا في تجنب الحوادث المحتملة من حين إلى حين آخر.

✓ تشير التحاليل السابقة أن المؤسسة يمكنها تحقيق ميزة تنافسية وذلك من خلال استخدام وسائل الحماية المهنية من طرف العمال، وتهيئة الظروف الملائمة إضافة إلى الصيانة الدورية الضرورية لحماية الآلات الذي ينجم عنها حماية العمال بالمؤسسة.

7-2- اختبار الفرضيات:

بعد تحديد محاور الدراسة المتمثلة في محور برنامج متطلبات السلامة المهنية وحوادث العمل ببعديه، ومحور التنافسية بمؤسسة (GRTG) لولاية عين تموشنت، فإننا سنحاول معرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين وكذا معرفة درجة مساهمة المتغير المستقل بالنسبة للمتغير التابع، وسنحاول الإجابة على الفرضيات من خلال:

- استخدام معامل الارتباط R لتحديد طبيعة العلاقة ومعامل التحديد R^2 لتحديد درجة التأثير.
- تحليل نتائج التباين الأحادي ANOVA من أجل دراسة مستوى الدلالة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط.

أولاً : دراسة وتحليل الفرضية الرئيسية:

تتمثل الفرضية العدمية والفرضية البديلة فيما يلي:

$H_0 =$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%.

$H_1 =$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%.

(أ) دراسة طبيعة العلاقة بين " برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل" وتنافسية المؤسسة " وحجم الأثر الذي يحدثه المتغير المستقل في المتغير التابع:

الجدول رقم(03): يوضح تحليل معامل الارتباط بين برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل وتنافسية المؤسسة

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.575a	0.333	0.307	1,51787

a. المتغير 1 (constantes) : Valeurs prédites :

المصدر: من إعداد الباحثين بإستخدام برنامج (spss).

من خلال نتائج الجدول السابق، وبالإعتماد على مخرجات (SPSS) يتضح أن العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين هي علاقة موجبة حيث بلغ معامل الارتباط $R = 0.575$ ، كما يتضح أن معامل التحديد الكلي للدراسة بلغت $R^2=0.330$ ، أي أن ارتفاع مستوى تنافسية المؤسسة بنسبة 34% يفسره برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل ببعديها (بعد برنامج السلامة المهنية وبعد حوادث العمل)، وتبقى نسبة 66% تفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة.

ب) تحليل التباين الأحادي:

الجدول رقم (04): تحليل التباين الأحادي الكلي للنموذج

ANOVAa

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	32,928	1	32,928	14,292	,001b
1 Résidu	66,814	29	2,304		
Tota	99,742	30			

a. Variable dépendante : الشركة محور التنافسية

b. Valeurs prédites : (constantes) محور السلامة المهنية وحوادث العمل:

المصدر: من إعداد الباحثين بإستخدام برنامج (spss).

يبين الجدول أعلاه أن قيمة $\text{sig}=0.001$ وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 كما يتضح أن معاملات المعادلة إيجابية حيث بلغ الانحدار (B) للسلامة المهنية 0.324، ومنه فإنه كلما تغير برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل (المغير المستقل) بوحدة واحدة، يؤدي إلى التغير في مستوى تنافسية المؤسسة (المتغير التابع) بقيمة 0.324، وعليه يمكن القول أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية إيجابي لبرنامج السلامة المهنية وحوادث العمل على تنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية $a=5\%$ ، ويمكن توضيح معادلة الانحدار كالتالي :

$$Y(\text{برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل}) = 6.769 + 0.324(\text{تنافسية المؤسسة})$$

ومن خلال ما سبق فإنه يتم رفض الفرضية العدمية، ويتم قبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل، وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%. بنفس الأسلوب السابق يتم دراسة العلاقة ودرجة الأثر بين "برنامج السلامة المهنية" و"تنافسية المؤسسة": تتمثل الفرضية الجزئية الأولى فيما يلي:

$H_0 =$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%
 $H_1 =$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%

$$Y = 10.399 + 0.411(\text{برنامج السلامة المهنية})$$

ومنه نتحصل على المعادلة التالية:

ومن خلال ما سبق فإنه يتم رفض الفرضية العدمية، ويتم قبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%. بنفس الأسلوب السابق يتم دراسة العلاقة ودرجة الأثر بين "حوادث العمل" و"تنافسية المؤسسة": تتمثل الفرضية الجزئية الثانية فيما يلي:

$H_0 =$ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوادث العمل وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%
 $H_1 =$ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوادث العمل وتنافسية المؤسسة عند مستوى معنوية 5%

$$Y = 12.471 + 0.317(\text{حوادث العمل})$$

ومنه نتحصل على المعادلة التالية:

ومن خلال ما سبق فإنه يتم رفض الفرضية العدمية، ويتم قبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوادث العمل وتنافسية الشركة عند مستوى معنوية 5%

خاتمة:

حاولنا من خلال هذا الجانب التطبيقي، إسقاط بعض ما سبق في الجانب النظري، من خلال محاولة دراسة الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة الجزائرية (GRTG) لتسيير شبكة نقل الغاز لولاية عين تموشنت، واختبار صحة الفرضية من عدمها.

وقصد معرفة مدى تطبيق برنامج السلامة المهنية، ومعرفة آراء العاملين حول حوادث العمل بالمؤسسة تم تفرغ معطيات استمارة الاستبيان ومعالجتها بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS .v 25). وتوصلنا بعد تحليل استجابات أفراد العينة إلى مجموعة من النتائج نذكر من بينها:

- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وحوادث العمل وتنافسية المؤسسة.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برنامج السلامة المهنية وتنافسية المؤسسة.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوادث العمل و تنافسية المؤسسة.
- ✓ وقد بلغت نسبة تأثير برنامج السلامة المهنية لحوادث العمل ببعديها (بعد برنامج السلامة المهنية وبعد حوادث العمل) نسبة 34% على تنافسية المؤسسة محل الدراسة، وتبقى نسبة 66% تفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في الدراسة.

نتائج الدراسة:

بالنسبة للجانب النظري فقد توصلنا إلى:

- ✓ الحادث المهني هو كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية والذي قد يلحق أضرار بعناصر العملية الإنتاجية والمتمثلة في العمال والمعدات والآلات والمواد الإنتاجية.
 - ✓ تعتبر إستراتيجية التميز إحدى استراتيجيات التنافس التي جاء بها بورتر، والتي يتطلب تحقيقها تلاحم جهود الكفاءات البشرية في تطوير أهم المجالات المحددة للتميز والمتمثلة في الجودة والإبداع والمعرفة والتكنولوجيا.
 - ✓ الميزة التنافسية لا تكمن في موارد المؤسسة، وإنما في طريقة المزج بين هذه الموارد وما ينتج عنه من فروقات محسوسة في كيفية اقتحامها للأسواق وتموقعها، وهو ما توفره الموارد البشرية عن طريق حماية هذه الأخيرة وتوفير لها الأمن والحماية من الحوادث المهنية في المؤسسة.
- أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ استنتجنا أن برنامج السلامة المهنية، مطبقا بشكل جيد في المؤسسة.
- ✓ بالنسبة لبعدها حوادث العمل بالمؤسسة، اتضح أن العمال يدركون جيدا أن الوقاية واستخدام معدات الأمن والسلامة المهنية تساهم في التقليل من حوادث العمل وتحميهم في مكان عملهم.
- ✓ كسب المؤسسة ميزة تنافسية باعتبارها مؤسسة وطنية تراعي كل شروط السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل.

- ✓ إلزامية حصول كل العمال على الكتاب الوصفي للموظفين يتضمن كل ما يهم السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل.

من خلال النتائج المتوصل إليها نقدم التوصيات الآتية للمؤسسة محل الدراسة بشكل خاص وللمؤسسات الاقتصادية الصناعية بشكل عام، والتي تتمثل فيما يلي:

- ✓ قيام المؤسسة ببرامج التوعية المتواصلة للوقاية من حوادث العمل والسلامة المهنية.
- ✓ ضرورة إشراك العمال لتقديم اقتراحات وتوصيات لتقادي حوادث العمل المحتملة.

✓ إتاحة فرص التكوين للعاملين الأكثر حاجة للتكوين وخاصة العمال حديثي التوظيف، وعدم التركيز فقط على فئة معينة في كل مرة تتيح فيها المؤسسة فرصا للتكوين.

✓ ضرورة توظيف الكفاءات ذات التخصص أي تطبيق إستراتيجية الشخص المناسب في المكان المناسب وذلك لتفادي خطر الوقوع في الحوادث المهنية.

على المؤسسة أن تدرك أهمية وفعالية قدراتها وطاقاتها البشرية من خلال توفير الحماية والأمن لعمالها.

الإحالات والهوامش :

- (1) محمد عبد الرضا الشمري، السلامة والأمن الصناعي، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص16.
- (2) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص9.
- (3) سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماجستير في علم النفس، العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص44.
- (4) كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 1996، ص ص144-145.
- (5) سمير حديبي، مرجع سبق ذكره، ص48.
- (6) خلف عبد الله، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لحوادث العمل، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، سوريا، 2005، ص61.
- (7) مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص13.
- (8) Michael Porter, Avantage concurrentiel des nations, Inter Edition, Paris, 1993, P 48.
- (9) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، 2001، ص10.
- (10) الوليد علالي، الأسس العامة لبناء المزايا التنافسية ودورها في خلق القيمة، تخصص علوم تجارية، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2009، ص26.
- (11) غاري دسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال وعبد الرحمن، عبد المسيح جودة، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2008، ص526.
- (12) سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2008، ص52.
- (13) فراس سليمان الشلبي وآخرون، أثر القيادة التبادلية في تنمية رأس المال البشري في جامعة فيلادلفيا، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية عمان الجامعية، قسم إدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية، المملكة الأردنية الهاشمية، 2013، شوهد على الموقع الإلكتروني بتاريخ 2019/09/15

