مجلة طبنـــة للدراسات العلمية الأكاديمية ISSN 2661-7633 / EISSN 2716-8883

السنة: 2021 المجلد: 04 العدد: 02 عدد خاص ص.ص: 1184-1203

أثر تكاليف التغيّب وحوادث العمل على ربحية المؤسسة الصناعية

دراسة حالة المركب الصناعي "ألفاديتكس" ببجاية

The impact of absenteeism and work accidents costs on the profitability of the industrial Enterprise - A case study of the "ALFADETEX" industrial complex in Bejaia

مهني بوريش[1*]، جامعة المسيلة، (الجزائر)، mhenni.bouriche@univ-msila.dz

عبد الحكيم سليماني[2]، المركز الجامعي بريكة، (الجزائر)، abdelhakimslimani@cu-barika.dz

تاريخ إرسال المقال: 2021-05-01 .تاريخ قبول المقال: 2021-07-01

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس التكاليف الناتجة عن تغيّب العاملين وعن حوادث العمل وإبراز أثر هذا النوع من التكاليف على ربحية المؤسسة الصناعية الجزائرية، وذلك بالتطبيق على المركب الصناعي" ألفاديتكس" ببجاية.

ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أنّ الشركة محل الدراسة تحمّلت تكلفة خفية جدّ معتبرة ناتجة عن التغيّب وحوادث العمل، وأنّ قياس هذا النوع من التكاليف والعمل على التحكم فيها وتخفيضها إلى أدنى المستويات، يؤدي إلى زيادة معدل ربحية المركب الصناعي بنسبة قدرها 3,09 % خلال سنة 2019 وهو ما يعادل زيادة بمعدل 191 %.

الكلمات المفتاحية: التغيّب، حوادث العمل، التكاليف، الربحية.

Abstract:

This study aims to measure the costs resulting from employee's absenteeism and work accidents and highlight the impact of this type of costs on the profitability of the Algerian industrial enterprise, by applying it to the industrial complex "ALFADETEX" in Bejaia.

This study found that the company under study incurred a very significant hidden cost resulting from absenteeism and work accidents, and that measuring this type of costs and working to control and reduce them to the lowest levels leads to an increase in the profit rate of the industrial complex by 3,09% within a year 2019, which is equivalent to an increase of 191%.

Key words: Absenteeism, Work accidents, Costs, Profitability.

مقدمة:

تسعى المؤسسات الاقتصادية وتتسابق نحو تحقيق جملة من الأهداف بغية الوصول إلى تحقيق هدفها الأسمى المتمثل في البقاء والاستمرار والحصول على منصب الريادة، وتعد الربحية واحدة من بين أهم الأهداف المؤدية لذلك، بحيث تسعى دائماً إلى رفعها وتعظيمها إلى أقصى حد ممكن، إذ أنّ تحقيق الأرباح لا يعتبر الهدف الأسمى لصالح المؤسسة فقط بل حتى لصالح المساهمين والموظفين والمستهلكين على حد سواء، ولبلوغ هذا الهدف يجب على المؤسسات أن تضع في المقام الأول من اهتماماتها المستقبلية تخفيض التكاليف إلى أدنى حدودها مع الحفاظ على المستويات المطلوبة من الجودة ضمن أهدافها الإستراتيجية الأساسية، بحيث ينبغي أن يكون تخفيض التكاليف حاضرا بالنسبة لجميع عناصر التكاليف مهما بلغت ضآلة قيمتها بحيث لا يمكن الاستهانة أو إغفال أيّ مجال من مجالات هذا التخفيض لصغر قيمة تكاليفه فالتخفيض المتكرر والمستمر لبعض التكاليف الصغيرة قد يوفر في النهاية مبالغ كبيرة، كما أنّ قرار تخفيض بعض التكاليف لا يكون فعالا إذا لم تدرس آثاره عبر التكاليف الخفية التي لا يوجد لها معلم أو تفسير في نظام المعلومات المحاسبي للمؤسسة والتي لم يتم إبرازها في أيّ وثيقة من وثائق هذا النظام، فهي تكاليف لم تكتشف ولم تحدد على وجه التعيين رغم أنّ وجودها معروف في المؤسسات ولو بدرجات متفاوتة، فهي تلك التكاليف الافتراضية أو تكاليف الفرصة البديلة المتعلقة بنقص النشاط أو عدم استغلال الطاقة أو الربح الضائع من رقم الأعمال القابل للتحقيق، والتي نجد من بين أهم مؤشراتها التكاليف الناتجة عن التغيّب وحوادث العمل.

وانطلاقا مما سبق، فإنّ هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما هو أثر تكاليف التغيّب وحوادث العمل على ربحية المركب الصناعي"ألفاديتكس" ببجاية ؟

وللإجابة عن التساؤل الرئيس السابق يمكن وضع الفرضية الرئيسية التالية:

- **يساهم التحكم في مؤشر التغيّب ومؤشر حوادث العمل في تخفيض التكاليف الكلية التي يتحملها المركب الصناعي ألفاديتكس" ببجاية .**

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على ظاهرتي التغيّب وحوادث العمل وخطورتهما والتعرف على حجم التكاليف المترتبة عنهما، كون التكاليف الخفية الناتجة عن التغيب وحوادث العمل لا تخضع لرقابة دورية لأنّ معظم مسيري المؤسسات يجهلون وجودها، وبالتالي فإنّ الكشف عن وجود هذا النوع من التكاليف ومعرفة وتحديد الأسباب التي تؤدي إلى نشوئها وكذا محاولة التحكم فيها لتخفيضها إلى أدنى مستوياتها، من شأنه توفير مبالغ جدّ معتبرة لم تكن تؤخذ بعين الاعتبار

من طرف أنظمة المعلومات المحاسبية، مما يساهم مساهمة فعالة في تخفيض إجمالي التكاليف التي تتحمّلها المؤسسة ومن ثم زيادة ربحيتها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على ظاهرتي التغيّب وحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية والعمل على تشخيص أسبابها، والبحث عن أساليب خفضها والوقاية منها؛
- إبراز التكاليف الخفية الناتجة عن تغيّب العاملين وحوادث العمل؛
- محاولة الكشف عن مدى وجود تكاليف خفية ناتجة عن التغيب وحوادث العمل بالمركب الصناعي"ألفاديتكس" ببجاية وبيان أثر هذا النوع من التكاليف على ربحية الشركة.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الدراسات والبحوث والكتب ذات العلاقة بالموضوع، بالإضافة إلى اعتماد منهج دراسة حالة أين يتم إسقاط الجزء النظري على واقع المركب الصناعي"ألفاديتكس" ببجاية خلال السنة المالية 2019، أضف إلى ذلك اعتماد المنهج التحليلي للوصول إلى الاستنتاجات والمقترحات.

الدراسات السابقة:

- **دراسة ذوادي مهيدي(2010)، بعنوان: "تأثير التكاليف المستترة على نظام المعلومات المحاسبي"، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف**، بحيث تناولت أنظمة المعلومات في المؤسسة وطرق حساب التكاليف(الكلية،الجزئية،الخفية)، وكذا التسيير السوسيو-اقتصادي والتكاليف الخفية من خلال التطرق إلى المؤشرات ومكونات التكاليف الخفية وكذا حسابها وأثرها على النظام المحاسبي، كما تناولت الاختلالات الاجتماعية (التغيب، دوران العمل، حوادث العمل)، ولقد أسفرت الدراسة على عدة نتائج أبرزها إن التكاليف الخفية تنشأ عن الاختلالات التي تتعرض لها المؤسسة، وأن جزءا منها يظهر بصورة ضمنية في حسابات المؤسسة، في حين لا يظهر الجزء الآخر بتاتا؛ وأنّ تسوية تلك الاختلالات سيكون عاملا مهما في زيادة مردودية وفعالية المؤسسة وأنه سيؤدي إلى تحرير موارد ذاتية كامنة يمكن أن تستعمل في عمليات التوسع وتطوير النشاط وتنويعه وفي تقوية المركز التنافسي للمؤسسة دون البحث عن مصادر تمويل إضافية خارجية.
- **دراسة بويباون مسعود (2013)، بعنوان:"مساهمة في تخفيض التكاليف الخفية"، مذكرة ماجستير محاسبة، جامعة محمد خيضر بسكرة**، هدفت الدراسة إلى محاولة التعريف بخطورة التكاليف

الخفية في المؤسسة وتسليط الضوء على تأثير بعض سلوكيات الأفراد كظاهرة ارتفاع معدلات الغياب وحوادث العمل ودوران العمل على إنتاجية وتنافسية المؤسسة، ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المنافسة ترتكز على مدى قدرة المؤسسة على التحكم في تكاليفها خاصة التكاليف الخفية، وكذا وجود علاقة طردية بين تحسين ظروف العمل وتوفير المناخ المناسب وبين زيادة الإنتاجية من خلال زيادة الرضا الوظيفي للعامل، ووجود علاقة عكسية بين توفير وسائل الحماية والصيانة الدورية وبين وقوع حوادث العمل.

- ✓ أهم ما ميّز دراستنا عن الدراسات السابقة هو التركيز على أهم مؤشرين من مؤشرات التكاليف الخفية والمتمثلة في مؤشر التغيّب ومؤشر حوادث العمل وربطهما بربحية المؤسسة، وكذا ميدان إجراء الدراسة التطبيقية المتمثل في المركب الصناعي "ألفاديتكس" ببجاية، أضف إلى ذلك الاختلاف في الحدود الزمنية.

المبحث الأول: الإطار النظري للتغيّب وحوادث العمل والربحية

يتم التطرق في هذا المبحث إلى بعض المفاهيم الأساسية حول عنصري التغيّب وحوادث العمل، وذلك من خلال إبراز مفهوم كل عنصر وأسبابه وكيفية قياسه وكذا التكاليف المرتبطة بكل منهما، كما يتم التطرق أيضا إلى بيان بعض المفاهيم العامة حول الربحية كمفهومها ومؤشرات قياسها.

المطلب الأول: أساسيات حول التغيّب

أولا: تعريف التغيّب: التغيّب اصطلاح يطلق على الحالة التي تنشأ عن عدم حضور شخص إلى العمل رغم أنه مدرج في جدول العمل، وكون هذا الشخص في إجازة رسمية أو عطلة فإنّ ذلك لا يعتبر تغيّباً[1]. فالتغيّب إذن هو عدم حضور العامل للعمل في الوقت الذي يتوقّع منه الحضور طبقا لبرنامج العمل، ويستثنى من ذلك العطل والإجازات والأعياد الرسمية. ويمكن أن يكون التغيّب إرادياً كالإضراب مثلاً، أو لا إرادي كالمرض مثلاً، وتجدر الإشارة هنا أنّ معظم الباحثين يعبّرون عن التغيّب اللاإرادي بمصطلح الغياب بدلاً عن التغيّب.

ثانيا: أسباب التغيّب: يمكن تصنيف أسباب التغيّب في ثلاث فئات[2]:

1- **تغيّب يمكن تخفيضه جزئيا:** ويشمل التغيّب الذي تعود أسبابه إلى: المرض، حوادث العمل، أذونات الخروج، غيابات دون مبرر، إضرابات داخلية، تأخرات عن العمل، عطل تعويضية،...
2- **تغيّب معبّر عن مناخ اجتماعي داخلي في المؤسسة:** ويشمل التغيّب الذي تعود أسبابه إلى: التكوين المهني المستمر، الانتدابات(لجان تمثيل، نقابة،..)، العطل من أجل التكوين، ...

3- **التغيّب لأسباب خارجية عن المؤسسة:** ويشمل التغيّب الذي تعود أسبابه إلى: العطل بدون راتب، الأحداث العائلية(أمومة، زواج، وفاة، أطفال مرضى)، إضرابات وطنية أو تضامنية. نشير إلى أنّ هذه الفئة من الأسباب لا يمكن تخفيضها نظرا لخروجها عن إرادة المؤسسة.

وهناك من يصنف أسباب التغيّب إلى عوامل متعددة أهمها: عامل السن، عامل الأقدمية، عامل الجنس، الحالة العائلية، مستوى التكوين، البعد عن مكان العمل، الرضا عن ساعات العمل المبرمجة، نوع المؤسسة.

ثالثا: قياس التغيّب: يتم ذلك بحساب معدل التغيّب والذي يحسب بالعلاقة التالية[3]:

$$\text{معدل التغيّب} = \frac{\text{عدد ساعات أو أيام التغيّب}}{\text{عدد ساعات أو أيام العمل المنتظرة(العادية)}} \times 100$$

حيث يجب استثناء أيام العطل والإجازات المدفوعة من عدد ساعات أو أيام العمل المنتظرة.

ويعكس هذا المؤشر مستوى الرضا لدى العمال في مدة محددة أيضا مدى تحكم المسيّر في هذه الظاهرة، كما يمكن استخدامه لأغراض عديدة منها:

- التنبؤ بعدد أيام الغياب خلال الفترة القادمة مما يساعد على التنبؤ بعدد العاملين المطلوبين لمواجهة التغيّب المحتمل؛
- التعرف على مدى انخفاض الروح المعنوية لدى العمال، فكلما ارتفع معدل التغيّب كلما كان دليلا على انخفاض الرضا الوظيفي والروح المعنوية لديهم والعكس صحيح.

كما يمكن حساب معدل التغيّب الذي يمثل نسبة العمال الغائبين عن العمل إلى عدد العمال المفروض وجودهم في العمل في يوم معيّن، حيث يقيس هذا المعدل مدى النقص في اليد العاملة اللازمة لتشغيل عملية إنتاجية معيّنة، ويحسب هذا المعدل بالعلاقة التالية[4]:

$$\text{معدل التغيّب} = \frac{\text{عدد العمال المتغيّبين}}{\text{إجمالي عدد العمال}} \times 100$$

لقد شاع عن هذا المعدل تراوحه بين 3 % إلى 6 % في معظم المؤسسات، إلاّ أنّ زيادة هذا المعدل فوق 6 % قد ينذر بوجود خطر ما يحيط بنشاط المؤسسة، والذي يتأثر بعدم وجود العمال في وظائفهم مما يؤدي إلى تحمّل العديد من التكاليف جراء نقص الإنتاج وتأخر تسليم الطلبيات.

رابعا: التكاليف المرتبطة بالتغيّب: يحمّل التغيّب المؤسسة الكثير من الأعباء والتكاليف خاصة الخفية منها، حيث يمكن ذكر بعض من مساوئه في النقاط التالية[5]:

- تؤدي زيادة التغيّبات إلى زيادة تكاليف الأجور حيث وجد أنّ كثيرا من المؤسسات تستخدم عددا من العاملين زائدا عن حاجة العمل يصل إلى الثلث في بعض الأحيان، وذلك من أجل مواجهة التغيّب عن العمل؛
- يؤدي التغيّب كذلك إلى اضطراب عمل المشرفين، إذ يؤثر على جميع وظائف الإدارة من خلال وجوب مراجعة برامج العمل اليومية لمواجهة النقص في الأيدي العاملة وتخصيص واجبات إضافية لبعض العاملين، كما يؤدي إلى إصدار تعليمات إضافية؛
- يتسبب نقص العاملين غير المتوقع في عرقلة الإنتاج، إذ أنّ الآلات تبقى متعطلة عن العمل دون أن تستغل في عمليات الإنتاج؛
- تكلفة الوقت الإضافي لتعويض العجز في الإنتاج حتى لا تتأخر المؤسسة في التسليم حسب التواريخ المتفق عليها؛
- كما أنّ كثرة تغيّب العاملين تؤدي إلى تخفيض الروح المعنوية، إذ أنّ الأفراد الذين يتم تكليفهم بأعمال إضافية لا يتقبّلون بسهولة القيام بأعباء أخرى.

من خلال ما سبق، يمكن تلخيص التكاليف الخفية المرتبطة بالتغيّب والتي تتمثل في مجموع العناصر التالية[6]:

- التعويضات المدفوعة للمتغيّبين: وتتمثل في تلك التعويضات المالية التي تتحملها المؤسسة والمدفوعة للمتغيّبين والتي يتوقف مقدارها في نفس الوقت على أسباب وعلى التشريعات والاتفاقيات الجماعية للعمل المعمول بها بالمؤسسة، واتفاقا يتم دمج مختلف هذه التعويضات ضمن بند الأجور الزائدة؛
- تكاليف التصحيحات والتسويات لمختلف الاختلالات والمتعلقة بإعادة تنظيم المؤسسة(ورشات، مكاتب، مصالح)، والتي تقوم بها المؤسسة لإعادة ترتيب وتصحيح الأوضاع واستمرارية العمل.

من خلال ما تقدّم يمكن القول بأنّ التغيّب يعتبر خلل وتكلفة إضافية للمؤسسة، لذلك يتوجب عليها البحث عن أفضل الحلول للتخفيض من تكلفته.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول حوادث العمل

أولا: تعريف حوادث العمل: يقصد بحادث العمل أيّ طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به، ويشمل ذلك أيّ تعرض مفرط لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو إجهاد حاد، مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد[7] ، كما عرّف على أنه كل ما يصيب أيّاً من عناصر الإنتاج ويؤدي إلى خسارة تلحق به، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحج العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية في العمل ليس بالإمكان السيطرة عليها ولا تفاديها[8].

ولقد عرّف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل"[9]، ويعتبر حادث عمل كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله أو خارجه عند القيام بمهمة طبقا لتعليمات صاحب العمل، وانجرت عنه إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، أو أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى العمل أو الإياب منه"[10].

ثانيا: أسباب حوادث العمل: لقد تم تصنيف أسباب حوادث العمل إلى أسباب إنسانية وأسباب مادية

1- **الأسباب الإنسانية:** يرى الكثير من الباحثين أنّ النسبة الغالبة من حوادث العمل ترجع لعوامل إنسانية، ومن أهم هذه الأسباب ما يلي[11]: سوء الاختيار المهني؛ الإجهاد الناتج عن العمل؛ نقص التدريب؛ إهمال قواعد الوقاية؛ ضعف الرقابة.

2- **الأسباب المادية:** تنقسم هذه الأسباب إلى أسباب تقنية وأخرى تتعلق بظروف العمل المادية:

أ- فالأسباب التقنية: تشمل طبيعة آلات ومعدات الإنتاج، نوعية المواد الأولية المستعملة، عدم كفاءة عمال الصيانة؛

ب- أما الأسباب المرتبطة بظروف العمل: فهي التي تخص موقع العمل مثل: سوء اختيار الموقع وتصميم المباني(الأرضية، البعد عن مقر السكن وعن مصادر المواد الأولية، تصاميم غير مطابقة للمواصفات، انعدام إجراءات النجدة في حالات الطوارئ)، وكذلك مناخ العمل غير الملائم مثل : الحرارة، الإضاءة، التهوية، الضوضاء،..).

ثالثا: قياس حوادث العمل: إنّ وقوع حوادث العمل أمر حتمي وخطر لا يمكن تجنّبه كليا خاصة في بعض الأعمال، وعليه فإنّ المؤسسات وإن لم تستطع منع وقوعها فتحاول على الأقل التقليل منها، وفي سبيل تحقيق ذلك يجب عليها أولاً تشخيص الوضع الراهن من خلال قياس حوادث العمل، ومن أهم المقاييس المستخدمة في ذلك نجد معدل تكرار الحوادث ومعدل خطورتها[12]:

1- **معدل تكرار الحوادث:** يقيس هذا المعدل تكرار حوادث العمل التي تنتج عنها توقف للعمل مقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معيّنة وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد حوادث العمل مع توقف خلال فترة زمنية}}{\text{إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}} \times 10^6$$

ويمثل معدل تكرار حوادث العمل لكل مليون ساعة عمل.

2- **معدل خطورة حوادث العمل:** يعبر هذا المعدل عن خطورة الحوادث بعدد الساعات الضائعة، ويحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل خطورة حوادث العمل} = \frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث خلال فترة زمنية}}{\text{إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}} \times 10^6$$

ويعبر عن الوقت الضائع في كل مليون ساعة عمل.

رابعا: التكاليف الخفية المرتبطة بحوادث العمل: إنّ ارتفاع معدل وقوع حوادث العمل بالمؤسسة يدل على تحمّل هذه الأخيرة لتكاليف خفية باهضة تتمثل فيما يلي[13]:

- تكلفة الاشتراك في الضمان الاجتماعي عن حوادث العمل؛
- تكلفة التسيير الإداري لحوادث العمل(التحقيق عن الحادث، الطباعة والمراسلات الداخلية والخارجية)؛
- تكلفة الإسعافات الأولية في عيادة المؤسسة؛
- تكلفة الاختلالات الناجمة عن حوادث العمل والتي تتضمن: تكلفة الوقت الضائع أثناء إصابة العامل، الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته، تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجودين في مكان الحادث، الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي، تكلفة تغيّب العامل المصاب، تكلفة تدريب عامل جديد).

هذا بالإضافة إلى التكاليف التي تسببها هذه الحوادث مثل: تخفيض حجم الإنتاج، انخفاض المبيعات، التأخر في تسليم الطلبيات وفقدان الطلبيات الجديدة، وتكلفة الاستثمارات الوقائية من حوادث العمل.

من خلال ما سبق يظهر لنا أنّ حوادث العمل يترتب عنها تكاليف ضخمة مباشرة تتحمّلها المؤسسة وهيئات التأمين وأخرى غير مباشرة تتحمّلها المؤسسة لوحدها، لذلك على المؤسسة العمل على التقليل من حوادث العمل بتوفير ظروف العمل المناسبة وتحمّل تكاليف الصيانة الوقائية، لأنّ تحمّل هذه الأخيرة أخف بكثير من تحمّل تكاليف حوادث العمل، وأنّ تكاليف منع الإصابات والحوادث وتعزيز وسائل السلامة أقل بكثير من تكاليف الإصابات نفسها بعد حدوثها.

المطلب الثالث: عموميات حول الربحية

أولا: مفهوم ربحية المؤسسة : إن الربحية هي مفهوم واسع وله مجالات عديدة، وأن قياسها يعتبر مسألة دقيقة وهذا القياس لا يكون ذا دلالة إلا إذا نسب إلى فترة مرجعية معينة، وهي مفهوم يطبق على كل عمل اقتصادي تستعمل فيه الإمكانيات المادية والبشرية والمالية، ويعبر عنها بالعلاقة بين النتيجة والإمكانيات المستعملة، وتعتبر القياس النقدي للفعالية[14]. وتُعرّف الربحية على أنها التجسيد الفعلي للنتائج المحققة من طرف المؤسسة والتي تهم جهات متعددة وفئات مختلفة (الملاك، المساهمون، المقرضون، الموردون، العمال ...الخ)، وهذا ما جعل مفهومها أكثر نسبية يتحدد ويرتبط بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها كل جهة من هذه الجهات ، فالربحية هي مفهوم يطبق على كل عمل اقتصادي تستعمل فيه الإمكانيات المادية

والبشرية والمالية، ويعبر عنها بالعلاقة بين النتيجة والإمكانيات المستعملة، وتعتبر القياس النقدي للفعالية. فهي مفهوم تشغيلي بمعنى أنّ الربحية تتحقق عندما تكون النتائج الاقتصادية المتحصل عليها أكبر من العناصر المستخدمة[15].

ويمكن تفسير ربحية المؤسسة بدرجة أقل من منظور العوائد الاحتكارية(عوائد بسبب قوة السوق)، كما يمكن تفسيرها بدرجة أكبر من خلال العوائد على الموارد حيث تتحقق ميزة تنافسية أكبر من التكاليف الحقيقية للموارد، وعلى العكس من ذلك ففي حالة تناقص الموارد أو تقادمها أو تقليدها من جانب المؤسسات المنافسة، تميل العوائد التي يخلقها إلى الانخفاض أو ربما الاختفاء[16].

وهناك عاملين يمكن أن تتحقق الربحية من خلالهما هما[17]:

- مدى جاذبية الصناعة التي تعمل بها: أي أنّ البيئة الخارجية وعلى وجه التحديد بيئة الصناعة هي أحد العوامل المحددة للاختلافات في الربحية بين المؤسسات؛
- تحقيق ميزة تنافسية: وهي المحور الأول لربحية المؤسسة، أي التأكيد على تركيز المؤسسات على المفاضلة بين مزايا التكلفة الأقل ومزايا التميّز.

وبصفة عامة يمكن القول بأنّ الربحية تعبر عن العلاقة القائمة ما بين النتائج المحققة والوسائل المستخدمة لتحقيقها خلال فترة زمنية معينة فهي بمثابة المعيار أو المقياس للكفاءة النسبية الناتجة عن مدى تحقيق النتائج من خلال استغلال الوسائل استغلالا أمثلاً.

وتتحدد الصيغة العامة للربحية وفقا للعلاقة التالية: $\text{الربحية} = \frac{\text{النتائج}}{\text{الوسائل المستخدمة}}$

تعرّف الربحية من الناحية المحاسبية بأنها زيادة الإيرادات الكلية عن التكاليف الكلية خلال مدة معيّنة، أما من الناحية الاقتصادية فهي عبارة عن الزيادة في الثروة والتي تتضمن زيادة الإيرادات المتحققة عن التكاليف مضافاً إليها تكاليف الفرص البديلة، أي يعني أنّ الربح الاقتصادي أقلّ من الربح المحاسبي بسبب وجود هذه التكاليف المضافة[18]. فتحكم المؤسسة في مختلف تكاليفها والضغط عليها باستمرار لتخفيضها من شأنه أن يساهم مساهمة جد فعالة في زيادة ربحيتها حتى وإن لم تحقق زيادة في إيراداتها، ومن أجل تحقيق ذلك تلجأ المؤسسة إلى تطبيق سياسات تخفيض التكاليف والتي من شأنها تحقيق التخفيض الحقيقي للتكلفة.

ثانيا: مؤشرات قياس الربحية: ولغرض قياس الربحية يتم الاعتماد على مؤشرات مختلفة نذكر منها ما يلي[19]:

1- **العائد على المبيعات (هامش الربح):** يقيس هذا المؤشر مدى الربحية التي تحققت على مبيعات المؤسسة، ويتم حسابه وفقا للعلاقة التالية: العائد على المبيعات = صافي الربح بعد الضريبة / صافي المبيعات

2- **معدل العائد على حقوق الملكية:** يقيس هذا المؤشر معدل العائد على الأموال المستثمرة ويتم حسابه وفقا للعلاقة التالية: معدل العائد على حقوق الملكية = صافي الربح بعد الضريبة / حقوق الملكية

3- **العائد على إجمالي الأصول** : يهدف حساب هذا المؤشر إلى قياس مدى كفاءة التشغيل في المؤسسة، ويتم حسابه من خلال العلاقة التالية:

العائد على اجمالي الاصول = صافي الربح بعد الضريبة / متوسط إجمالي الأصول

حيث متوسط إجمالي الأصول يحسب كالتالي:

متوسط إجمالي الأصول = (إجمالي الأصول في بداية المدة+إجمالي الأصول في نهاية المدة) / 2

وحيث أنّ مفهوم الكفاءة التشغيلية يشير إلى العلاقة بين مستويين من الإنتاج، أحدهما فعلي والآخر كامل، أي أنه يربط بين حجم الإنتاج الذي يحصل عليه المجتمع في وقت معيّن وبين حجم الموارد الإنتاجية الموجودة، حيث يعطى بالعلاقة التالية:

الكفاءة التشغيلية = الإنتاج الفعلي / الإنتاج في ظل التشغيل الكامل للموارد

4- **العائد على رأس المال العامل:** يقيس هذا المؤشر القدرة على التحكم بفعالية وكفاءة الأصول المتداولة بطريقة توفّر للمؤسسة أقصى عائد على أصولها وتقليل المدفوعات عن التزاماتها، ويتم حسابه وفقا للعلاقة التالية: العائد على رأس المال العامل = صافي الربح بعد الضريبة / رأس المال العامل

وتعكس الربحية كفاءة المؤسسة في تشغيل أموالها ومدى تحقيقها لمستويات أداء جيدة للأنشطة، وما تجدر الإشارة إليه هو أنّ المؤسسة عندما تركز على تحقيق الربحية فإنّ هدفها ليس التركيز على الوفرة في النقود فقط، وإنما التركيز أيضا على تلبية حاجيات الزبائن بشكل أفضل من المنافسين، من أجل المحافظة عليهم واستقطاب زبائن جدد، ومن ثم تكون النتيجة تحسين الربحية مع التوسع في فرص النمو في الأجل الطويل[20].

المبحث الثاني: دراسة حالة المركب الصناعي" ألفاديتكس" ببجاية:

يسعى الباحثان من خلال الدراسة التطبيقية إلى الإجابة عن إشكالية الدراسة التي تم طرحها في المقدمة، وذلك من خلال محاولة قياس التكاليف الناتجة عن تغيّب العاملين وتلك الناتجة عن حوادث العمل من أجل الوقوف على أثر هذا النوع من التكاليف على ربحية الشركة محلّ الدراسة، حيث تم الاستعانة في التحليل على بعض وثائق المركب الصناعي المتعلقة بسنة 2019 والمتمثلة أساسا في: الميزانية، حساب النتائج، ميزان المراجعة العام، بالإضافة إلى مختلف المقابلات الشخصية مع معدّي هذه الوثائق وكذا كلّ مدير المركب الصناعي ومدير المالية والمحاسبة ورئيس مصلحة المحاسبة المالية ورئيس مصلحة المحاسبة التحليلية.

المطلب الأول: تقديم عام للشركة

بدأ المركب الصناعي "ألفاديتكس" نشاطه في سنة 1982 والذي كان تابعا للشركة الوطنية للصناعات النسيجية « SONITEX» والذي كان تابعا لشركة« SONITEX»، وبعد إعادة الهيكلة أصبح تابعا للمؤسسة الوطنية للأنسجة الصناعية « INDITEX»، وفي سنة 1998 تفرعت هذه الأخيرة إلى فروع تحت وصاية مجمع« TEXMACO/SPA»، وفي 2012/01/01 أصبح من بين الـ17 مركبا التابعة لمجمع «TEXALG/ SPA»، وفي 2017/01/01 انقسم هذا الأخير إلى مؤسستين: تضم الأولى11 مركبا تابعا لـ« TEXALG/ SPA»، والثانية تضم 6 مركبات صناعية تابعة لـ /TDA» « SPA: شركة ذات أسهم برأسمال قدره 2 مليار دج، والتي منها هذا المركّب.

يقع المركّب الصناعي "ألفاديتكس" على الطريق الوطني رقم 26 رميلة بدائرة القصر ولاية بجاية، فهو على بُعد عشرات الأمتار من السكة الحديدية و35 كلم من الميناء وبنفس المسافة من مطار بجاية الدولي، الأمر الذي وفّر له موقعا إستراتيجيا هاما في علاقاته التجارية والدولية؛ ولقد تم إنجازه على مساحة إجمالية قدرها $189829\ m^2$ منها $71176m^2$مبنية والباقي ($118653\ m^2$) غير مبنية.

المطلب الثاني: حساب التكاليف الناتجة عن التغيّب وحوادث العمل بالمركب الصناعي " ألفاديتكس":

بالاعتماد على مختلف الوثائق المتحصل عليها من المركب الصناعي "ألفاديتكس" وبالخصوص من مديرية الموارد البشرية، نقوم بمحاولة لقياس التكاليف الناتجة عن كل من تغيّب العاملين وتلك الناتجة عن حوادث العمل بذات المركب وذلك بالاقتصار فقط على المقياس المالي من نموذج(SOF).

أولا: حساب التكاليف الناتجة عن تغّيب العاملين:

يتم الاقتصار هنا فقط على **قسم الإنتاج** كون الأثر جدّ واضح وفي الحين، بينما الأقسام الأخرى كالإدارة والتموين والصيانة والأمن تتأثر أيضا بالتغيّبات لكن بدرجة أقل، إذ يمكن للشركة إيجاد حلاً مناسبا وبأقل تكلفة وبالتالي تقلّل أثر هذه التغيّبات على هذه الأقسام.

ويمكن تحديد معدل التغيّب لعمال قسم الإنتاج من خلال إعداد الجدول التالي:

الجدول 1: معدل التغيب بالمركب الصناعي " ألفاديتكس":

السنة	عدد العمال	أيام العمل النظرية	عدد التغيبات	أيام العمل الفعلية	معدل التغيب
2020	241	58.322	6.287	52.035	%10,78

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق مديرية الموارد البشرية بالمركب الصناعي

تجدر الإشارة إلى أنّ عمال المركب الصناعي "ألفاديتكس" يشتغلون 22 يوماً في الشهر في الحالات العادية وذلك باستبعاد العطل الأسبوعية، وباعتبار أنّ كل عامل له الحق في شهر كامل كعطلة قانونية سنوياً فإنهم يعملون 11 شهراً في السنة، وبالتالي فإنه يتم حساب أيام العمل النظرية لقسم الإنتاج على النحو التالي:

أيام العمل النظرية = 22 يوم x 11 شهر x عدد عمال ورشة الإنتاج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ معدل التغيّب جدّ مرتفع مما يجعل الشركة تتحمّل تكاليف خفية تتمثل في تكلفة تعويض العامل المتغيّب وكذا مصاريف الاشتراك في الضمان الاجتماعي للعامل المعوّض. والجدول التالي يوضح التكاليف الخفية الناتجة عن التغيّب لسنة 2019 :

الجدول 2: التكاليف الناتجة عن التغيب لسنة 2019

عناصر التكلفة	المبالغ(دج)
أجر العامل المعوض(الساعات الإضافية)	**12.831.825**
الساعات الإضافية بسعر 150 %	7.894.355
الساعات الإضافية بسعر 175 %	2.138.677
الساعات الإضافية بسعر 200 %	2.798.793
الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	**3.336.274**

تكلفة تعويض العامل المتغيب	16.168.099

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق مديرية المحاسبة والمالية بالمركب الصناعي

*- **توضيحات:** لإعداد هذا الجدول يتم إتباع الخطوات التالية:

- يتم تحديد عدد ساعات التغيّب بضرب عدد أيام التغيّب x 8 ساعات(التي يجب على العامل أن يعملها في اليوم)؛ وذلك كالتالي:

عدد ساعات التغيب = 6.287 x 8 = 50.296 ساعة

- يتم تحديد حصة مستخدمي قسم الإنتاج من الأجر القاعدي بقسمة الأجر القاعدي السنوي للشركة على عدد العمال الإجمالي x عدد عمال قسم الإنتاج؛ وذلك كالتالي:

حصة مستخدمي قسم الإنتاج = 65.254.995 x 241 / 344 = 45.716.435 دج

- يتم تحديد أجرة الساعة الواحدة العادية بقسمة حصة مستخدمي قسم الإنتاج من الأجر القاعدي على عدد ساعات العمل الفعلية؛ وذلك كالتالي:

أجرة الساعة الواحدة العادية = 65.254.995 / (8 x 52.035) = 156,76دج

- سعر الساعة الإضافية يتغيّر حسب اليوم، فسعر الساعة الإضافية يوم السبت 175%، ويوم الجمعة 200%، وسعرها لباقي أيام الأسبوع 150%؛
- معدل الاشتراك في الضمان الاجتماعي (حصة الشركة) يبلغ 26%.

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ الشركة تتحمل تكلفة خفية إجمالية في سنة 2020 تقدر بـ: **16.168.099دج** نتيجة لتغيّب عمال قسم الإنتاج فقط بالشركة، دون احتساب التكاليف الخفية الناتجة عن نفس المؤشر لباقي الأقسام الأخرى.

ثانيا: حساب التكاليف الناتجة عن حوادث العمل:

يسعى المركّب الصناعي "ألفاديتكس" إلى التقليل من حوادث العمل واتخاذ كل الإجراءات التحسيسية التي من شأنها عدم تعطيل الإنتاج والمتمثلة في:

- الحرص على توفير ظروف العمل المناسبة من وسائل العمل والحماية؛
- تدريب العمال الجدد؛
- تشكيل فرقة متخصصة لمعاينة الآلات قبل استخدامها.

كما أنه عند وقوع حوادث عمل يتخذ المركّب الصناعي "ألفاديتكس" عدة إجراءات لمعالجة آثارها على العمال والآلات، ولضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية وتتمثل في:

– نقل العامل المصاب إلى أقرب مستوصف أو مستشفى لتقديم الإسعافات اللازمة، ويتم نقله بسيارة المركب بمرافقة رئيس الفريق عادة؛

– تعويض العمال الذين أصيبوا جراء الحادث بعمال متعددو المهام، إلى أن يكتمل شفائهم ويعودوا لمزاولة عملهم مرة أخرى؛

– برمجة ساعات عمل إضافية عند الضرورة فقط، لتغطية النقص في الإنتاج الناجم عن تغيّب العامل المصاب.

شهد المركّب الصناعي "ألفاديتكس" خلال سنة 2019 حوادث عمل تم تسجيلها في مختلف أقسامها، نقتصر هنا على تلك المتعلقة بقسم الإنتاج والتي يمكن أن نوضحها من خلال إعداد الجدول التالي:

الجدول 3: حوادث العمل لسنة 2019

السنة	عدد حوادث العمل		الأيام الإضافية	الساعات الإضافية
	بسيط	خطير		
2020	12	03	446	3.570

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق مديرية الموارد البشرية بالمركب الصناعي

*– **توضيحات:** لقد تم إعداد الجدول أعلاه بإتباع الخطوات التالية:

– يتم تحديد عدد حوادث العمل في قسم الإنتاج بقسمة عدد حوادث العمل الإجمالية على عدد عمال الشركة ثم ضربها x عدد عمال قسم الإنتاج؛

– يتم تحديد عدد الأيام الإضافية بقسمة عدد الأيام الإضافية الإجمالية على عدد حوادث العمل الإجمالية ثم ضربها x عدد حوادث العمل في قسم الإنتاج؛

– يتم تحديد عدد الساعات الإضافية بضرب عدد الأيام الإضافية x 8 ساعات.

ويتحمل المركّب الصناعي "ألفاديتكس" نتيجة لحوادث العمل الكثير من التكاليف تتمثل في تكاليف تعويض العامل المصاب نتيجة التوقف عن العمل لفترة معينة تصل حتى عدة أيام، تكلفة إسعاف العمال المصابين ومعالجتهم، تكاليف الضمان الاجتماعي... مما يجعل المركب يتحمّل تكاليف خفية يمكن تلخيصها من خلال إعداد الجدول التالي:

الجدول 4: التكاليف الناتجة عن حوادث العمل لسنة 2019

البيان	المبالغ(دج)
أجر العامل المعوض(الساعات) الإضافية)	**667.445**

الساعات الإضافية بسعر 150 %	410.554
الساعات الإضافية بسعر 175 %	111.104
الساعات الإضافية بسعر 200 %	145.787
الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	**173.536**
مصاريف نقل وإسعاف العامل المصاب	452.000
مصاريف التسيير الإداري لحوادث العمل	45.450
تكلفة تعويض العامل المصاب	**1.338.431**
بطرح ما تم أخذه في الحسبان في التغيب	**(840.981)**
التكلفة الخفية لمؤشر حوادث العمل	**497.450**

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق مديرية المحاسبة والمالية بالمركب الصناعي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ المركب الصناعي يتحمل تكلفة خفية إجمالية في سنة 2019 تقدر بـ: **497.450** دج. نتيجة لحوادث العمل التي يصاب بها عمال قسم الإنتاج فقط بالمركب، دون احتساب التكاليف الخفية الناتجة عن نفس المؤشر لباقي الأقسام الأخرى، مع طرح ما تم حسابه في مؤشر التغيّب من أجر العامل المعوّض والاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية، وذلك لتفادي الازدواجية في احتساب التكاليف لأنّ العامل المصاب بحادث عمل يُحسب ضمن المتغيّبين.

المطلب الثالث: تحديد أثر تكاليف التغيب وحوادث العمل على ربحية المركب الصناعي " ألفاديتكس":

لغرض تحديد أثر التكاليف الناتجة عن تغيّب العاملين وتلك الناتجة عن حوادث العمل على ربحية المركب الصناعي "ألفاديتكس"، نقوم بقياس الربحية وذلك بالاقتصار على إحدى المؤشرات الهامة من مؤشرات قياس الربحية والتي تتمثل في مؤشر العائد على المبيعات (هامش الربح) والذي يقيس مدى الربحية التي تحققت على مبيعات المؤسسة، بحيث يتم حسابه وفقا للعلاقة التالية: $\frac{\text{صافي الربح بعد الضريبة}}{\text{صافي المبيعات}}$ = العائد على المبيعات

وبالتطبيق على معطيات السنة المالية 2019 ينتج لدينا ما يلي:

معدل الربحية = 404.900.140 / 6.559.974 = **% 1,62**

ومن أجل تحديد أثر التكاليف الناتجة عن تغيّب العاملين وعن حوادث العمل على ربحية الشركة محلّ الدراسة، نقوم بمقارنة معدل الربحية المحقق مع معدل الربحية الممكن تحقيقه في حالة التحكم في هذا النوع من التكاليف، بحيث نقوم بتحديد صافي الربح بعد التحكم في التكاليف الخفية الناتجة عن

التغيب وحوادث العمل من خلال إضافة إجمالي هذه التكاليف التي تحملتها الشركة إلى صافي الربح قبل التحكم في هذا النوع من التكاليف مع الأخذ بعين الاعتبار مبلغ الضرائب على الأرباح، ويمكن تلخيص ذلك من خلال إعداد الجدول التالي:

الجدول 5: أثر تكاليف التغيب وحوادث العمل على ربحية المركب الصناعي

	البيان	المبالغ(دج)
قبل قياس تكاليف التغيب وحوادث العمل	صافي الربح بعد الضريبة	6.559.974
	رقم الأعمال	404.900.140
	معدل الربحية	**% 1,62**
بعد قياس تكاليف التغيب وحوادث العمل وأخذها في الحسبان	صافي الربح بعد الضريبة	19.059.135
	رقم الأعمال	404.900.140
	معدل الربحية	**% 4,71**
الفرق		**% 3,09**
نسبة التغيّر		**+ % 191**

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على وثائق مديرية المحاسبة والمالية بالمركب الصناعي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّه في حالة قياس التكاليف الناتجة عن التغيّب والتكاليف الناتجة عن حوادث العمل ومعرفة حجمها ومن ثم العمل على التحكم فيها وتخفيضها إلى أدنى المستويات، فإنّ معدل ربحية المركب الصناعي يصل إلى **4,71 %** بدل **1,62 %** الذي تم تحقيقه في سنة 2019، أي بزيادة قدرها **3,09 %** وهو ما يعادل زيادة بنسبة **191 %.**

من خلال ما تقدّم فإنّ معرفة وتحديد الأسباب التي تؤدي إلى نشوء التكاليف الخفية الناتجة عن مؤشري التغيّب وحوادث العمل من شأنه توفير مبالغ جدّ معتبرة لم تكن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف أنظمة المعلومات المحاسبية، مما يساهم مساهمة فعالة في تخفيض إجمالي التكاليف التي تتحمّلها المؤسسة محلّ الدراسة، **وهو ما يعني قبول الفرضية الرئيسية للدراسة.**

الخاتمة:

تُعد التكاليف الناتجة عن التغيّب وحوادث العمل من بين أهم مؤشرات وجود التكاليف الخفية بالمؤسسة الاقتصادية، ذلك لأنّ التغيّب يعتبر خلل وتكلفة إضافية للمؤسسة بحيث تتحمل هذه الأخيرة التعويضات المدفوعة للمتغيّبين وكذا تكاليف التصحيحات والتسويات لمختلف الاختلالات والمتعلقة بإعادة

تنظيم المؤسسة، أما حوادث العمل فيترتب عنها تكاليف ضخمة مباشرة تتحمّلها المؤسسة وهيئات التأمين وأخرى غير مباشرة تتحمّلها المؤسسة لوحدها.

ومن خلال ما تم تناوله في هذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي تم التوصل إلى جملة من **النتائج** نذكر أهمها فيما يلي:

- ✓ التكاليف الخفية ليس لها اسم محدد ولا توجد أدوات ملائمة لقياسها، ولا تخضع لرقابة دورية لأنّ معظم مسيري المؤسسات يجهلون وجودها؛
- ✓ اكتشاف التكاليف الخفية يساهم في البحث عن الحلول لتحقيق أكبر فعالية، وحسابها يساعد في تحديد مستوى الفعالية بالمؤسسة، فتحديدها يعني وجود فروقات بين ما هو مخطط وما هو محقق فعلا؛
- ✓ يُعدّ التغيّب من أهم مؤشرات التكاليف الخفية حيث يعتبر السبب الرئيسي في الاختلال الوظيفي، فهو يغلب عليه الطابع الاجتماعي كونه يمثل سلوكاً انحرافياً له دوافع وأسباب مباشرة وغير مباشرة، كما له تأثير واضح على الأداء العام للمؤسسة؛
- ✓ كلما ارتفعت حوادث العمل ا زد إجمالي التكاليف الناتجة عنها وكلما انخفضت انخفض إجمالي التكاليف الناتجة عنها، إذن هناك علاقة طردية بين عدد الحوادث والتكاليف الناتجة عنها؛
- ✓ يترتب عن حوادث العمل تكاليف خفية تتحملها المؤسسة، حيث تكون هذه التكاليف عبارة عن أجور لا يقابلها إنتاج حقيقي للعمال؛
- ✓ يترتب عن حوادث العمل تكاليف ضخمة مباشرة تتحمّلها الشركة وهيئات التأمين وأخرى غير مباشرة تتحمّلها المؤسسة لوحدها؛
- ✓ التحكم في مسببات حوادث العمل يكون في الأجل الطويل أقل تكلفة من معالجتها؛
- ✓ التكاليف الخفية الناتجة عن تغيّب العاملين بقسم الإنتاج فقط بالشركة محل الدراسة بلغت **16.168.099دج**، دون احتساب التكاليف الخفية الناتجة عن نفس المؤشر لباقي الأقسام الأخرى؛ بينما بلغت التكاليف الناتجة عن حوادث العمل بذات القسم **497.450** دج؛
- ✓ إنّ قياس التكاليف الناتجة عن التغيّب والتكاليف الناتجة عن حوادث العمل والعمل على التحكم فيها وتخفيضها إلى أدنى المستويات، يؤدي إلى زيادة معدل ربحية المركب الصناعي بنسبة قدرها **3,09 %** خلال سنة 2019 وهو ما يعادل زيادة بمعدل **191 %.**

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن إدراج بعض **المقترحات** كالتالي:

- ✓ ضرورة الاهتمام بتوفير ظروف العمل الملائمة بالمركب الصناعي كونها تساعد على تحقيق أداء أفضل، إنتاجية أعلى، ورفع الروح المعنوية للأفراد، تقليل حوادث العمل، تخفيض معدلات التغيب،... وغيرها من المزايا التي تؤدي إلى تخفيض التكاليف خاصة الخفية منها لارتباطها الشديد بالسلوكيات السلبية للأفراد داخل المؤسسة والناتجة عن عدم رضاهم عن ظروف العمل؛
- ✓ ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية للعمال على الآلات سواء الموجودة في المؤسسة أو الجديدة، باعتبار أن العمال على الآلات أكثر عرضة لحوادث العمل وذلك بتقديم شروحات ومحاضرات في الواقع من طرف أخصائي الأمن لتدريب العمال على الطريقة الصحيحة والسليمة للعمل، وأيضا التدريب على استعمال المواد الخطيرة (الكيميائية) واستعمال مواد إطفاء؛
- ✓ حث جميع العمال في جميع المستويات الإدارية على التقليل من حوادث العمل، وذلك من خلال إعداد قواعد وتعليمات يجب إتباعها، حيث يتم تطبيق نظام عقوبات صارم لكل من يخالفها ولكل من يتسبب في افتعال حادث عمل؛
- ✓ ضرورة استخدام الشركة محل الدراسة لعدة طرق منها تدريب المشرفين، العقاب المادي أو المعنوي، منح المكافآت المادية أو المعنوية من أجل تخفيض معدل التغيّب المرتفع بها.

الهوامش:

[*] المؤلف المرسل

[1] محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، دط، الإسكندرية، 2003، ص 104

[2] Henri SAVALL et Véronique ZARDET, Maîtriser les coûts et les performances cachés, Edition ECONOMICA, 6ème édition, Paris, 2015, P 152

[3] Ibid, P 149.

[4] أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، د.ط، الإسكندرية، 2004، ص 222

[5] مصطفى نجيب شاويش، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، د.ط، عمان، 1990، ص 116

[6] Henri SAVALL et Véronique ZARDET, Op.cit, P 154.

[7]– محمود ذيب العقايلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، د.ط، عمان، 2002، ص 124

[8] محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، د.ط، عمان، 2004، ص 186

[9] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 28 ، المادة 6 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 والمتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

[10] المرجع نفسه، المادة 12.

[11] حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، د.ط، الإسكندرية، 2002، ص 596

[12] Pierre ROMELEAR, Gestion des ressources humaines, Edition ARMAND COLIN, Paris, 1993, P 260.

[13] محمد عباس بدوي، المحاسبة عن التأثيرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، دار الجامعة الجديدة، د.ط، الإسكندرية، 2000، ص 192

[14] خالص صافي صالح، الربحية :مفاهيمها و صيغ التعبير عنها، مجلة العلوم التجارية ، المعهد الوطني للتجارة، العدد 22 ، الجزائر ، 2012 ، ص12

[15] عبد اللطيف مصيطفى، عبد القادر مراد، أثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 4، 2013، ص 34

[16] نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، الدار الجامعية، بيروت، 1996، ص 43

[17] المرجع نفسه، ص 41

[18] ثامر البكري، إستراتيجيات التسويق، دار اليازوري، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2008، ص 300

[19] عبد اللطيف مصيطفى، عبد القادر مراد، مرجع سابق، ص 35

[20] محمد قريشي، التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية من منظور بطاقة الأداء المتوازن، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/ 2013، ص 47

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: النصوص القانونية

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 28 ، القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 والمتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

ثانيا: الكتب

- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.
- أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1990.
- محمود ذيب العقايلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- محمد عباس بدوي، المحاسبة عن التأثيرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000.
- نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، الدار الجامعية، بيروت، 1996.
- ثامر البكري، إستراتيجيات التسويق، الطبعة العربية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2008.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

- محمد قريشي، التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية من منظور بطاقة الأداء المتوازن، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/ 2013.

رابعا: المقالات

- عبد اللطيف مصيطفى، عبد القادر مراد، أثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 4، 2013.
- خالص صافي صالح، الربحية :مفاهيمها و صيغ التعبير عنها، مجلة العلوم التجارية ، المعهد الوطني للتجارة، العدد 22 ، الجزائر ، 2012 .

خامسا: المراجع باللغة الأجنبية

- Henri SAVALL et Véronique ZARDET, Maîtriser les coûts et les performances cachés, Edition ECONOMICA, 6ème édition, Paris, 2015.
- Pierre ROMELEAR, Gestion des ressources humaines, Edition