



الإجراءات الأروغونومية ومعوقات تطبيقها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

مؤسسة سونلغاز (جيغل-سكيكدة) أنموذجا

• د/ بواب رضوان أستاذ محاضر – أ- جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيغل

الملخص:

بعد ظهور ملامح المجتمع الصناعي وتشكل الأنساق الصناعية، جاءت الثورة الصناعية لتغير نمط حياة وعمل الأفراد داخل المؤسسات الصناعية، وقد شمل ذلك وسائل العمل والإنتاج وطرق العمل وأساليب التسيير، هذا التغير رافقته الكثير من المشكلات داخل المنظمات الصناعية منها حوادث العمل، والتي أصبحت معضلة حقيقية تواجه كل مؤسسة داخل الحقل الصناعي، وكبرت هذه المعضلة أثناء التطور التكنولوجي الحاصل في المجتمع عامة والمجتمع الصناعي خاصة، لذا تطلب من المهتمين بهذا الجانب إيجاد الحلول المناسبة لمواجهة هذه المشكلة مثل توفير إجراءات السلامة المهنية داخل هذه المنظمات وتوعية العاملين فيها بضرورة إتباع هذه الإجراءات والحذر من كل ما يعرضهم لحوادث عمل، إضافة إلى الحرص على تطبيق الإجراءات الأروغونومية المناسبة لكل مؤسسة مع تبديد كل المعوقات التي تقف حائلاً أمام تجسيد هذه الإجراءات.

Abstract :

After the appearance of the industrial community features, the industrial revolution came changing the patterns of the individual life and work within the industrial institutions. This has included a lot of problems inside the industrial organizations such as work incidents which becomes a real problem that every organization is facing inside the industrial field. This problem is becoming bigger and bigger because of the technological development of the society in general and the industrial community in particular. Requests from interested in this aspect to find appropriate solution to tackle this problem, like providing safety working conditions inside organizations in addition to sensitizing workers to follow these procedures and caution from what exposes them to work incidents in addition to the implementation of the appropriate agronomical measures for each organization and to end all the obstacles which hinders the application of those measures.

أولاً: مدخل... بصيغة إشكال:

تعتبر المنظمات الصناعية باختلاف أنواعها الصغيرة والكبيرة مشكلات لا حصر لها تكون مرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمة أو بالنظام التسييري المتبع، أو بمناخ العمل أو بأمر مرتبطة بشخصية العمال...إلخ، أي لا يمكن تصور مؤسسة صناعية دون وقوعها في مثل هذه المشكلات مهما اختلفت أسبابها.

كما لا يمكن لهذه المنظمات أن تكون بمنأى عن حوادث العمل التي تحدث فيها أثناء العملية الإنتاجية، ما لم تتخذ هذه المؤسسات الإجراءات المناسبة للسلامة المهنية، فسلامة العامل من سلامة المنظمة، ووقوع العمال في مثل هذه الحوادث كفيل بإصابتهم إصابة جسدية أو نفسية يمكن أن تقلل من روحه المعنوية ودافعيته نحو عمله وشعوره بالاستقرار والأمن، وهذا ما ينعكس سلباً على منتوجيته ومردودية المؤسسة.

لذا وجب على المنظمات الصناعية اليوم تهيئة الظروف المناسبة والمناخ الملائم للعمل حتى تزيد من مستوى الأمن داخل المنظمة، وبالتالي الرفع من مستوى أمن العامل وكفاءته في أداء عمله، وجعل مهنته سهلة التعلم، موائمة لقدراته العقلية والبدنية حتى يكون هناك تحكم جيد في وسائل العمل وأدوات التحكم، وبعيدا عن المشاكل البيئية مثل الضوضاء والحرارة...إلخ كل هذا من شأنه أن يزيد من مستوى ارتياح واطمئنان العامل أثناء عمله ويرفع من مستوى نسق الإنسان-آلة.

وعليه فإن تطبيق الإجراءات الأروغونومية في المؤسسات الصناعية أصبح مطلب الكثير من المختصين في الدوائر العملية المهمة بهذا القطاع، بحيث تهدف هذه الإجراءات إلى جعل متطلبات المنتوجات والمهن وأماكن العمل سهلة ومناسبة بالنسبة للأفراد الذين يشغلونها، من خلال تكييف ظروف العمل مع طبيعة القدرات الفزيولوجية والسيكولوجية والتركيبية لدى الإنسان، حتى يكون هناك مستوى عالٍ من الأمن، وظروف صحية ملائمة لمحيط العمل وذلك بشكل يرفع من مستوى الإنتاج داخل المنظمة.

لكن يبقى تطبيق هذه الإجراءات الأروغونومية في المؤسسة الصناعية محل ارتياب وشك نتيجة وجود بعض المعوقات منها؛ معوقات فزيولوجية، معوقات بيئية، معوقات تنظيمية...إلخ، والتي يمكن أن تكون صدا منيعا في طريق تنفيذ هذه الإجراءات بالشكل المأمول به داخل المنظمة.

كل هذا سنحاول استجلاءه في بحثنا هذا معتمدين في ذلك على تساؤل رئيسي مفاده " هل توجد معوقات

تنظيمية تعرقل تطبيق الإجراءات الأروغونومية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟ "

ثانيا: فرضية الدراسة:

توجد معوقات تنظيمية تعرقل تطبيق الإجراءات الأروغونومية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

وللتأكد من صدق هذه الفرضية يتم الاستناد إلى المؤشرات والأبعاد التالية:

- التريصات والدورات التدريبية.
- المتابعة والمراقبة.
- عدد العمال للمهمة الواحدة.
- المحسوبة.

ثالثا: أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على أهم الإجراءات الأروغونومية في المؤسسة الصناعية.
- 2- معرفة أهم المعوقات التنظيمية التي تقف حائلا أمام تطبيق الإجراءات الأروغونومية (التدريب، المتابعة، المحسوبة، ... إلخ).
- 3- الوصول إلى نتائج كفيلة بالتعرف على طبيعة هذه المعوقات.
- 4- الوصول إلى نتائج تساعد على تفسير ما جاء في إشكالية هذه الدراسة.

رابعا: تحديد مفاهيم الدراسة:

1. مفهوم الأروغونومية ونشأتها:

لقد مرت الأروغونوميا منذ نشأتها إلى غاية اليوم بعدة مراحل منها مرحلة ما قبل الحرب العالمية الثانية،

والذي ساعد في تطويرها ظهور فلسفة الإدارة العلمية بزعامة "تايلور" الذي حاول إيجاد الطريقة المثلى للقيام

بعمل معين، ودراسات الحركة والزمن بزعامة المهندس الأمريكي "جلبرت فرانك" وزوجته، حيث سعى إلى زيادة الإنتاج وتحسينه عن طريق القضاء على الحركات الزائدة وغير الضرورية، ثم نجد مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية استخدم عالم النفس البريطاني "هيول ميرال" مصطلح الأروغونوميا سنة 1949، وفي سنة 1957 تم نشر بحث حول الأروغونوميا، وفي سنة 1959 تم إنشاء الجمعية الدولية للأروغونوميا، لنصل إلى مرحلة النمو السريع لها (1960-1980)، ثم مرحلة الكوارث (1980-1990) لنصل إلى المرحلة الراهنة (ما بعد 1990) التي أصبح فيها استخدام مكثف للتكنولوجيا والأجهزة والمعدات في العمليات الإنتاجية المختلفة، وأصبح الاهتمام بالعجزة وذوي الاحتياجات الخاصة والأطفال وضرورة تصميم ما يحتاجونه تصميماً أروغونومياً، كل ذلك بغية تحقيق الفعالية الإنسانية القصوى.

ويعرف علم الأروغونوميا (هندسة العوامل البشرية) حسب جمعية الأروغونوميكس الأوروبية بأنه هو "العلم الذي كرسه العالم لجلب و تقييم ومعالجة وعرض البيانات المتعلقة بالجسم البشري وعلاقته بتصميم المنتجات وظروف وبيئات العمل" (بباوي ، www.minshawi.com/vb/showThread.php.t=6889 ، 15/02/2016، 13:00h) ، أي أنه العلم الذي به كم من القدرات والسمات البشرية كأساس في تصميم ظروف وأماكن العمل.

1. وتعرف موسوعة كومبتون الأروغونوميا بأنها "التأكد من الآلات والمعدات والأدوات والأثاث المتعلق بأداء مهمة أو وظيفة ما، يلاءم العاملين الذي يؤديون هذا العمل أو المهمة، وهو نطاق من العلوم الهندسية يسمى الأروغونوميا أو الهندسة البشرية، وهذا يهدف لتقليل الجهد، وزيادة في أمان العامل خلال تأديته لعمله." (ar.wikipedia.org/wiki/ ((15/03/2016, 15:30

أي أنه العلم الذي يهيأ مكان وظروف وآلات العمل بما يتناسب مع وظيفة ما، ومع يلاءم العاملين في ذلك المنصب.

كما تعرف بأنها "الدراسة العلمية المهمة بفهم التفاعل بين الإنسان وعناصر النظام الأخر كالآلات والعدد، وهي تسعى إلى تطبيق نظريات وقوانين العلوم الأخرى لزيادة سعادة الإنسان في العمل وزيادة جودة الإنتاج وكميته." (مقداد، 2006)

أي الدراسة التي تسعى إلى توظيف الكثير من العلوم لتحقيق التفاعل الجيد للإنسان في مكان عمله وزيادة أمنه ورضاه عن عمله.

2. الإجراءات الأروغونومية:

هي كل التدابير التنظيمية التي تسعى إلى تهيئة ظروف وأماكن العمل بما يتناسب مع الخصائص والقدرات التي يتمتع بها العامل داخل المؤسسة.

3. المعوقات التنظيمية:

هي الحواجز التنظيمية التي تعيق تنفيذ العملية الأروغونومية داخل المؤسسة الصناعية والمتمثلة في المحسوبة، التدريب، المتابعة، والمراقبة...إلخ

4. المؤسسة الاقتصادية:

يعرف ماكس فيبر المؤسسة بأنها "أنماط تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية مثل تحديد الوظائف والواجبات والحقوق والمسؤولية والتسلسل الإداري والتنسيق بين المسؤوليات التنظيمية." (محمد الحسن، 1998، ص11)

كما يعرفها ناصر دادي عدون بأنها "كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه تبعا لحجم ونوع نشاطه." (دادي عدون، 1998، ص10)

وبناءً على هذه التعاريف يمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (سونلغاز) عبارة عن تنظيم اقتصادي واجتماعي يضم عددا من العاملين ويتوفر على مجموعة من المعدات والأجهزة من أجل تقديم الخدمات بشكل منظم وهادف، وذلك استنادا إلى الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

خامسا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. المنهج:

ليس هناك بحث دون منهج واضح يتم وفقا لقواعده دراسة هذا الموضوع وتحديد أبعاده ومسبباته، ولكي تكون دراستنا علمية وموضوعية لابد أن تحتوي هذه الدراسة على منهج علمي خاص بها تسيير وفقه الدراسة.

وبناءً على هذا اعتمادنا على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وفحص موضوع الدراسة "المعوقات التنظيمية في تطبيق الإجراءات الأروغونومية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية" بإتباع إحدى تطبيقاته وهي "المسح بالعينة" من خلال دراسة عينة ممثلة لمجتمع البحث (سونلغاز جيغل، سونلغاز سكبكدة) وذلك نتيجة لكبر مفردات مجتمع الدراسة.

وهدفنا من خلال الاعتماد على هذا المنهج إلى وصف الظاهرة وجمع البيانات واستخراج الاستنتاجات وتفسير المشكلة محل البحث ومعالجة أسأها والوصول إلى نتائج.

2. العينة:

يتكون مجتمع الدراسة أي العمال المستهدفين، من فئتين أساسيتين وهما عمال الصيانة وعمال الاستغلال، فهؤلاء العمال هم الذين يتأثرون بمختلف ظروف بيئة العمل بما تكتنفه من أخطار محددة بالعمال، مع احتمال الإصابة بحوادث عمل وأمراض مهنية، وعليه قمنا باختيار عينة الدراسة الميدانية من هاتين الفئتين حيث اعتمادنا على طريقة العينة الطبقية، وهي طريقة عشوائية في الاختيار، حيث قمنا باختيار القسم الأول من العينة بطريقة عشوائية من فئة (طبقة) عمال الاستغلال، ثم قمنا باختيار القسم الثاني من عينة الدراسة بطريقة عشوائية كذلك من فئة (طبقة) عمال الصيانة. وقد كان اختيار أفراد العينة من الطبقة (الفئة) الواحدة عشوائيا لأنها تتميز بالتجانس.

وتحصلنا في النهاية على عينة تتكون من 60 عاملا، موزعة كما يلي:

المجموع	الصيانة	الاستغلال	الوظيفة المؤسسة
30	15	15	سونلغاز (جيجل)
30	15	15	سونلغاز (سكيكدة)
60	30	30	المجموع
المصدر: من وضع الباحث			

3. أدوات جمع البيانات:

يلجأ الباحث عند قيامه ببحثه إلى مجموعة من الأدوات والتي تساهم بشكل كبير في تعرية واستجلاء

جوانب المشكلة وتحليلها تحليلًا دقيقًا:

1.3. الملاحظة:

تعتبر من أهم وسائل جمع البيانات، حيث تتميز بأنها تمنح مجالاً لمشاركة الباحث للظروف السائدة في ميدان البحث، وتفيد في جمع المعلومات الخاصة بسلوك الأفراد وأفعالهم، وقد مرت الملاحظة في هذه الدراسة بعدة مراحل؛ هي:

- مرحلة استقصاء مجتمع الدراسة.
- مرحلة تجريب أدوات الدراسة.
- مرحلة توزيع الاستمارة النهائية لمعرفة مدى تجاوب المبحوثين مع الأسئلة، ومدى صدقهم في الإجابة، وملاحظة مدلولات إيمانهم وسلوكياتهم أثناء إجابتهم على أسئلة الاستبيان.

وتجدر الإشارة إلى أن الملاحظة في هذه الدراسة ساعدتنا على التعرف على مجالات مجتمع الدراسة والتعرف على طبيعة موضوع الدراسة والوصول إلى بعض الحقائق التي تعذر الوصول إليها بطرق أخرى، وأخيراً ملاحظة الإجراءات الأروغونومية المتبعة في هاتين المؤسستين.

2.3. الاستبيان:

يستعمل الاستبيان في جمع البيانات، وهو "وسيلة للحصول على إجابات الأسئلة وذلك باستعمال استمارة يقوم المجيب بتدوين الإجابات عليها" (سوادى عطية، 1993، ص103)، ويستعمل لقياس متغيرات ومؤشرات البحث بكفاءة عالية.

وقد قمنا بتصميم وصياغة فقرات الاستبيان وفق مراحل:

أ. المرحلة الأولى: وهي مرحلة الصياغة الأولية.

ب. المرحلة الثانية: مرحلة عرض الاستبانة على الأساتذة المحكمين وذلك بهدف إجراء بعض التعديلات الطفيفة وحذف أسئلة غير مهمة، مع إضافة أسئلة أكثر دقة ووضوحاً وتعبيراً عن متغيرات وأبعاد موضوع الدراسة.

ج. المرحلة الثالثة: وهي المرحلة الاسترشادية والاستطلاعية، وفيها تم اختبار الاستبانة عملياً على عينة عشوائية وتجريبها قبل وضعها في سياقها النهائي.

د. المرحلة الرابعة: وهي المرحلة النهائية التي يتم وضع الاستبيان في شكله النهائي ويتم تطبيقه بعد إجراء التعديلات المناسبة.

هـ. الخصائص السيكمترية للإستبيان:

– الصدق الإحصائي: يعتبر هذا النوع من الصدق وباختلاف أصنافه من الأمور الواجب توفرها للتأكد من صلاحية كل عبارة من عبارات الأداء، ومدى ملاءمتها لقياس لما وُضعت لقياسه، ولحساب الصدق الإحصائي لهذا الاستبيان اعتمدنا على أحد أصنافه وهو الصدق الذاتي.

ويمكن أن نلخص ونقيس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أي بإتباع المعادلة التالية:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

معامل الصدق الذاتي = $\sqrt{0.94}$ ، لنحصل على نسبة تقدر بـ 0.96 وهي نتيجة عالية تؤكد صدق هذا

الاستبيان.

أ. ثبات الاستبيان: للتأكد من ثبات الاستبيان، تم حساب معامل الثبات:

1) طريقة التجزئة النصفية: تم تطبيق هذه الطريقة على الأداة من خلال حساب درجات المفحوصين على الأسئلة الفردية ودرجاتهم على الأسئلة الزوجية، أي تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين؛ جزء أول يتمثل في البنود الفردية، وجزء ثان يتمثل في البنود الزوجية، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط " بيرسون " بين نصفي درجات أسئلة الاستبيان، لنحصل على معامل ثبات نصف الاختبار، ثم أجرى تصحيح وتعديل إحصائي لمعامل الثبات " بيرسون " باستعمال معادلة " جثمان " التصحيحية للحصول على معامل ثبات الاستبيان الكلي، وذلك بعد تطبيقه على عينة استطلاعية تقدر بـ 22 طالب وفق الخطوات التالية:

معامل الارتباط " بيرسون " وفق المعادلة:

$$r = \frac{n \text{ مع س ص} - \text{مع س} \times \text{مع ص}}{\sqrt{[2(\text{مع ص}) - 2 \text{ مع ص}][2(\text{مع س}) - 2 \text{ مع س}]}}$$

$$r = 0.89$$

بعد الحصول على معامل ثبات نصف الاستبيان، قمنا بتعديل هذا المعامل الناتج أو تصحيحه حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل وذلك باستخدام معادلة " جثمان " وفق المعادلة التالية:

$$r_A = \left(\frac{2\varepsilon^2 + 1}{\varepsilon^2} - 1 \right) 2$$

$$\varepsilon^2 = \frac{\left(\frac{\text{مع س}}{n} \right)^2 - \left(\frac{2 \text{ مع س}}{n} \right)^2}{1 - n}$$

$$r_A = 0.94$$

لنحصل على معامل ثبات الاستبيان يقدر بـ 0.94، وبالتالي يمكن القول بوجود ثبات عال للاستبيان.

سادسا: نتائج الدراسة:

1. النتائج المتعلقة بمؤشر التربصات والدورات:

تؤكد نسبة 93,33% من المبحوثين أن التدريب على كيفية الوقاية من المخاطر أساسي بالنسبة إليهم، ونسبة 6,67% رأته أنه ليس من الضروري إخضاع العمال لتدريبات وتربصات حول الوقاية والسلامة من الأخطار المهنية.

وقد وجدنا أن 50٪ من العمال المبحوثين استفادوا من تدريبات متعلقة بالوقاية والحماية والأمن الصناعي، حيث أن 10٪ منهم استفادوا من تدريب بسيط أثناء العمل، و 16,67٪ منهم استفادوا من فترة تدريبية داخل المؤسسة، و 23,33٪ منهم استفادوا من تريض خارج المؤسسة، وأما نسبة 50٪ من المبحوثين فلم تسبق لها الاستفادة من أية تدريبات حول الوقاية والسلامة المهنية.

ويتبدى لنا من خلال هذه المعطيات عدم التزام المؤسسة بتطبيق الأساليب والإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة العاملين فيها، والتي يعتبر تدريب العمال وتأهيلهم للقيام بأداء الأعمال دون وقوع حوادث مطلباً هاماً تركّز عليه مختلف القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة المهنية، والأمن الصناعي، والوقاية والحماية من الأخطار المهنية. وتبدو حاجة العمال إلى تلقي تدريبات نوعية خاصة بالحماية والوقاية من الحوادث المهنية، أكثر ضرورة عند العمال الجدد والأقل خبرة في المؤسسة، حيث يتوجب على هذه الأخيرة إطلاعهم على مختلف الأخطار المحيطة بهم، وإطلاعهم أيضاً على السبل الكفيلة بمواجهة هذه الأخطار وتفاديها، حتى لا يصاب العمال بحوادث قد تكون عواقبها وخيمة بالنسبة لهم وبالنسبة للمؤسسة أيضاً.

وعليه فعدم توفير المؤسسة لتدريبات للعمال حول الوقاية والحماية من الأخطار والسلامة المهنية والأمن الصناعي هو أحد المعوقات التنظيمية التي تعرقل تطبيق الإجراءات الأروغونومية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

2. النتائج المتعلقة بمؤشر المتابعة والمراقبة:

تبرز المعطيات الكمية أن 13,33٪ فقط من المبحوثين يؤكدون وجود رقابة على العمال في المؤسسة حول استخدام وسائل الوقاية والحماية من أخطار العمل، أما 86,67٪ منهم فيؤكدون عدم وجود رقابة أو متابعة للعمال للتأكد من استخدامهم لوسائل الوقاية والحماية والأمن بالكيفية الصحيحة التي تحميهم من خطر التعرض لحوادث العمل. وتبين هذه المعطيات الميدانية مدى إهمال المشرفين والرؤساء، ومدى تعاملهم بتهاون ولامبالاة مع مسألة جد هامة مثل أمن العمال وسلامتهم، حيث يمكن لحوادث معينة أن تتسبب في موت العمال.

ويتبدى لنا أيضاً عدم احترام المشرفين والرؤساء لمعايير السلامة المهنية والحماية من الحوادث والإصابات في العمل، التي تؤكد عليها الهيئات العالمية والوطنية، والتي تطالب أولئك المشرفين بالحرص على التزام العمال باتخاذ التدابير والإجراءات الكفيلة بحمايتهم من خطر التعرض لإصابات مهنية، ومعاقبة العمال غير الملتزمين باستخدام وسائل

وأدوات الحماية، وهو الأمر الذي لا يتقيد به المشرفون في المؤسسة ميدان الدراسة، حيث نجد 43,33% من المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة لا تفرض عقوبات على العمال الذين لا يلتزمون باستخدام وسائل الوقاية والحماية من الأخطار، ونسبة 56,67% من المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة تفرض عقوبات على العمال غير الملتزمين باستعمال الوسائل الوقائية لكن أغلبهم عبّروا أن ذلك يكون في حالة تعرض أولئك العمال لحادث أو إصابة بسبب عدم استخدام الوسائل المذكورة، أي أن العقوبات تكون بعد فوات الأوان حين يكون العامل قد تعرض بالفعل لإصابة أو حادث ما، فتمت معاقبته من طرف المؤسسة على إهماله وعدم التزامه باستخدام الوسائل الوقائية.

كما عبّر المبحوثون أيضا أن الرقابة على الالتزام بإجراءات الحماية والسلامة المهنية تكون فقط في الفترات التي تلي مباشرة وقوع حادث ما في المؤسسة، أما بخلاف ذلك فلا توجد رقابة على العمال بخصوص إجراءات السلامة والأمن من الأخطار.

وعليه يكون غياب الرقابة الدورية والمستمرة لضمان التزام العمال بإجراءات ووسائل السلامة والحماية من حوادث العمل أحد المعوقات البارزة أمام تطبيق الإجراءات الأروغونومية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

3. النتائج المتعلقة بمؤشر عدد العمال للمهمة الواحدة:

يؤكد 33,33% من المبحوثين أن المؤسسة تكلفهم بإنجاز مهمات عمل بصفة فردية، وأن 36,67% يقرون أنه يتم إشراكهم مع زملاء آخرين في إنجاز المهام الموكلة إليهم. وهذا بالرغم من طبيعة العمل التي تقتضي تكليف أكثر من عامل واحد لإنجاز المهمة الواحدة حتى يكون بإمكانهم تقديم المساعدة لبعضهم البعض في حالة وقوع حادث ما أو إصابة عامل معين في موقع العمل.

فمن خلال المعطيات الميدانية نجد أن 86,67% من المبحوثين يرون أنه من الضروري قيام أكثر من عامل واحد بمهمة معينة للسبب الذي ذكرناه، و 13,33% فقط من المبحوثين يعتقدون أنه لا ضرورة لإشراك العمال في إنجاز المهمات والأنشطة.

ونستدل من خلال هذه المعطيات على عدم أخذ المؤسسة بآراء العمال بشأن التشارك في المهام، أو أنها لا تقوم باستشارتهم بالأساس ولا تقوم بإشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

ونستدل أن المناخ التنظيمي بالمؤسسة غير مناسب للعمل وغير مشجع للعمال على الإقدام على العمل برغبة صادقة.

وعليه يكون عدم اهتمام المؤسسة بملائمة عدد العمال لنوع المهمة الموكلة إليهم معوقا تنظيميا يؤدي إلى التقليل من اتصاف المؤسسة بالمواصفات الأروغونومية المطلوبة.

4. النتائج المتعلقة بمؤشر المحسوبية:

تبين الشواهد الكمية أن 51,67٪ من المبحوثين يرون أن تزويد العمال بوسائل وأدوات الحماية يتم بطريقة غير واضحة وغير عادلة، و 48,33٪ يرون أن طريقة توزيع تلك الوسائل والأدوات واضحة بالنسبة إليهم. ونجد أن 58,33٪ من المبحوثين يرون أن عملية توزيع أدوات ومعدات الحماية والوقاية من الحوادث تخضع للعلاقات الشخصية، أي أن العمال المقربين من المشرفين يتحصلون على تلك المعدات بسهولة، أما بقية العمال فلا يتسنى لهم ذلك بنفس مستوى السهولة، وهذا ما يتضح من خلال إجابات المبحوثين، حيث يؤكد 55٪ منهم أنه يتم توفير تلك الوسائل والأدوات لعمال معينين على حساب عمال آخرين، ونسبة 45٪ من المبحوثين نفت ذلك. ويتجلى لنا اعتماد المشرفين في المؤسسة على عوامل مثل المحاباة والمحسوبية في تزويد العمال بالمعدات والأجهزة الوقائية التي تحميهم من الأخطار الموجودة في أماكن العمل، وهذا سلوك غير مقبول من الناحية التنظيمية حيث يتوجب على المؤسسة أن توفر وسائل وأدوات الحماية والوقاية والسلامة المهنية بالشكل الكافي للعمال. وأن يتم توزيع تلك الوسائل بطريقة واضحة وعادلة تتميز بالشفافية والوضوح حتى لا يحس عمال معينون أن سلامتهم ليست بذات أهمية، وأن زملاء لهم أولى بالحماية والوقاية والسلامة من الحوادث والإصابات المهنية. وعليه يكون اتصاف المشرفين بالمحسوبية والمحاباة في التعامل مع قضايا هامة كسلامة العمال وحمايتهم من الأخطار أحد المعوقات التنظيمية التي تعمل على الحد من تطبيق الإجراءات الأروغونومية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

خاتمة الدراسة:

أصبح موضوع الأروغونوميا في المؤسسات مهما كان نوعاً موضوعاً مهما ومرتباً جداً بنجاح العملية الإدارية والإنتاجية أو فشلها في أي منظمة، وأصبح تطبيقها تطبيقاً سليماً ضرورة ملحة خاصة مع التطورات التكنولوجية الهائلة التي تعرفها جوانب الحياة عامة، وجوانب المؤسسات الصناعية خاصة، فتوفير الظروف المادية والتكنولوجية للعمل والتصميم الجيد لموقع العمل بالاعتماد على مبادئ الهندسة البشرية وإجراءات أروغونومية مناسبة مع إزالة

كل المعوقات التنظيمية التي تقف حائلا أمام تطبيقها كفيل بالمساعدة في التقليل من مخاطر العمل وتخفيض الكلفة وزيادة الصحة والأمان للأفراد وسهولة في العمل وزيادة إنتاجية أي منظمة.

وتشير الكثير من الدراسات المختصة أن تفعيل الإجراءات الأروغونومية في المؤسسات له جوانب إيجابية خاصة العوامل التنظيمية من تدريب مهني ومتابعة ومراقبة والتقليل من المحسوبة وإثارة الدافعية، ... إلخ دون إهمال العوامل التصميمية والعوامل البيئية.

قائمة المراجع والمصادر:

الكتب:

1. حامد سوادي عطية، 1993، دليل الباحث في الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
2. عبد الباسط محمد الحسن، 1998، أصول البحث الاجتماعي، ط3، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر.
3. ناصر دادي عدون، 1998 اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية.

المنشورات والملتقيات:

مقداد محمد، 2006، المشاكل الأروغونومية للحقيقة الافتراضية، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر التعليم الإلكتروني، جامعة البحرين.

المواقع الإلكترونية:

1. <http://ar.wikipedia.org>
2. www.minshawi.com