

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



المؤسسة الوطنية للمناجنت
للمناجنت
Ecole Nationale Supérieure de
Management

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القلية

مذكرة التخرج:

للحصول على شهادة ماستر أكاديمي في إدارة الموارد البشرية

تطبيق المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وفق المعيار
الدولي ISO 26000 في سياق التقليل من حوادث العمل
دراسة حالة: المؤسسة الوطنية لتنقيب ENAFOR حاسي
مسعود

اشراف:

د. محمد الحاج ليلي

اعداد:

شاوش فتيحة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة
د. محمد الحاج ليلي	مشرفا	MCB
د. يزيد مزعاش	رئيسا	MCB
د. شكري معمر سارة	ممتحنا	MCB

السنة الجامعية 2022_2023

مذكرة التخرج:

للحصول على شهادة ماستر أكاديمي في إدارة الموارد البشرية

تطبيق المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وفق المعيار
الدولي ISO 26000 في سياق التقليل من حوادث العمل
دراسة حالة: المؤسسة الوطنية لتنقيب ENAFOR حاسي
مسعود

إشراف:

د. محمد الحاج ليلي

إعداد:

شاوش فتيحة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة
د. محمد الحاج ليلي	مشرفا	MCB
د. يزيد مزعاش	رئيسا	MCB
د. شكري معمر سارة	ممتحنا	MCB

السنة الجامعية 2022_2023

ملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما مدي تطبيق المؤسسة محل الدراسة، للمبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وفق المعيار الدولي ISO 26000 من أجل التقليل من حوادث العمل، من خلال قياس العلاقة والأثر بينهما.

ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الكمي والأسلوب الوصفي التحليلي، من خلال تحليل البيانات ل 104 إستبانة موزعة عشوائيا على عمال الورشات في المؤسسة الوطنية للتنقيب، باستخدام الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS v.25.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج المتعلقة بالمؤسسة محل الدراسة، تؤكد على وجود علاقة وأثر معنوي لمعظم المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية على حوادث العمل، مع وجود درجة إلتزام قوية من المؤسسة في تطبيق هذه المبادئ، وبالتالي يمكننا القول أن المؤسسة تتبع الطريق الصحيح في تطبيق المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وفق المعيار الدولي ISO 26000، مع وجود بعض الإنحرافات وجب العمل على تصحيحها.

الكلمات المفتاحية: المعير الدولي ISO 26000، المسؤولية الاجتماعية، حوادث العمل، ENAFOR.

ملخص باللغة الفرنسية:

Cette étude visait à savoir dans quelle mesure l'entreprise étudiée, applique les lignes directrices de la responsabilité sociale selon la norme internationale ISO26000 afin de réduire les accidents du travail, en mesurant le relation et l'impact entre eux.

Pour atteindre l'objectif de l'étude, on s'est appuyé l'approche quantitative et la méthode analytique descriptive, en analysant les données de 104 questionnaires distribués au hasard aux ouvriers des ateliers de l'entreprise nationale du forage, en utilisant des méthodes statistiques et l'utilisation de SPSS.v25.

Cette étude s'est conclue pas un certain nombre de résultats liés à l'entreprise étudiée, confirmant l'existence d'une relation d'un impact significatif de la plupart des directives de responsabilité social sur les accidents du travail, avec un fort degré désengagement de l'entreprise à appliquer ces principes, nous pouvons donc dire que l'entreprise suit la bonne vois dans l'application des lignes directrices de la responsabilité social selon la norme internationale ISO 26000, avec quelques écarts qui doivent être corrigés.

Mots-clés : norme internationale ISO 26000, responsabilité sociale, accidents du travail, ENAFOR.

ملخص باللغة الإنجليزية:

This study aimed to find out the extent to which the company Under study applied the guidelines of social responsibility according to the international standard ISO 26000 in order to reduce work accidents, by measuring the relationship and impact between them.

To achieve the objective of this study, the quantitative approach and the analytical descriptive method were relied upon, by analysing the data of 104 questionnaires distributed randomly to the workers of the workshops in ENAFOR, using statistical methods and the use of the statistical package SPSS.v25.

This study concluded with a number of results related to the institution under study, confirming the existence of a relationship significant impact of most of the guidelines of social responsibility on work accidents, with a strong degree of commitment from the company we can say is following the right path in applying the guidelines of social responsibility according to the International standard ISO 26000, with some deviations that must be corrected.

Key words: international standards ISO 26000? Social responsibility, work accidents, ENAFOR.

شكر وتقدير

بإدنا ببدء نشكر الله عزوجل تبارك وتعالى ان وفقنا لهذا المسعى

أتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان الى كل من ساعدني وشجعني على انجاز هذه المذكرة
واخص بالذكر:

الدكتورة " محمد الحاج ليلى " على قبولها الاشراف على هذه المذكرة وعلى مجهوداتها
ومتابعتها لعملي خطوة بخطوة دون ملل او كلال وتوجيهاتها ونصائحها التي كانت عوناً لي في
إتمام هذا البحث، فجزاها الله كل خير.

كما أتقدم بالشكر الى كل اساتذتي وفي كل مشواري الدراسي

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR

لمساعدتهم لي لإتمام هذا العمل المتواضع وعلى رأسهم

الأستاذ " طهار محمد العالي " لما ابداه من جهد كبير في ابداء ملاحظاته وتوجيهاته القيمة
لإنجاح هذا البحث، فجزاه الله كل خير.

وأخيرا الى كل من وجهني او ساعدني من قريب او بعيد.

اهداء

الحمد لله الذي اماننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى اهدي عملي المتواضع الى
الى ذلك الانسان العظيم الذي كان يتمنى دائما ان يراني في يوم مثل هذا اليوم الى الذي
وافته المنية قبل ان تتحقق رغبته الى ابي رحمة الله عليه

الى شمعة دربي ونور حياتي الى من تحب قدميها الجنة الى من فاسد الكثير وعلمتني ان
الحياة كفاح ووراء كل تعب نجاح الى من رضىء بالقليل لتصنع مني الكثير لأمي الغالية
ادامك الله تاج فوق رؤوسنا

الى من اعتبرته في مقام ابي الى خالي سليمان حفظه الله ورعاه وزوجته وبارك لهم في
اولادهم

الى من ساندني ودعمني عمي سليمان حفظه الله وزوجته وبارك لهم في أولادهم
الى من شجعني ووثق في الى خالي عائشة حفظه الله وزوجته وبارك لهم في أولادهم

الى خالتي عائشة حبيبة قلبي حفظك الله وزوجك ورجالكم

الى سندي وقوتي وملاذي في الحياة الى من اعتمد عليهم في كل كبيرة وصغيرة الى اخوتي
رفيق وموسى وهارون

الى اختي الاعز الى قلبي الى جوهرة البيت الوبزة رعاك الله وادامك لي
الى ملاكي وحبيبة قلبي اختي سماح رعاك الله واوصلك الى اعلى المراتب

الى رفيقة دربي الى اختي التي لم تنجبها ابي صديقتي نادرة

الى كل عزيز وغالي ذكره القلب ولم يذكره اللسان

الفهرس

I	ملخص باللغة العربية:
I	ملخص باللغة الفرنسية:
II	ملخص باللغة الإنجليزية:
III	شكر وتقدير
IV	اهداء
V	الفهرس
VII	قائمة الجدول
IX	قائمة الاشكال
أ	المقدمة
7	الفصل الأول الإطار النظري للدراسة
9	المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة
9	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية
12	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بحوادث العمل
14	المطلب الثالث: دراسات التي تجمع المتغيرين
15	المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية لشركات
15	المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية
17	المطلب الثاني: تعريف واهمية المسؤولية الاجتماعية
19	المطلب الثالث: ابعاد المسؤولية الاجتماعية ومبادئها
22	المبحث الثالث: عموميات حول حوادث العمل
22	المطلب الأول: تعريف حوادث العمل وشروطها
25	المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل وتصنيفها
29	المطلب الثالث: آثار حوادث العمل وطرق الوقاية منها
33	المبحث الرابع: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل
33	المطلب الأول: المعيار الدولي 2010; ISO26000
35	المطلب الثاني: شرح البند السادس من المعيار الدولي 2010; 26000
36	المطلب الثالث: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وحوادث العمل
38	خلاصة الفصل الأول
38	الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة
40	المبحث الأول: التعرف على المؤسسة محل الدراسة
40	المطلب الأول: نشأة وتطور المؤسسة الوطنية للتقريب
43	المطلب الثاني: تاريخ الشهادات ISO داخل المؤسسة

43	المطلب الثالث: أهداف المؤسسة
44	المبحث الثاني: التصميم العلمي لدراسة
44	المطلب الأول: منهج الدراسة وادواته
48	المطلب الثاني: أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة
49	المبحث الثالث: التصميم الاحصائي لدراسة
49	المطلب الأول: إختبار صدق وثبات أداة الدراسة
50	المطلب الثاني: إختبار اتساق محاور الاستبيان مع الفقرات الداخلية
56	خلاصة الفصل الثاني
57	الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج
59	المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الخصائص الشخصية
59	المطلب الأول: توزيع أفراد العينة حسب الجنس والعمر والحالة الاجتماعية
62	المطلب الثاني: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة والمؤهل العلمي
64	المطلب الثالث: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية
65	المبحث الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة
65	المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول المسؤولية الاجتماعية
77	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول أسباب حوادث العمل
80	المبحث الثالث: دراسة العلاقة والاثر بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل
80	المطلب الأول: دراسة العلاقة بين مسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل
84	المطلب الثاني: دراسة الأثر بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل
88	المطلب الثالث: مناقشة النتائج واختبار فرضيات الدراسة
92	خلاصة الفصل الثالث
95	خاتمة
97	المراجع
103	الملاحق

قائمة الجدول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح هيكل المواصفة الدولية ISO 26000	34
02	جدول يوضح عدد الاستبانات الموزعة	46
03	جدول يوضح مقياس ليكارت الخماسي	47
04	جدول يوضح تقدير مجالات وفق قياس ليكارت الخماسي	48
05	جدول يوضح معامل ثبات الفا كرونباخ للاستبانة	50
06	جدول يوضح الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (التوعية بخطورة حوادث العمل)	50
07	جدول يوضح الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني (تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية)	51
08	جدول يوضح الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث (تصميم دورات تدريبية)	51- 52
09	جدول يوضح الاتساق الداخلي لمحور (التكفل الاجتماعي بحوادث العمل)	52
10	جدول يوضح الاتساق الداخلي لمحور (تصميم بيئة عمل آمنة)	53
11	جدول يوضح الاتساق الداخلي لمحور (التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل)	53-54
12	جدول يوضح الاتساق الداخلي لمحور أسباب حوادث العمل	54
13	جدول يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس	59
14	جدول يبين توزيع العينة حسب السن	60
15	جدول يبين توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	61
16	جدول يبين توزيع افراد العينة حسب الوظيفة	62
17	جدول يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي	63
18	جدول يبين توزيع افراد العينة حسب الخبرة	65-64
19	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول محور التوعية بخطورة حوادث العمل	66
20	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية	68
21	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول محور تصميم دورات تدريبية	70
22	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل	72
23	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول محور تصميم بيئة عمل آمنة	74
24	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل	76-75
25	جدول يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول محور أسباب حوادث العمل	78-77
26	جدول يبين معامل الارتباط Spearman للمحور الأول مع المتغير التابع	81
27	جدول يبين معامل الارتباط Spearman للمحور الثاني مع المتغير التابع	81
28	جدول يبين معامل الارتباط Spearman للمحور الثالث مع المتغير التابع	82

82	جدول يبين معامل الارتباط Spearman للمحور الرابع مع المتغير التابع	29
83	جدول يبين معامل الارتباط Spearman للمحور الخامس مع المتغير التابع	30
84	جدول يبين معامل الارتباط Spearman للمحور السادس مع المتغير التابع	31
84	جدول يبين تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور التوعية بخطورة حوادث العمل وحوادث العمل	32
85	جدول يبين تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة وحوادث العمل	33
86	جدول يبين تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل	34
87	جدول يبين تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل	35
87	جدول يبين تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور تصميم بيئة عمل آمنة وحوادث العمل	36
88	جدول يبين تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل	37

قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
05	نموذج الدراسة العام	01
20	ابعاد المسؤولية الاجتماعية حسب تصنيف كارول Carroll	02
29	تصنيف حوادث العمل	03
31	اثار حوادث العمل	04
42	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR	05
59	التمثيل البياني لعينة الدراسة حسب الجنس	06
60	التمثيل البياني لعينة الدراسة حسب السن	07
62	التمثيل البياني لأفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	08
63	التمثيل البياني لأفراد العينة حسب الوظيفة	09
64	التمثيل البياني لأفراد العينة حسب المستوى الدراسي	10
65	التمثيل البياني لأفراد العينة حسب الخبرة	11

مقدمة

لقد أصبحت الدول المتقدمة تقف في الطليعة الدول التي تسعى الى الترويج لفلسفة المسؤولية الاجتماعية وتجسيدها في بيئة أعمالها خاصة مع زيادة دور القطاع الخاص في عمليات التنمية الاقتصادية، في حين أن في الدول النامية لا تجد المسؤولية الاجتماعية نفس الصدى، الا أنه في السنوات القليلة الماضية تشهد مساعي عدة دول ومنظمات عربية للفت إنتباه كبرى قادة المؤسسات الاقتصادية لدورها المجتمعي إتجاه أصحاب المصلحة، وفي هذا الشأن برزت المؤسسات والشركات في الدولة الجزائرية لاعتماد المعيار الدولي للمسؤولية الاجتماعية (الايزو 26000) ومراعاة ابعاده ومبادئه في نشاطاتها.

وإذا كانت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بشقها السلعي والخدمي، فقد نشأت تاريخيا تحت تأثير الضغوط التي مارستها جماعات متنوعة من العاملين والمستهلكين وغيرهم باعتبارهم أصحاب مصالح فإنها تغيرت في العقود الأخيرة وأصبحت أكثر فأكثر ممارسة طوعية من طرف المؤسسات.

وبالحديث عن العاملين باعتبارهم أصحاب مصلحة، فان اغلب اهتمامات المسؤولية الاجتماعية تنصب على المورد البشري باعتباره الركيزة الأساسية للعملية الإنتاجية ولتحقيق التفوق.

ولكن على الرغم من ذلك فان العاملين دائما معرضون لمخاطر المهنية مختلفة، ومن أبرزها حوادث العمل التي تعتبر من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر كبيرة لكل من العمال وأصحاب العمل لأنها تسبب خسائر مادية فادحة، ولكن قيمة حياة الانسان إذا نظرنا إليها وإلى الأطراف التي يفقدها الانسان لوجدنا أن الموقف لا يمثل مشكل فحسب بل مأساة كبيرة.

وتعتبر حوادث العمل من المشاكل المتفشية في المنظمات التي لا مفر منها، خاصة المؤسسات الصناعية أو البترولية منها حيث لا يمكن تصور مؤسسة دون وقوعها، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة بمنأى عن حوادث العمل الا إذا لعب كل طرف من أطرافها الدور الذي وجدت فيه.

فالمؤسسة يكمن دورها في العمل على توفير بيئة عمل آمنة ووسائل الوقاية والامن للعمال، في حين يكمن دور العمال في الالتزام بالإجراءات الوقائية التي توفرها المؤسسة.

ومن هنا يتجلى دور المؤسسات في تحمل مسؤوليتها الاجتماعية من أجل توفير بيئة عمل آمنة لعمالها عن طريق تطبيق المبادئ التوجيهية للمعيار الدولي الأيزو 26000 وعلى الخصوص البند السادس منها المتعلق بعلاقات العمل وشروطه في إطار التقليل من حوادث العمل في المؤسسة.

من خلال ما سبق ذكره وبالاعتماد على الدراسات السابقة يمكننا صياغة السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تطبيق المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR للمبادئ التوجيهية للمعيار الدولي ISO 26000 في سياق التقليل من حوادث العمل؟

ويندرج تحت هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وماهي ابعادها؟
- ما المقصود بحوادث العمل وماهي شروطها؟
- ماهي طرق الوقاية من حوادث العمل؟

فرضيات الدراسة:

فرضية البحث هي الإجابة الأولية او المسبقة لأسئلة الدراسة وبناء على نموذج الدراسة قمنا بطرح الفرضيات التالية:

- يساهم تطبيق المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية من المعيار الدولي ISO 26000 في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور " التوعية بخطورة حوادث العمل " في المؤسسة الوطنية لتنقيب ENAFOR على التقليل من حوادث العمل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور " تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية " في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR على التقليل من حوادث العمل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية على محور " تصميم بيئة عمل آمنة" في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR على التقليل من حوادث العمل.

أهداف الدراسة:

يمكن صياغة أهداف الدراسة وفقا للنتائج التي سعى الطالب لتحقيقها على المستوى النظري والتطبيقي كما يلي:

- التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل.
- التعريف بالمسؤولية الاجتماعية ومبادئها وتوجيهاتها حسب معيار الدولي ايزو 26000 .
- التعريف بحوادث العمل أسبابها وتصنيفها وأثارها وطرق الوقاية منها.

- تحليل درجة الإلتزام بتطبيق المبادئ التوجيهية للمعيار الدولي إيزو 26000 من طرف المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.
- معرفة وقياس أثر تطبيق المبادئ التوجيهية إيزو 26000 على التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.
- تقديم إقتراحات وتوصيات بناء على نتائج الدراسة والنموذج المختبر لعلاقات التأثير بين المتغيرات والتي من شأنها تقليل من حوادث العمل في المؤسسة عن طريق تطبيق المبادئ التوجيهية للمعيار الدولي إيزو 26000

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الوقوف ميدانيا على مدى تطبيق المبادئ التوجيهية المذكورة في البند السادس من المعيار الدولي إيزو 26000 من أجل تقليل حوادث العمل، كما أن التعرف على حوادث العمل أسبابها وأثارها وطرق الوقاية منها يساعد الشركة على إتخاذ التدابير الاحترازية والوقائية للتقليل أو الحد من هذه الظاهرة السلبية، كما تساهم هذه الدراسة في الكشف عن القصور في تطبيق المبادئ التوجيهية من المواصفة الدولية إيزو 26000 وبالتالي العمل على تحسينها واستغلال المواصفة بشكل أحسن من أجل التقليل من هذه الظاهرة.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في

الحدود الزمنية: لتحديد العينة المستهدفة وتوزيع إستمارة الاستبيان، تطلب ذلك بعض الوقت حيث تمت الدراسة الميدانية في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2022-2023 لمدة 4 أشهر تبدأ من 12 فيفري 2023 الى غاية 3 ماي 2023

الحدود المكانية: تمت الدراسة بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR على مستوى بلدية حاسي مسعود ولاية ورقلة.

الحدود البشرية: إقتصرت الدراسة على فئة معينة من عمال المؤسسة، والمتمثلة في العمال على مستوى الورشات باعتبارهم أكثر فئة عرضة للمخاطر المسببة لحوادث العمل حيث تضم عينة الدراسة 110 عامل.

الحدود الموضوعية: إحصرت دراستنا على البند السادس من المواصفة الدولية إيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية المتعلقة بعلاقات العمل وشروطه، باعتبار أن الظروف والشروط التي يعمل فيها

مقدمة

العمال سبب مباشر في إرتفاع او إنخفاض حوادث العمل بالإضافة إلى الظروف الأخرى المتعلقة بالعمال أنفسهم.

سادسا: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

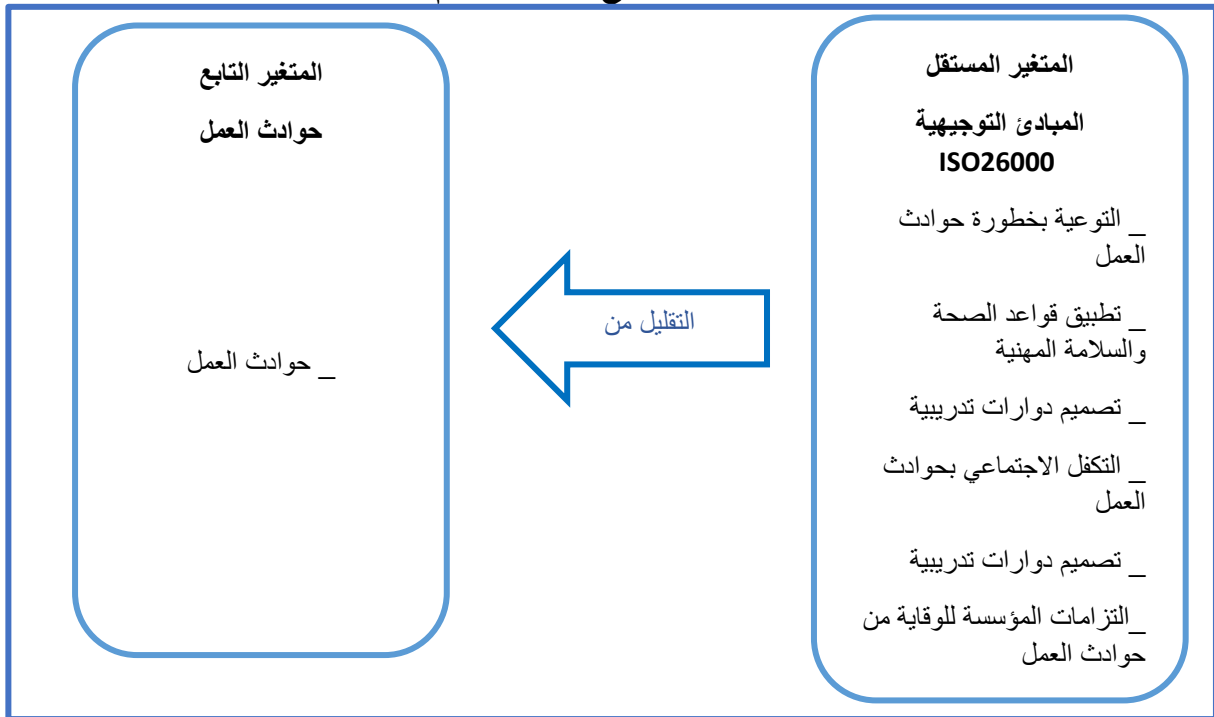
إتبعنا في هذه الدراسة المنهج الكمي، نظرا لطبيعة وشكل دراستنا التي تستدعي تحليل وقياس وإختبار فرضيات البحث والحصول على أرقام ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمشكلة البحث.

أما الدراسة الميدانية فتم إعتقاد أسلوب الوصفي التحليلي، عن طريق تصميم أداة الدراسة والمتمثلة في إستمارة إستبيان، تحتوي البيانات المطلوب تجميعها من المجتمع المستهدف من الدراسة، عن طريق عينة عشوائية ليتم بعدها تحليل هذه البيانات فيما بعد باستخدام الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS v.25 ، والهدف الرئيسي منها هو الإجابة على أسئلة الدراسة وإختبار مدى صحة فرضياتها والتعرف على مدى تطبيق المبادئ التوجيهية للأيزو 26000 من أجل التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتقطيب ENAFOR.

نموذج الدراسة

تم بناء نموذج الدراسة الذي يعكس التوجهات النظرية للعلاقة بين المتغيرين، من خلال الاهتمام بتأثير المبادئ التوجيهية ISO 26000 كمتغير مستقل على حوادث العمل كمتغير تابع.

الشكل 01: نموذج الدراسة العام



المصدر: إعداد الباحثة

سابعاً: هيكل الدراسة

من أجل الحصول على إجابة لإشكالية الدراسة وإختبار فرضياتها وتحقيق أهدافها إرتأينا تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة فصول يمكننا توضيح محتواها على النحو التالي:

في **الفصل الأول** تناول الدراسات السابقة والإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل من خلال أربعة مباحث، يتناول المبحث الأول عرض وتحليل الدراسات السابقة، أما المبحث الثاني يتناول المسؤولية الاجتماعية وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى عموميات حول حوادث العمل، أما المبحث الرابع تم تخصيصه لدراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل.

أما **الفصل الثاني** تناولنا فيه التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والأدوات المستعملة في الدراسة، من خلال ثلاثة مباحث يتناول المبحث الأول نشأة وتطور المؤسسة الوطنية للتنقيب، في حين يتناول المبحث الثاني التصميم العلمي لدراسة وخصص المبحث الثالث للتعرف على أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.

وأخيراً تم تخصيص **الفصل الثالث** لعرض نتائج الدراسة وتحليلها، من خلال ثلاثة مباحث نتناول في المبحث الأول عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة وفي المبحث الثاني نتناول في عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغيرات الدراسة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الملائمة ومخرجات SPSS ، وخصص المبحث الثالث لمناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

تمهيد

تزايد في الأونة الأخيرة الحديث عن المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير، ويقصد بها إهتمام المؤسسات بمصالح المجتمعات وتحمل الاثار الناتجة عن نشاطاتها الاقتصادية، وعلى الزبائن والملاك والمجتمع والبيئة والعاملين، وهذه المسؤولية لا تقتصر فقط على الالتزامات القانونية بل تتجاوزها لتحسين العلاقة مع أصحاب المصلحة كلهم، ومن بينهم العمال وباعتبارهم الفاعل الرئيسي في العملية الإنتاجية، دائما معرضون لمخاطر متمثلة في حوادث العمل حيث كشفت منظمة العمل الدولية عن وفاة اكثر من 2,2 مليون عامل، وإصابة حوالي 160 مليون عامل بمرض مهني سنويا في العالم نتيجة حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل.

ونظرا لارتفاع الأصوات المطالبة بحق هؤلاء الموارد الذين كانوا عرضة لمثل هذه الحوادث أو مهددين بان يكونوا عرضة لها، ألزم أصحاب الاعمال العمل على إدارة مخاطر حوادث العمل من خلال إيجاد البرامج والإجراءات المناسبة لتلافي مثل هذه الاحداث، ذلك لان المسالة تمس بشكل مباشر صحة المورد البشري وحياته.

وعليه سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على أهم ما جاء في المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل من خلال التطرق للعناصر التالية:

- المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة.
- المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
- المبحث الثالث: عموميات حول حوادث العمل.
- المبحث الرابع: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل.

المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة إلى الأدبيات التي تحدّثت عن المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل بصورة مباشرة في محاولة لربط بينهما، أو الربط بينهما وبين متغيرات أخرى نجد فيما يلي مجموعة من الدراسات مرتبة ترتيباً زمنياً ولكل متغير الدراسات الخاصة به

المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية

- ❖ مقالة (اريج سعد خليل 2018) بعنوان " قياس المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة ISO 26000 دراسة حالة في مصرف الرشيد بغداد " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف أو تشخيص الفجوة بين الواقع الفعلي للمصرف في تطبيق المسؤولية، الاجتماعية مع متطلبات المواصفة حيث قام الباحث بطرح الإشكالية التالية:
- إلى أي مدى تتوافق متطلبات المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة الدولية ISO26000 مع الواقع الفعلي في المؤسسة محل الدراسة؟
ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:
- نسبة تطبيق متطلبات المواصفة بلغت %69 ومعدل التنفيذ بلغ 3 من 5 أي أنه يقترب من مطبق كلي ومنفذ جزئي مما ولد فجوة بمقدار 31%.
 - امتلاك المصرف لمستلزمات التأهيل للحصول على الشهادة، إلا أنه يواجه بعض الصعوبات الداخلية في توثيق بعض متطلبات المواصفة فضلاً عن التحديات الخارجية التي تعيقه.
 - نقص شفافية المصرف في حل المشاكل الاجتماعية من حيث التعامل مع الأجهزة الرقابية والتشريعية والإعلام في حالة طلب توضيحات ذات صلة بالموضوع.
- وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في منهج الدراسة حيث إعتد الباحث على المنهج دراسة حالة الذي يعتمد على المشاهدة المباشرة للوصول إلى البيانات الحقيقية، في حين تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير الأول من الدراسة (المسؤولية الاجتماعية والمواصفة الدولية ISO 26000) مما ساعدنا على إثراء الموضوع رغم اختلاف أهداف الدراسة، بينما دراستنا جمعت بين المسؤولية الاجتماعية كمتغير أول وحوادث العمل كمتغير ثاني، مع الاختلاف في المجال المكاني والزمني للدراسة،

- ❖ مقالة (الضمور و مقراش ، 2018) تحت عنوان " أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية _ دراسة حالة شركة صناعة الادوية صيدال _ الجزائر "

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

حيث هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التزام الشركة بالمسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لها، في الأسواق حيث قام الباحث بطرح الإشكالية التالية:

ما هو أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة صناعة الادوية صيدال؟ من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- يؤثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إيجابا على الميزة التنافسية لشركة صناعة الادوية صيدال.
- لا يؤثر الالتزام بالمسؤولية الاقتصادية والمسؤولية الخيرية على الميزة التنافسية لشركة صناعة الادوية صيدال.
- الالتزام بالمسؤولية الأخلاقية والقانونية يؤثر إيجابا على الميزة التنافسية لشركة صناعة الادوية صيدال.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في منهج الدراسة، حيث إعتد الباحث على منهج الوصفي التحليلي، كما تتشابه مع المتغير الأول من الدراسة (المسؤولية الاجتماعية) مما ساعدنا على إثراء الجانب النظري لها، في حين تختلف مع دراستنا في المتغير الثاني (الميزة التنافسية) بينما دراستي جمعت بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، مع إختلاف المجال المكاني والزمني.

❖ مقالة (المهري و السمايلي نوفل ، 2019) تحت عنوان " واقع التزام الشركات النفطية بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالإشارة لحالة سوناطراك _ فرع المؤسسة الوطنية لأشغال الابار -ENTP- والهدف من هذه الدراسة هو البحث في مدى إمكانية التزام المؤسسات البترولية في الجزائر بالمسؤولية الاجتماعية، حيث قام الباحثان بطرح الإشكالية التالية:

الى أي مدى تلتزم المؤسسات الاقتصادية النشطة في الجزائر في مجال النفط في الجزائر بأبعاد المسؤولية الاجتماعية؟

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- دمج المسؤولية الاجتماعية للشركة البترولية هي إستثمار إقتصادي تجني من خلاله الشركة أرباح طائلة.
- عدم وجود ثقافة راسخة للشركات البترولية حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية.
- تقيد وإهتمام الشركات بأبعاد المسؤولية الاجتماعية لا يتنافى مع أهداف وافاق الشركات البترولية.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

- تطبيق مبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية يجنب الشركة من الدخول في نزاعات وصراعات مع العمال ومع أفراد المجتمع.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المعتمد، حيث إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى التشابه مع متغير الأول من الدراسة (المسؤولية الاجتماعية وأبعادها)، مما ساعدني بشكل الجيد في إثراء الجانب النظري للمسؤولية الاجتماعية، كما تتشابه مع دراسة في إختيار المؤسسة محل الدراسة (مجال المحروقات)، في حين تختلف مع المتغير الثاني إذ أن دراستنا جمعت بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، مع اختلاف المجال المكاني والزمني للدراسة.

❖ مقالة (احمد و محمد ، 2022) تحت عنوان "مدى إهتمام شركات القطاع الخاص في محافظة دهوك بالإنفاق في مجالات المسؤولية الاجتماعية – شركات القطاع الخاص في محافظة دهوك_ " حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الانفاق الاجتماعي الذي يتم تضمينه في القوائم المالية لشركات القطاع الخاص في محافظة دهوك، حيث تم طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تلتزم شركات القطاع الخاص في محافظة دهوك بالإنفاق في مجال المسؤولية الاجتماعية؟

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- هناك مسميات عديدة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وهذا يتعلق بتنوع مجالات المسؤولية الاجتماعية في الشركات.
- نقص التزام الشركة بالمسؤولية الاجتماعية من حيث الانفاق في مجال تدريب العاملين وفي صندوق التقاعد وفي صندوق التأمين الصحي.
- قيام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية بشكل ضعيف فيما يتعلق بالإنفاق في زيادة المساحات الخضراء وتنظيف البيئة من النفايات.
- قلة الانفاق الاجتماعي للشركات في محافظة دهوك تجاه المجتمع فيما يخص الرعاية الصحية لأفراد المجتمع مثل تجهيز المستشفيات دعم التعليم وبناء الجامعات.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المعتمد، حيث إعتد الباحث على المنهج التحليلي الوصفي، كما تتشابه مع دراستنا في المتغير الأول (المسؤولية الاجتماعية)، وهذا ساعدنا على إثراء الجانب النظري لها، في حين تختلف مع المتغير الثاني، حيث أن دراستنا جمعت بين متغيرين مختلفين، كما تختلف في المجال المكاني والزمني للدراسة.

❖ مقالة (بوحبيبة و قطوش ، 2022) تحت عنوان " المسؤولية الاجتماعية لمنظمات العمال وفق نموذج Carroll – دراسة حالة مؤسسة SANTAK ومؤسسة ENPEC- " حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث في التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وتقريب وجهات النظر للمفكرين، مع تحديد مدى فهم المسيرين في المؤسسات الاقتصادية الجزئية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ولمعالجة الدراسة قام الباحثان بطرح الإشكالية التالية: هل تتحلى المؤسسات محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية وفق نموذج Carroll؟ ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يوجد مستوى متوسط لفهم المسؤولية الاجتماعية للمؤسستين.
 - تتحلى المؤسستين محل الدراسة بدرجة متوسطة بالمسؤولية الاجتماعية.
 - تتحلى المؤسستين بدرجة عالية بالمسؤولية القانونية والمسؤولية الاقتصادية.
 - لا تتحلى المؤسستين محل الدراسة بالمسؤولية الخيرية.
- تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المعتمد، حيث إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما تتشابه هذه الدراسة مع المتغير الأول لدراستنا (المسؤولية الاجتماعية وفق نموذج كارول) وهذا ساعدنا على إثراء الجانب النظري للمسؤولية الاجتماعية، في حين أن دراستنا جمعت بين المسؤولية الاجتماعية كتغير أول وبين حوادث العمل كمتغير ثاني، مع إختلاف المجال المكاني والزمني لدراسة.

المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بحوادث العمل

❖ مقالة (سلامة ، 2017) تحت عنوان "أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل وعلى المؤسسة الصناعية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث وتقصي عناصر وأسباب حوادث العمل، ومدى إنعكاسها على العامل وعلى المؤسسة الصناعية حيث قامت الباحثة بطرح الإشكالية التالية:

- أسباب حوادث العمل وإنعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية؟
- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:
- الظروف الفيزيائية دور في حوادث العمل مثل الإضاءة ودرجة الحرارة والضجيج.
 - السمات الشخصية للعمال دور في وقوع حوادث العمل.
 - وجود علاقة بين إصابة العامل والثقافة السائدة في المؤسسة.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المعتمد، حيث إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تتشابه هذه الدراسة مع المتغير الثاني لدراستنا (حوادث العمل) مما ساعدني في إثراء الجانب النظري له، في حين تختلف من المتغير الأول حيث جمعت دراستنا المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، مع إختلاف المجال المكاني والزمني لدراسة.

❖ مقالة (ZIAMANESH ، FALAHATI ، MOJTABA ، BIABANI ، و (2020)

تحت عنوان:

“Investigating Some Individual Factors Effect on the Consequence Severity of Occupational Accidents “

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في دور العوامل الفردية في نتيجة الحوادث ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أقل عدد الحوادث مرتبط بالموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا.
 - الموظفين تحت السن الثلاثين أكثر عرضة لحوادث العمل.
 - الحالة الاجتماعية وخبرة العمل والخبرة العملية والعمر والمستوى التعليمي لها دور مهم في شدة وتكرار حوادث العمل.
- تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في منهج الدراسة حيث اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، كما تتشابه هذه الدراسة مع المتغير الثاني لدراستنا (حوادث العمل) مما ساعدنا في إثراء الجزء النظري لها في حين تختلف في المتغير الأول (المسؤولية الاجتماعية) حيث جمعت دراستنا بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، مع إختلاف المجال المكاني والزمني.

❖ مقالة (معمر و العباني ، 2020) تحت عنوان " حوادث العمل وأثرها على العاملين – دراسة ميدانية على مصنع القره بوللى للدائن ليبيا- " حيث هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر حوادث العمل على العاملين، مع تقديم مقترحات تساهم في تخفيض حوادث العمل حيث قام الباحثان بطرح الإشكالية التالية:

إرتفاع حوادث العمل تؤثر سلبا على أداء العاملين؟

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- محدودية دراية العاملين بالمعلومات حول تشغيل الآلات التي تسهم في تقليل حوادث العمل بسبب نقص تدريب العاملين من اجل وقايتهم من حوادث العمل.

- نقص وعي العاملين بحوادث العمل بسبب غياب اللوائح والارشادات في المصنع.
- اللامبالاة من المشرفين بمتابعة التزام العاملين بتعليمات الحماية من حوادث العمل.
- عدم إهتمام إدارة المصنع بتغيير معدات الوقاية وإستبدالها دوريا.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المعتمد، حيث إعتد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، كما تتشابه هذه الدراسة مع المتغير الثاني لدراستنا (حوادث العمل) مما ساعدني في إثراء الجانب النظري له خاصة فيما يتعلق بآثار حوادث العمل، في حين تختلف مع دراستنا في المتغير الأول (المسؤولية الاجتماعية) حيث جمعت دراستنا بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، مع إختلاف المجال المكاني والزمني لدراسة.

المطلب الثالث: دراسات التي تجمع المتغيرين

❖ مقالة (BELLAHSENE & BEKOUR, 2022) تحت عنوان

« Les indicateurs d'évaluation des actions de RSE cas des accidents de travail dans l'entreprise NCA Rouïba »

حيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث في ظروف العمل ورفاهية العمال باعتبارها قضايا يتم دمجها بشكل جدي في ممارسات المسؤولية الاجتماعية، في سياق التقليل من حوادث العمل في الشركات الصناعية حيث قامت الباحثتين بطرح الإشكالية التالية:

هل إجراءات المسؤولية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية تقلل من شدة وتكرار حوادث العمل داخل شركة رويبة NCA؟

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- المسؤولية الاجتماعية لشركات وسيلة لخدمة التنمية المستدامة المصممة لتلبية احتياجات الأجيال الحالية والمستقبلية.
- أدى دمج ممارسات المسؤولية الاجتماعية في استراتيجيات الشركة إلى إنخفاض كبير في شدة وتكرار الحوادث في العمل.
- تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في تكرار حوادث العمل في المؤسسة.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المعتمد، حيث إعتدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، كما تتشابه هذه الدراسة مع جميع متغيرات الخاصة بدراستنا (المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل) كما أنها تتشابه مع دراستنا من حيث أهداف الدراسة الى حد ما، وهذا ساعدنا

بشكل كبير في الوصول إلى العلاقة بين متغيرات الدراسة، مع إختلاف المجال المكاني والزمني.

المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية لشركات

في ظل عالم متفاوت ومتسارع الاحداث لم تعد المؤسسات قادرة على تركيز نشاطاتها واهتماماتها على كيفية زيادة أرباحها، فبالإضافة الى ذلك ظهرت مفاهيم فلسفية تنتهجها المؤسسة لتكون جزءا متفاعلا، مع قضايا المجتمع الذي تنتمي اليه ومع الأطراف الفاعلة فيه، ومن أبرز المفاهيم نجد مفهوم المسؤولية الاجتماعية، (عميرات ، 2019-2020) الذي ساهم في تعدد الآراء ووجهات النظر على المستوى العلمي والأكاديمي، وحتى على الممارسات العملية لهذا المفهوم (جباري ، 2020-2021)

المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية

مرحلة الثورة الصناعية: ما يميز هذه المرحلة هو الاستغلال الغير عقلاني لجهود العاملين والموارد البشرية ككل، حيث يتم فرض ساعات عمل طويلة على النساء والأطفال في ظروف عمل غير مناسبة وأجور جد متدنية، ومن هذا الوضع نستنتج أن أرباب العمل هم المستفيدون وبدرجة الأولى ولا وجود لاهتمام بالعاملين والمجتمع وبالوعي البيئي، وهذا بسبب أن الثورة الصناعية كانت في مراحلها الأولى مع وفرة المياه والمساحات الشاسعة والموارد الطبيعية الغير مستغلة لم تثر انتباه المجتمع.

وبدافع زيادة استغلال الموارد والقوى العاملة وكذا البحث عن كيفية تحسين إنتاجية العاملين من خلال دراسة الوقت وطريقة إنجاز العمل بشكل أفضل، ومن خلال تحفيز العمال بالوسائل المادية عن طريق زيادة الأجر المدفوعة لهم ومقابل ذلك العاملين يبذلون جهدا أكبر لزيادة الإنتاج.

في هذه المرحلة يمكننا القول أن هناك وعيا بسيطا بالمسؤولية الاجتماعية يتمثل في تحسين أجور العاملين. (خامرة، 2006-2007).

مرحلة العلاقات الإنسانية: بدأت هذه المرحلة في إهتمام أرباب العمل بالعاملين وبسبب الاستغلال الغير عقلاني للعاملين وارتفاع في عدد إصابات العمل، أدى هذا إلى ظهور تيارات تطالب بتأمين السلامة والأمان وكذلك بتقليص ساعات العمل وبصفة عامة تحسين ظروف العمل، وهذا بسبب التجارب التي أجراها هاوثرون، حاول من خلالها معرفة تأثير الإهتمام بالعاملين وبظروف العمل على زيادة الإنتاج، وبالفعل أبدت المؤسسات إهتمام للعاملين بغرض زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة أرباح أرباب العمل.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

ومن هنا تتجسد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلال تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى. (صديقي، 2012)

مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وتضخم المؤسسات: بسبب التطورات التي أدخلها Ford Henerg بابتكاره خط إنتاج الذي أفرز كميات كبيرة وضخمة من السيارات، أدى الى تضخم حجم المؤسسة الصناعية وزيادة عدد العاملين فيها، لان العامل يتخصص بجزء بسيط جدا من العمل ولا يحتاج إلى التدريب طويل ليتقنه، فضلا عن التلوث البيئي الذي تزايد جراء العمليات الصناعية وكذلك فضلات الإنتاج والغازات التي إنعكست بمجملها على صحة وسلامة أفراد المجتمع، وكذلك لا ننسى بداية الاستنزاف المفرط للموارد الطبيعية وبالتالي عدم مراعاة للمسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسة (صديقي، 2012).

مرحلة تأثير الاشتراكية: التطور المهم في هذه المرحلة يتمثل في أن الأفكار الاشتراكية ماهي الا تحدي للمؤسسات الخاصة بضرورة تحمل مسؤولية أخرى، بالإضافة الى أرباب العمل حيث أن هذه الأفكار من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب إلى تبني العديد من عناصر المسؤولية الاجتماعية، حيث كانت أبرز مطالب العاملين ما يتعلق بظروف العمل التقاعد وضمان الاجتماعي والإصابات في العمل والاستقرار الوظيفي (خامرة، 2006-2007).

مرحلة الكساد الاقتصادي والنظرية الكينزية: بسبب الكساد الاقتصادي الكبير وإنهيار المؤسسات الصناعية وتسريح الاف العمال أدى الى حصول اضطرابات كبيرة، مما أدى إلى تدخل الدولة لحماية مصالح العمال وإيجاد فرص عمل بديلة لهم، وهنا ظهرت نظرية كينز الشهيرة التي دعت الى تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي.

كل ما سبق ذكره علاوة على تأثير الأفكار الاشتراكية التي بدأت تنتشر، أدى هذا الى بناء أرضية للتوجهات الأولى لتأصيل الأفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية (خامرة، 2006-2007).

مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي: تعد هذه المرحلة حاسمة في إنتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصورتها الحديثة، كما أن الحرب العالمية الثانية شكلت تجربة مهمة في تدخل الدولة في العديد من المجالات، وفي المقابل برز دور النقابات وتعالى أصواتها في المطالبة بتحسين ظروف العمل و سن القوانين التي تحمي العاملين و تعزز مشاركتهم في مجالس الإدارة، و المشاركة في إتخاذ القرارات و في تحديد الحد الأدنى للأجور و كذلك ظهور جمعيات حماية المستهلك، هذا كله دعي إلى ضرورة تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات و ليس طرحا نظريا فقط (خامرة، 2006-2007).

مرحلة المواجهة بين الإدارة والنقابات: أو كما يسميها البعض مرحلة الضغط حيث برزت قوة النقابات وأصبحت قوة لا يستهان بها من حيث تأثيرها في قرارات المؤسسة، بالإضافة إلى تطور دور الاعلام في توعية المجتمعات في بعض الدول مثل بريطانيا وألمانيا، وهذا ما أدى الى زيادة الوعي بالمسؤولية الاجتماعية بالإضافة إلى الدعوة للمحافظة على البيئة ونشر الوعي البيئي، محاولة منهم للحد من التلوث الحاصل جراء عمليات التصنيع الموسعة.

كما تميزت هذه المرحلة بكثرة القضايا أمام المحاكم لأسباب مثل الانتهاكات التي تقوم بها المؤسسة تجاه المجتمع، كعدم صلاحية المنتجات والاضرار بصحة وسلامة المستهلك (قضايا التسمم الغذائي إصابات العمال... الخ) (صديقي، 2012).

مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية: بسبب ضغوطات وإحتجاجات المراحل السابقة تم تجسيدها من خلال سن دساتير وقوانين أخلاقية، بدأت الدول والمؤسسات في صياغتها وتبنيها وبدأت شعارات المؤسسات تحمل في طياتها أهداف اجتماعية وأخلاقية بشكل واضح، وهذا ما سعى اليه الميثاق العالمي لحقوق الانسان، حيث جاء بمجموعة من المبادئ يكرس فيها مفاهيم التعاون بين قطاع الاعمال والمجتمعات التي تعمل فيه، وتركيز على حقوق الانسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحماية البيئة (صديقي، 2012).

المطلب الثاني: تعريف وأهمية المسؤولية الاجتماعية

أولاً: تعريف المسؤولية الاجتماعية

أورد العديد من الكتاب والباحثين وكذا المنظمات الدولية مفاهيم مختلفة للمسؤولية الاجتماعية
تعريف الباحثين والمفكرين:

- إذا أردنا تعريف المسؤولية الاجتماعية فعلينا أن نبدأ بتعريف الاب الروحي للمسؤولية الاجتماعية Haward Bowen حيث عرفها بأنها " مسؤولية رجال الاعمال في متابعة السياسات وإتخاذ القرارات والقيام بالأنشطة التي تتلاءم مع أهداف وقيم المجتمع ". (بلقايد ، 2018-2019)
- كما عرف بيتر دريكر (Drucker1977) المسؤولية الاجتماعية على أنها " التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل " (الصيرفي ، 2007)

- في حين عرف (Carroll Archie) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها " عبارة عن أداة لتغطية التطلعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية للمجتمع " (Archie B, 1970, p. 500)
- يرى Holmes المسؤولية الاجتماعية بانها " التزام أخلاقي وإنساني وأدبي تتحمله المنظمات تجاه المجتمع الذي تنشط فيه، عن طريق القيام بمجموعة من الأنشطة الاجتماعية على غرار محاربة

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومحاربة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان وغيرها.
(بلكايد ، 2018-2019)

تعريف الهيئات والمنظمات الدولية:

- عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها " التزام أصحاب الأنشطة التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة، وكذلك من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بطريقة تخدم كل من التجارة والتنمية في وقت واحد " (المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، 2010)

- ويعرف المجلس العالمي للأعمال من أجل التنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها " الالتزام المستمر لشركات الأعمال بالسلوك الأخلاقي وبالمساهمة في التنمية الاقتصادية، وفي الوقت ذاته تحسين جودة الحياة للقوى العاملة وأسرها فضلا عن المجتمعات المحلية والمجتمع عامة " (احمد و محمد ، 2022)

- عرفت غرفة التجارة العالمية المسؤولية الاجتماعية على أنها " جميع المحاولات التي تساهم في أن تتطوع الشركات لتحقيق التنمية بسبب إعتبارات أخلاقية واجتماعية، أي أن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من الشركات دون وجود التزام قانوني لأنها تتحقق من خلال الاقتناع والتعليم " (احمد و محمد ، 2022، صفحة 388)

- ويعرف الاتحاد الأوروبي المسؤولية الاجتماعية على أنها "مفهوم تقوم به الشركات بمقتضاه بتضمين إعتبارات إجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي" (المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، 2010)

- تعرف المنظمة الدولية للمعايير ISO المسؤولية الاجتماعية على أنها " الممارسات التي تقوم بها المنظمة لتحمل المسؤولية الناجمة عن نشاطاتها التي تقوم بها على المجتمع والمحيط لتصبح نشاطاتها منسجمة مع منافع المجتمع والتنمية المستدامة " (مقدم و بكار ، 2014، صفحة 09)

- من خلال التعاريف السابقة للمسؤولية الاجتماعية يمكننا إعطاء تعريف شامل وجامع لها " هي مجموعة من الإجراءات تتجاوز تلك التي يقتضيها القانون، تلتزم بها المنظمة طوعا لإدارة دورها في المجتمع (منتج، صاحب عمل، عميل، مواطن) بطريقة مسؤولة ومستدامة تحقق فيها توازنا بين الضروريات الاقتصادية والبيئية والمجتمعية من ناحية، وتستجيب فيها لتوقعات أصحاب المصلحة ومتطلباتهم من ناحية أخرى"

ثانيا: أهمية المسؤولية الاجتماعية

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

تزايد الاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات حيث لم يعد معيار تقييم أداء الشركة هو تعظيم الأرباح بقدر ما يجب ان يتناسب هذا الربح مع مراعاة الاثر الاجتماعي لشركة، (الشيخ، 2021، صفحة 20) وعليه يمكننا قياس أهمية المسؤولية الاجتماعية لشركة وفق ثلاث مستويات:

أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لشركة:

- _ تحسين صورة الشركة لدى العملاء وفي المجتمع الذي تعمل فيه.
- _ تحسين مناخ العمل وتقوية روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.
- _ خدمة الأهداف الاقتصادية لشركة من خلال اكتساب ثقة الجمهور ورضا المستهلكين.
- _ قياس وتقييم أداء العمال في المؤسسة قياس المساهمة الاجتماعية في المؤسسة من خلال مقارنة التكاليف والمنافع الاجتماعية.

أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمجتمع:

- _ ضمان الاستقرار الاجتماعي من خلال توفير نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص.
- _ زيادة الوعي الاجتماعي على مستوى الافراد من خلال الارتقاء بالتنمية المستدامة.
- _ زيادة المنفعة للعنصر البشري سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها من الناحية الصحية والمادية وبالتالي يؤدي الى خلق مجتمع لا يعاني من الفقر والمشاكل الصحية، ومنه يكون مجتمع متماسك إجتماعية ومتقدم اقتصاديا.

_ ترقية مستوى المعيشة لأفراد المجتمع.

أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لدولة:

- _ تحمل جزء من أعباء الدولة في سبيل أداء خدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية.
- _ زيادة عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.
- _ التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجد الدولة الحديثة أنها غير قادرة على تحملها لوحدها.
- _ المساهمة في الميزانية العامة وذلك من خلال التغلب على مشكلة العجز، من خلال زيادة الإيرادات من ناحية وتخفيض المصروفات من ناحية أخرى. (احمد و محمد ، 2022، صفحة 389)

المطلب الثالث: أبعاد المسؤولية الاجتماعية ومبادئها

أولاً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

قام العديد من الباحثين في مجال المسؤولية الاجتماعية بتقديم دراسات حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية، ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة الباحث كارول Carroll ومن خلال بحوثه الرائدة

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

في مجال المسؤولية الاجتماعية، حدد أبعادها في أربعة أبعاد ومتمثلة في مسؤولية اقتصادية ومسؤولية قانونية والمسؤولية الخيرية والأخلاقية حيث وصفها الباحث في شكل هرم يشكل البعد الاقتصادي والبعد القانوني بعدين أساسيين أما البعدين الخيري والأخلاقي هما البعدين اللذان يرغب فيهما المجتمع، ولكنهما لا يفترضان من قبل الشركات بل يكونان طوعا منها (عبود و بن سليمان)

الشكل 02: أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب تصنيف Carroll



المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، محسن العمري، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال والمجتمع، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008 ص 83

المسؤولية الاقتصادية: وتشير إلى تقديم سلع وخدمات مصممة خصيصا لتلبية إحتياجات المستهلكين مع العمل باستمرار على توليد ثروة للمساهمين (بوحبيبة و قطوش ، 2022).

فالمسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تتمثل أولا في تحقيق الأرباح التي تسمح للمؤسسات بتغطية التكاليف المستقبلية، فان لم تتمكن المؤسسة من تغطية تكاليفها من خلال تحقيق الربح فإنها لن تتمكن من تلبية أي مسؤولية إجتماعية أخرى (حفار الساس و عزوزي، 2019-2020).

المسؤولية القانونية: هي قدرة المؤسسة على تحقيق نشاطاتها في إطار إحترام القوانين واللوائح الدولية وكذا القوانين الموضوعية من قبل المؤسسة نفسها (بوحبيبة و قطوش ، 2022).

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

فالبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية يتمثل في التزام المؤسسة ان تنتهج سلوك مسؤول، ولا ينتج عنها أي ضرر ولا ينعكس هذا السلوك على حدود علاقة المؤسسة مع المجتمع فقط، بل يعمل على حماية المؤسسات بعضها البعض من أساليب المنافسة الغير العادلة التي قد تحصل (حفار الساس و عزوزي، 2019-2020).

المسؤولية الأخلاقية: تركز على جميع أنشطة المؤسسة والتي تعتبر عادلة من قبل المؤسسة، بحيث لا تخضع لإطار قانوني مثلاً إمتلاك قواعد أخلاقية والصدق في علاقاتها مع موظفيها وعملائها (بوحبيبة و قطوش ، 2022).

المسؤولية الخيرية: لها علاقة بجميع التصرفات وأنشطة المواطنة للمؤسسة التي تتجاوز القوانين واللوائح الأخلاقية، وتتعلق على سبيل المثال بالأنشطة التطوعية والخيرية للمؤسسة بهدف زيادة رفاهية وتنمية المؤسسة بما في ذلك الممارسات البيئية (بوحبيبة و قطوش ، 2022).

ثانياً: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

ترتكز المسؤولية الاجتماعية على تسعة مبادئ أساسية يمكن أن نوجزها فيما يلي:

المبدأ الأول: الحماية وإعادة الإصحاح Environmental Restoration

يدعو إلى ضرورة قيام المؤسسة بحماية البيئة وإصلاحها وإستخدام مبادئ التنمية المستدامة، فيما يتعلق بالمنتجات والعمليات ومختلف الأنشطة التي تقوم بها.

المبدأ الثاني: القيم والاخلاقيات Ethics

ينص على التزام المؤسسة بتنفيذ المواصفات والممارسات الأخلاقية المتعلقة بالتعامل مع أصحاب الحق وأصحاب المصلحة.

المبدأ الثالث: المسائلة والمحاسبة Accountability

أي الكشف والإفصاح عن المعلومات الضرورية لأصحاب الشأن لاتخاذ القرارات ومحاسبة من يقوم بعكس ذلك ومُسائلته.

المبدأ الرابع: تقوية وتعزيز السلطات Empowement

العمل على الموازنة في الأهداف الاستراتيجية والإدارة اليومية وبين مصالح أصحاب المصلحة (مستخدمين عملاء مستثمرين مزودين وكذا المجتمعات المتأثرة).

المبدأ الخامس: الأداء المالي والنتائج Financial Performance and Results

أي أن تزود المؤسسة المساهمين بعائد مالي محترم (أرباح) وفي نفس الوقت الحفاظ على الممتلكات والأصول والعمل على إستدامة هذه العائدات، من خلال إعتداد سياسة هدفها تعزيز النمو على المدى الطويل.

المبدأ السادس: مواصفات موقع العمل Workplace Standards

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

أي أن ترتبط أنشطة المؤسسة بإدارة الموارد البشرية من أجل تطوير وترقية القوى العاملة على المستويات الشخصية، وكذلك ضمان حقوق العمال من خلال الممارسات العادلة في العمل وذلك تحسين ظروف العمل من حيث الأمن وسلامة الموظفين والوقاية من حوادث العمل.

المبدأ السابع: العلاقات التعاونية Collaborative Relationships

أي أن تتحلى المؤسسة بالعدالة والأمانة مع شركاء العمل وكذلك تعمل على ترقية ومتابعة المسؤولية الاجتماعية لهؤلاء الشركاء.

المبدأ الثامن: المنتجات ذات الجودة والخدمات Quality Products and Services

من خلال تحديد المؤسسة لاحتياجات المستهلكين، ويستجيب لها عن طريق أعلى مستوى من المنتجات والخدمات من أجل نيل رضا المستهلكين.

المبدأ التاسع: الارتباط المجتمعي Communty Involvent

من خلال عمل المؤسسة على تعميق علاقاتها تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، مع الأخذ في عين الاعتبار ثقافة وإحتياجات هذا المجتمع (عويرة، 2017، صفحة 55).

المبحث الثالث: عموميات حول حوادث العمل

يعتبر موضوع حوادث العمل من أهم الموضوعات التي تأخذ حيزا في مجال العلم، حيث إهتم بهذا المتغير علماء من مختلف التخصصات فقد أخذ حيزا في الاقتصاد وعلم النفس والاجتماع من أجل الوقوف على الأسباب الحقيقية للحوادث، ودراسة أهم العوامل التي تؤدي للعامل للوقوع في الاخطار المهنية، وذلك بهدف توفير الوسائل ومعرفة السبل التي تؤدي الى تجنب الوقوع في الحوادث حفاظا على القوى العاملة (سلامة ، 2018، صفحة 35).

المطلب الأول: تعريف حوادث العمل وشروطها

أولاً: تعريف حوادث العمل

حوادث العمل يمكن تعريفها بطرق مختلفة وحسب وجهة كل فرد عرف الخبراء الاجتماعيون حوادث العمل على أنها " كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وأيضا خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه" (بدوي، 1975). وكذلك عرفوا حوادث العمل على أنها " أي طارئ مفاجئ غير متوقع وغير مخطط له يقع خلال العمل يشمل كل تعرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية، أو أي إجهاد أو غير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إما للوفاة أو إصابة جسمانية أو مرض حاد للعامل المصاب، وقد يؤدي هذا

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

الحادث إما الى اضرار أو تليؤفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أي أحد من العمال، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تليؤفيات المنشأة ووسائل الإنتاج" (القحطاني ، 2007).
في حين ربط علماء الاقتصاد حوادث العمل بالعمليات الإنتاجية وبعدها ساعات العمل والخسائر التي تلحق بالمؤسسة في حالة حصولها، فمنهم من عرفها " أنها كل إصابة تؤدي الى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية" (سلامة ، 2018).

ومنهم من عرف حوادث العمل على أنها" كل إصابة تقع على جسم الانسان نتيجة الحركة، تكون بسبب العمل أو خلاله".

يشمل هذا المفهوم فكرة أن الحوادث تكون داخل المؤسسة، وقد تؤدي إلى توقف العامل عن عمله لمدة زمنية مما يشكل عجز في الإنتاج وتناقصه. (سلامة ، 2018)

كما بحث علماء النفس في حوادث العمل حيث ركزوا على نفسية العامل المصاب وعرفوا حوادث العمل على أنها" كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل بسبب سوء إستعداد العامل نفسياً للعمل، أو بسبب اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعانيه العامل في جوانب شخصيته، بحيث يفقد العامل توازنه وبالتالي هو كل إصابة تترك أثر سلبي على العامل أو على العامل أو المؤسسة معا" (شاكور ، 1968).

كما يمكن تعريف حوادث العمل من الناحية القانونية حيث عرف المشرع الجزائري حوادث العمل في القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في المواد:
المادة 06 التي عرفت حوادث العمل على أنها " كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ علاقة العمل "

كما أضافت المادة 07 من نفس القانون على أنه" يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرا اثناء:

_ قيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائما طبقا لتعليمات المستخدم.

_ ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.

كما نصت المادة 08 من القانون السالف الذكر على أنه" يعتبر حادث عمل حتى ولم يكن المعني

بالأمر مؤمنا له إجتماعيا الحادث الذي يطرا اثناء:

_ النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئات المستخدمة.

_ الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

_ القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

فحسب المشرع الجزائري " حوادث العمل هي كل إصابة بدنية سببها مفاجئ وخارجي، وقع في إطار علاقة العمل أو خارجها، طبقا لتعليمات رب العمل كممارسة حق نقابي أو حق انتخابي أو رسكلة، أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل.

من خلال التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف شامل لحوادث العمل حيث يمكن تعريفها على أنها " كل امرئ طارئ ومفاجئ وغير مخطط له، يقع خلال العمل أو ما يتصل به، ويشمل ذلك كل تعرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو أي اجهاد أو إرهاق حاد وغيرها من المخاطر التي تؤدي إلى الوفاة أو لإصابة البدنية أو لمرض حاد للعامل المصاب".

ثانيا: شروط التي يجب توفرها في حوادث العمل

لكي يمكن إعتبار حادث ما على أنه حادث عمل، يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط:

01- وقوع الحادث أثناء العمل: أي أن الحادث الذي وقع للعامل يكون أثناء أدائه لعمله حتى لو لم يكن وقوع الحادث بسبب العمل، مثلا وقوع حادث بين عامل وأخر لأسباب شخصية (بدوي، 1975). كذلك يمكن إعتبار حادث عمل أثناء الذهاب المباشر أو العودة المباشرة من العمل، حيث تعتبر إصابة الطريق الإصابة التي تقع للعامل في الخطوة الأولى التي يخطوها في الطريق، ويبدأ الطريق عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه (المنزل مثلا) متوجها إلى العمل أو عندما يغادر مكان العمل متوجها للمكان الذي يقصده (المؤسسة، ورشة العمل).

02- جسمية الإصابة (الضرر البدني): أي أن تؤدي الحادثة إلى حدوث ضرر أو اضطراب جسدي أو ذهني يؤثر على قدرة العامل على العمل بشكل طبيعي (محرز، 1982).

03- وجود علاقة سببية بين الحادث والضرر: ويقصد بها أن تتوفر علاقة سببية بين الحادث الواقع والضرر الذي أصاب العامل، مثلا فقدان العامل بصره نتيجة شرر متطاير من الآلة (بعاج، 2015-2016).

04- فجائية الحادث: ويقصد بهذا الشرط أن تكون الواقعة المسببة لحادث العمل وقعت في فترة زمنية جدا صغيرة وبصورة مفاجئة، بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني مثل تسرب غاز يؤدي إلى حدوث انفجار، ومنه الواقعة التي تستغرق زمتنا معنا لا تتسم بصفة الفجائية (عامر سليمان، 1990).

05- القوة الخارجية: ويقصد بها أن يقع الحادث بفعل قوة خارجية عن جسم العامل المصاب، وبعيدة عن البنية الجسمية له وليس نتيجة حالة مرضية سابقة، فمثلا في التشريع الجزائري يمكننا إعتبار أن وفاة العامل نتيجة تعرضه لضربة شمس حادث عمل وذلك لان ضربة شمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره (بعاج، 2015-2016).

المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل وتصنيفها

أولاً: أسباب حوادث العمل

إن مختلف الظروف الشخصية والنفسية والاجتماعية والبيئية التي لها علاقة بالعامل تعتبر من العوامل والأسباب التي تمهد الطريق لوقوع الحوادث في العمل، إذا لم تكن متوازنة مع بعضها البعض حيث تتمثل هذه الأسباب في:

العوامل البيئية والتنظيمية

1- السرعة في القيام بالعمل: في أغلب الأحيان تكون السرعة في إنجاز العمل سبب في زيادة معدل حوادث العمل وذلك لسببين، أولهما ان العامل عندما يعمل بسرعة يزيد من فرصة تعرضه للحوادث والسبب الثاني أن العامل لا يستطيع تخصيص العناية اللازمة والحذر الكافي، مثل الذي يعمل ببطيء لان متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم وقته. (دويدار ، 2003)

2- درجة الحرارة: أن لدرجة الحرارة علاقة وطيدة بالوقوع في حوادث العمل، وهذا بدليل التجربة التي أجراها فرنون بأن حوادث العمل تقل عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70° ، بينما ترتفع عندما تنخفض عن 70° بشرط أن تأخذ هذه الدرجة بعين الاعتبار أصل العامل، فمثلاً إذا كان من السكان الذين يعيشون في المناطق الحارة فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجة الحرارة العالية أكثر من غيرهم (سلامة ، 2018).

3- الإضاءة: يرتفع معدل حوادث العمل عندما يكون مكان العمل يتوفر على الإضاءة الكافية، وقد دلت نتائج الدراسات التي أجريت على عدد من الوظائف، أن الإضاءة الغير كافية قد تزيد من نسبة حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما نجد أيضاً أن معدل الإصابات وحوادث العمل يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة العادية (عموم و معمري، 2010).

4- الغبار والأتربة: تلعب الرياح المحملة بالغبار والأتربة دوراً كبيراً في وقوع حوادث العمل، خاصة في المناطق الصحراوية بسبب أنها تحجب الرؤية وبالتالي تحصل أخطاء في العمل تؤدي الي حصول حوادث كارثية، بالإضافة الى أنها تسبب إختلالاً في توازن العمال الذين يعملون على إرتفاع معين على مستوى الألات الضخمة ناهيك عن الأثار الجانبية الأخرى كالحساسية والربو وضعف البصر... الخ.

5- الضوضاء: تؤثر على سرعة تعب الافراد وتظهر في أعصابهم المتوترة وعدم الرغبة في العمل، فالاهتزاز المستمر الذي تسببه الألات قد تؤدي إلى تقلص الشرايين وضمور في عضلات اليدين، وقد ينشأ عنها في بعض الأحيان شلل جسدي كما قد تؤدي إلى الإصابة بالقرحة وإختلال في الغدة الدرقية،

كما قد تؤدي الى إختلال في عمل القلب نفسه لذلك من الأزم أخذ هذا العنصر في عين الاعتبار لتدخله في وقوع الحوادث (مجاهدي ، 2012).

6- أسباب ألية: هذه الأسباب لها علاقة بالتجهيزات ومعدات العمل

نقص في الصيانة: الآلة التي لا تتم صيانتها بشكل دوري تصبح مصدرا لحوادث العمل. خطأ في التصميم: قد لا يُأخذ في عين الاعتبار عند تصميم بعض الآلات عامل الامن والصيانة. عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية: بسبب إستعمالها لمدة طويلة تكون غير صالحة أو قديمة أو غير نقية (ماضي و الخطيب ، 2011).

_ العوامل الشخصية

1-السن: أكدت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى العمال من ذوي فئة (25 سنة) ثم تتناقص حتى سن (45 سنة) وترتفع مرة أخرى بعد سن التقاعد، حيث يعتبر إرتفاع حوادث العمل لدى فئة الشباب بسبب قلة الخبرة والتجربة والتدهور وعدم الانضباط والافراط في بذل جهد، وكذلك غياب المسؤولية العائلية أما بالنسبة لارتفاعها لدى فئة 45 سنة فما فوق إلى نقص الجهد الجسدي والحسي ونقص التركيز والحاجة إلى تدريبات جديدة لمواكبة التطورات في العمل (علي تومي ، 2006-2007).

2- الخبرة: للخبرة المهنية دور كبير في تفادي الاخطار المهنية، لان العامل يكون على علم بجميع الآلات وكيفية تشغيلها وبالتالي يستطيع أن يتجاوب مع جميع أوامر القيادة بالآلة، خاصة فيما يتعلق بالامن الصناعي، عكس العامل الذي يفتقر للخبرة لا يستطيع التنبؤ مقدما باحتمال الحادث وبالتالي لا توجد فرصة لتفاديها (سلامة ، 2018).

3- حدة البصر: إن سلامة البصر وحدتها من العوامل المسببة لحوادث العمل خاصة في الاعمال الليلية.

4- الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل: تنعكس حالة الاجهاد والتوترات النفسية للعامل الحالة الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها، والتي غالبا ما تتسبب في تشتت تركيزه وبالتالي عدم القدرة على السيطرة على معدات الإنتاج فتكون سبب في تورطه في حوادث العمل (بن اردينة ، 2009-2010).

5- التعب: دلت بعض التجارب أن معدل حوادث العمل يكون مرتفع في الساعات الأولى من النهار، لان العامل يكون في أعلى درجات النشاط مما يؤدي إلى الاشتغال بسرعة، وبالتالي وقوع في الحوادث عكس الساعات المتأخرة من النهار تنخفض فيها معدل حوادث العمل، بسبب إنخفاض أو توازن في سرعة الأداء وفي المقابل يؤدي التعب الشديد إلى زيادة في نسبة إرتكاب حوادث العمل (سلامة ، 2018).

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

6- **الذكاء:** هناك العديد من الفرضيات التي تربط بين العمال الأقل ذكاء وبين وقوعهم في حوادث العمل وهذا ماكداه بعض العلماء، على أنه توجد علاقة عكسية بين الذكاء وحوادث العمل فكلما زاد ذكاء العامل كلما قل تعرضه لحوادث العمل، بينما في المقابل دلت دراسات أخرى على عدم وجود أي ارتباط بين نسبة الذكاء وحوادث العمل ورغم ذلك فإن العلاقة بينهم ظهرت بوضوح في نتائج أحد الدراسات التي بينت ان العمال الأقل عرضة لحوادث العمل، هم فقط من نجحوا في إمتحانات الذكاء الخاصة بمناصب العمل التي التحقوا بها (الختاتنة ، 2013).

7- **أسباب راجعة للعامل:** تتمثل في بعض التصرفات غير آمنة والغير مسؤولة من العامل مثل:

_ إهمال إرتداء وسائل الحماية الشخصية.

_ تشغيل الآلات بسرعة تفوق سرعتها المعتادة.

_ استخدام الآلات والمعدات في غير مجالها.

_ الزحام أمام الآلات.

_ العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض (سلامة ، 2018).

ثانيا: تصنيف حوادث العمل

توجد عدة طرق لتصنيف حوادث العمل حيث يمكن تصنيفها من حيث:

1- **من حيث النوع:** وتصنف حسب نوع الحادث، مثل حوادث المرور حوادث مناجم حوادث الطائرات حوادث إنفجارات أو حوادث تسرب الغازات السامة.

2- **من حيث أسبابها:** ترجع حوادث العمل بالدرجة الأولى إلى عوامل بشرية كإهمال أو شرود العامل أثناء العمل وقلة الخبرة، وحوادث ترجع بالدرجة الثانية إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كوجود مواد لزجة أو زيوت على الأرض أو تطاير الأشياء أو سقوطها على العامل أو إنفجار بعض المواد، نوع آخر من الحوادث يرجع أسبابها إلى ظروف الفيزيائية تتمثل في ظروف البيئية التي يعمل فيها الفرد مثل الحرارة والبرودة القارصة التهوية المنخفضة الإضاءة المنخفضة أو المرتفعة كما سبق شرحه. (سلامة ، 2018).

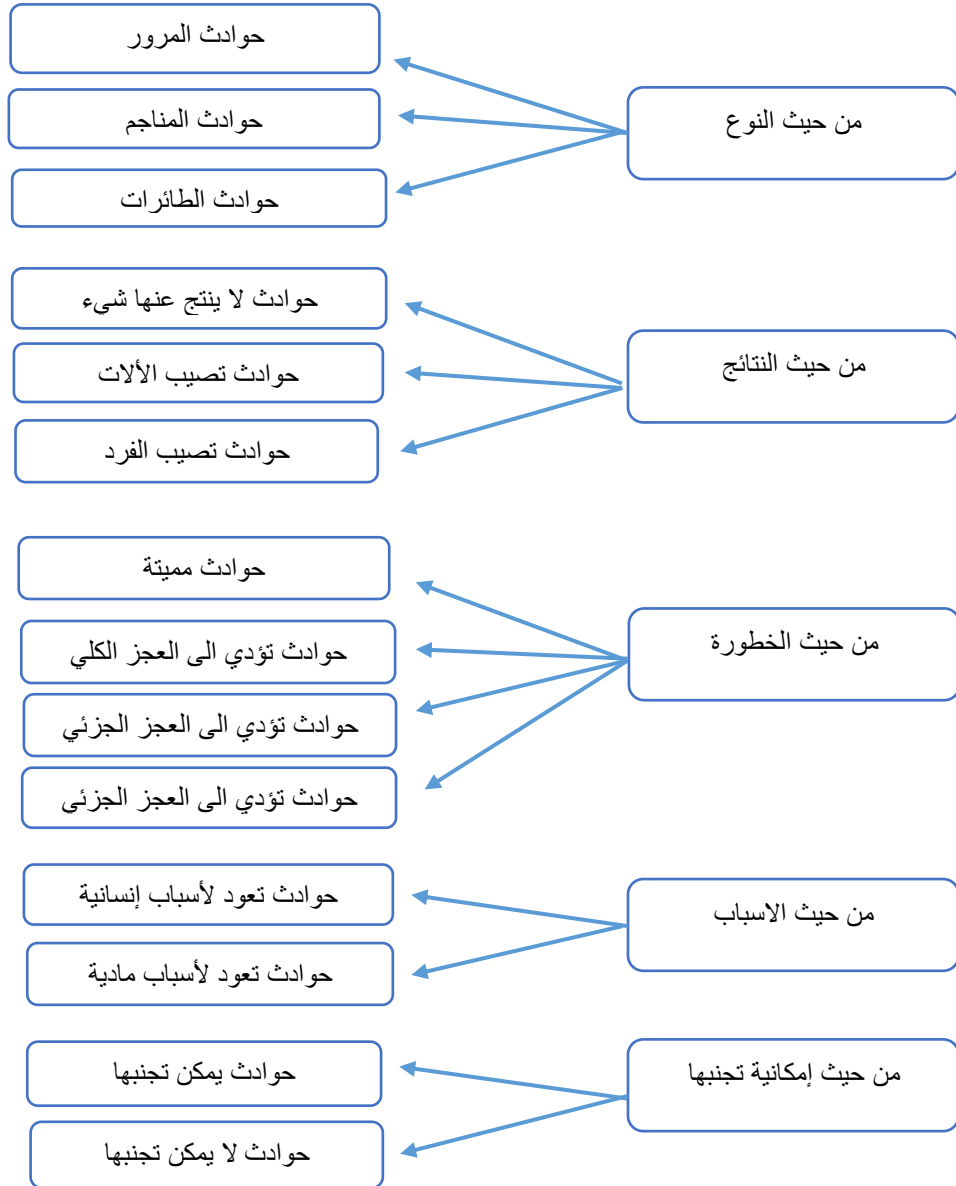
3- **من حيث حجم الخطورة:** هنا يكون معيار الخطورة هو المعتمد في هذا التصنيف، فالمخاطر التي تمس بالمكان أو العمل مثلا فيما يتعلق بالآلات والأجهزة تكون على أساس حجم التلف الذي يصيب الآلات والمعدات، أما بالنسبة لخطورة الحوادث على الافراد فأنها تتفاوت حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد فيمكن ان تصل الخطورة إلى درجة وفاة العامل، كما يمكن أن تؤدي إلى العجز الكلي والدائم للعامل عندما تكون درجة الإصابة عالية كبتير اليدين، ويمكن أن تسبب الإصابة عجز كلي

وبصفة مؤقتة حيث يتوقف العامل عن العمل لفترة معينة دون أن تختلف الإصابة التي تعرض لها آثار سلبية (العقابلة ، 2002).

4_ من حيث النتائج: يمكن ألا تسبب حوادث العمل أي إصابات وتسمى بحوادث العمل البريئة مثل سقوط مطرقة من يد العامل اصطدام عامل بالآلات، كما يمكن أن ينجر عنها إصابات بسيطة تحتاج إلى إسعافات أولية بسيطة بحيث لا تشكل أي مضاعفات خطيرة ولا يحتاج الفرد إلى فترة الراحة، ومن نتائج حوادث العمل أيضا الإصابات الخطيرة مثل الحروق الكسور والرضوض أو عاهات مستدامة كفقدان الحواس والأعضاء وفي بعض الأحيان تصل إلى الوفاة (العيسوي ، 2003).

5_ ومن حيث إمكانية تجنبها: فالحوادث التي يمكن تجنبها هي تلك الحوادث التي لها علاقة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال، أما بالنسبة لحوادث التي لا يمكن تجنبها هي الحوادث التي تكون خارجة عن نطاق سيطرة العمال ولا يمكن التنبؤ بها أو السيطرة عليها (اشرف، 2001).

الشكل رقم 03: تصنيف حوادث العمل



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على (سلامة ، 2018)

المطلب الثالث: آثار حوادث العمل وطرق الوقاية منها

أولاً: آثار حوادث العمل

1- الآثار الاقتصادية:

- _ تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل والمتمثلة في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- _ تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين حيث يتوقفون عن العمل وينتقلون لمكان الحادث لاستطلاع عما حدث.
- _ التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل أو استبدالها أو إصلاحها.

_ تكلفة التوقف عن الإنتاج عند وقوع الحادث.

_ تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء أو الزبائن بسبب التأخر في التسليم.

_ تكاليف الوقاية من الحادث.

_ تكاليف تصميم معدات الوقاية في بعض الآلات (سلامة ، 2018).

2- الآثار المتعلقة بالعامل:

لحوادث العمل آثار سلبية على العامل حسب خطورتها ونوعها فهناك بعض الحوادث التي تؤدي إلى الوفاة، وهي الحوادث التي تكون فيها نسبة الخطورة جد عالية كالحرائق الكبيرة التي يصعب إخمادها أو حالات التسمم بالغازات السامة أو بعض الحوادث التي تسبب للعامل عاهات مستدامة تؤدي إلى التوقف الكلي عن العمل، كفقده لحد أعضائه كما قد تسبب الإصابة عاهة جزئية تفرض على العامل تغيير مكان عمله بسبب عدم قدرته على إستمراره في عمله السابق، حسب طبيعة عمله وبالتالي يؤدي تغيير مكان العمل إلى تغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، فقد يقل الاجر مقارنة ما كان عليه قبل وقوع الحادث بالإضافة إلى نظرة الشفقة والنظرة الدونية التي لا يقبلها أي عامل، كذلك بعض الحالات النفسية التي يخلفها الحادث في نفس العامل حيث تجعله منعزلاً ويشعر بالنقص مقارنة بزملائه (سلامة ، 2018).

3- الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

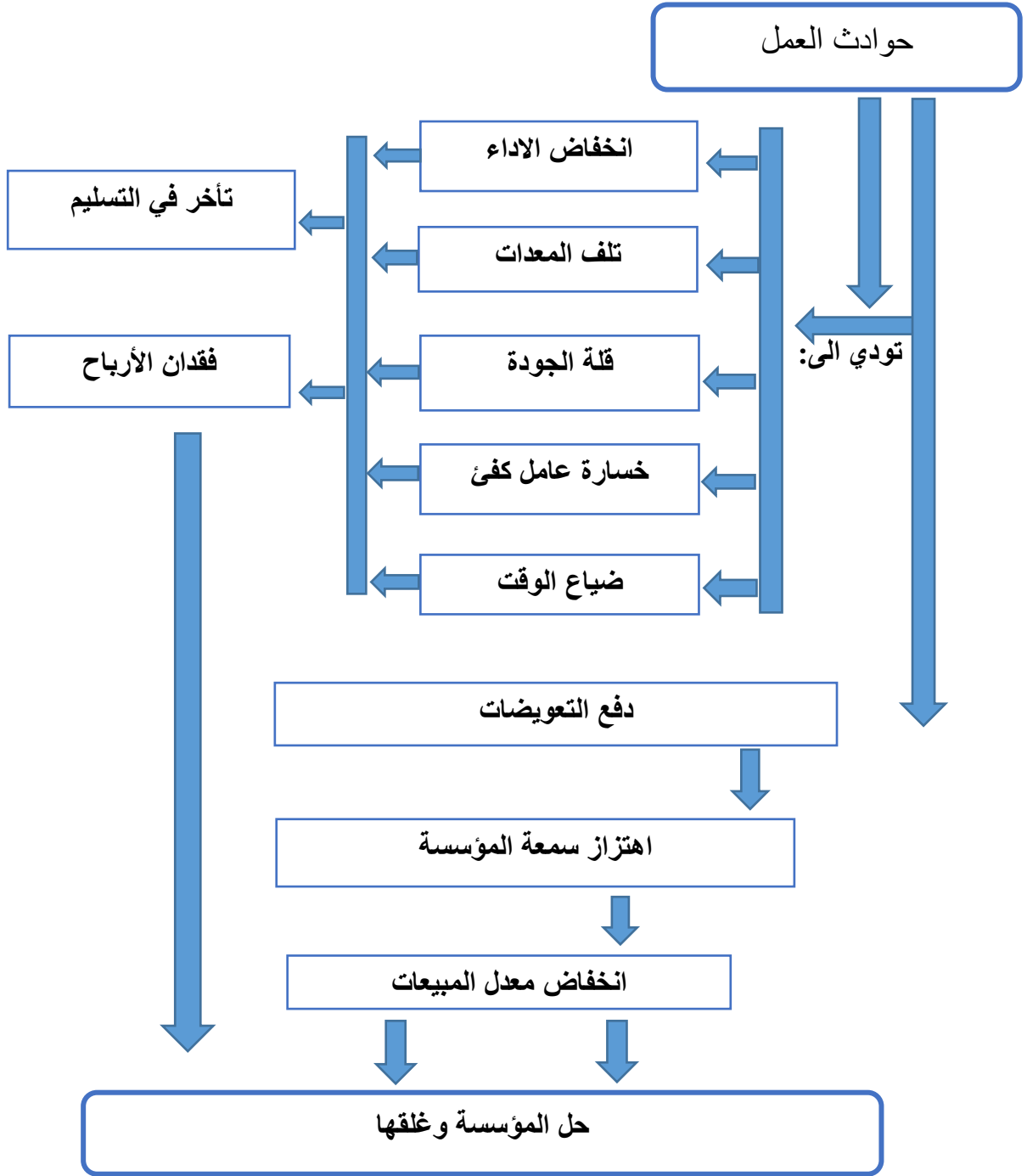
_ تؤثر حوادث العمل بطريقة سلبية على المؤسسة ويتفاوت تأثيرها حسب خطورة الحادث ونسبتها وحجمها، ويتكرر هذه الحوادث تنهار الروح المعنوية للعمال وتتطور بسبب فقدانهم الإحساس بالأمن وعدم الاستقرار، مما يؤدي بهم للبحث عن أعمال أخرى سواء داخل المؤسسة ذاتها أو في مؤسسات أخرى توفر ظروف أمانة أحسن.

_ تؤثر الحوادث على إنتاجية المؤسسة بسبب الوقت الضائع في إعادة تدريب العمال ونفقاتهم.

_ الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفاقات حوادث العمل للمصابين بالإضافة إلى إعادة ترميم الآلات ومكان العمل.

_ التأثير على سمعة المؤسسة بسبب عدم إمكانية الوفاء بالتزامات الإنتاج المقررة في إتفاقيات المؤسسة مع عملائها (سلامة ، 2018).

شكل 04: اثار حوادث العمل على المؤسسة



المصدر: (سلامة ، 2018)

ثانيا: بعض طرق الوقاية من حوادث العمل

لا يمكننا الحد نهائيا من حوادث العمل لكن يمكن التقليل منها عن طريق إتباع طرق معينة

01_ دراسة أسباب الحوادث: تهدف دراسة أسباب الحوادث الى أخذ تدابير الاحترازية لمنع وقوع الحوادث، وتتم دراسة هذه الأسباب من حيث وقت وساعة وقوع الحادث، بالإضافة إلى السمات الشخصية لمرتكب الحادث كالسن والخبرة والظروف النفسية المحيطة به (دوباخ ، 2008-2009).

02_ تصميم بيئة العمل: أن تصميم بيئة العمل بطريقة صحيحة وأمنة وتهيئتها كالصيانة الدورية للألات، وتوفير مساحات العمل والارتفاعات الملائمة في مكان العمل لمنع إزدحام الألات والمعدات حتى لا تؤثر على حركة العاملين، كذلك تجهيز مكان العمل وفقاً لاحتياجات العمال لرفع معنوياتهم كما يجب أن توفر المؤسسة معدات الوقاية الفردية والجماعية، بالإضافة إلى توفير الرعاية الصحية الأمانة كبرمجة فحوص طبية دورية للعمال مع توفير نظم الوقاية داخل وخارج بيئة العمل (حجيم الطائي و اخرون، 2006).

03_ توحيد في الألوان وفي تصميم الألات: يستخدم العاملون حواسهم في إدراك الأشياء والتغيرات في محيط العمل، لذلك يجب اتباع أسلوب نمطي في اختيار أماكن تشغيل وإيقاف الألات وهذا يساهم في توفير ظروف عمل آمنة، كذلك يساعد توحيد استخدام الألوان وتصميم الأدوات وأماكن تشغيل الألات وإيقافها على عدم اضطراب العامل ويسهل على الفرد تقييم الموقف بسرعة (عموم و معمرى، 2010).

04_ التدريب على وسائل الامن الصناعي: إن تدريب العمال على أساليب الامن الصناعي و التورط في الحوادث، يعرفهم بالأخطار المحتملة في العمل وكيفية تجنبها بالإضافة إلى معرفة نوع الحادث وسببه، كما يشمل برنامج التدريب على كيفية استخدام الأدوات والاسعافات الأولية وطريقة إخلاء المصابين ونقلهم بسرعة إلى الاماكن العلاجية المختصة (شحاتة، 2010).

05_ التوعية الوقائية: تعتبر اللوائح والتشريعات خاصة تلك المتعلقة بقواعد السلامة والصحة المهنية من المسائل الضرورية لجميع المؤسسات، حيث لا يمكن أن تحقق المؤسسة نجاحها بدونها كما لا يمكن أن تنجح هذه الإجراءات والقواعد، إذا لم يتم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له وللعاملين معه وللمؤسسة الصناعية ككل.

تتمثل هذه اللوائح في عبارات موجزة مكتوبة على اللوحات أو المجلات، تدور حول كيفية استخدام أدوات أو أجهزة الوقاية وتعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق ونذكر منها:

_ المحاضرات: وهي أسهل وأسرع طريقة يتم من خلالها تزويد العاملين بالمعلومات اللازمة.

_ المناشير والمطبوعات: طريقة مفيدة في توعية العمال لكن المشكلة تكمن في تحفيز العمال على قراءتها.

_ الأفلام الإيضاحية: تعتبر أحد وسائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية لأنها تسهل على العاملين تعلم الكثير من مهارات الصناعية مثل سير العملية الإنتاجية.

_ الندوات والمؤتمرات: عبارة عن اجتماعات تنظم لبضعة أيام يتم فيها البحث ومناقشة موضوع الامن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل (سلامة ، 2018).

المبحث الرابع: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل

مما لا شك فيه أن هناك علاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وحوادث العمل في المؤسسة، إذ أن الهدف من المسؤولية الاجتماعية وعلى الخصوص التوصيات والتوجيهات المذكورة في البند السادس منها في الجزء المتعلق بعلاقات العمل وشروطه، وهو تحسين بيئة وظروف العمل للعمال باعتبار أن لها علاقة مباشرة على نوعية وحياة العمل، وبالتالي تطبيق هذه التوجيهات يؤدي للارتقاء ببيئة وظروف العمل ومنه تقليل المخاطر المسببة لحوادث العمل.

المطلب الأول: المعيار الدولي ISO26000 ;2010

أولاً: تعريف المعيار الدولي ISO 26000 ;2010

يعرف المعيار الدولي ISO26000 ;2010 على أنه "معيار عالمي يقدم إرشادات وتوجيهات عامة للمبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية والمواضيع والقضايا المرتبطة بها، بالإضافة الى أنه يتطرق للوسائل الاجتماعية التي تُمكن المؤسسات من ادخال مفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن إستراتيجيات واليات وممارسات وعماليتها، وبما أن هذه المبادئ والتوجيهات لا تكون متساوية في الاستخدام فان المسؤولية الاجتماعية تقع على المؤسسات في تحديد ما يهمها منها وتنفيذها بالتشاور والتعاون مع شركاءها. (شيخ ، 2020-2021)

ثانياً: هيكل المعيار الدولي ISO26000 ;2010 (البند)

تستدل المؤسسات في تبنيها للمسؤولية الاجتماعية وفقاً لبرنامج ISO26000 ;2010 طبقاً لما تتضمنه في البنود الآتية:

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

جدول 01: جدول يوضح المواصفة الدولية ISO 26000

البند	الهدف منه	شرح محتوى البند
البند 01	المجال	تعريف وتحديد المحتوى الذي تغطيه هذه المواصفة وتحديد القيود أو الاستثناءات كما أنه ينص على أن هذه المواصفة الدولية تقدم دليلاً إرشادياً يجمع أنواع المؤسسات بغض النظر عن حجمها أو موقعها.
البند 02	التعريفات	يحدد هذا البند المعاني والمصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذه المواصفة ويبلغ عدد التعريفات 22 مصطلحاً أهمها مصطلح المسؤولية الاجتماعية.
البند 03	فهم المسؤولية الاجتماعية	يشرح هذا البند بشكل مفصل مفهوم المسؤولية الاجتماعية ويوضح أهم خصائصها.
البند 04	مبادئ المسؤولية الاجتماعية	حددت المواصفة مبادئ العامة للمسؤولية الاجتماعية
البند 05	الاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية وتعريف أصحاب المصلحة	يتناول هذا البند اعتراف المؤسسة بمؤسساتها الاجتماعية من خلال تحديد تأثيراتها السلبية في المجتمع وكذلك الطريقة التي ينبغي لها التصدي لهذه التأثيرات من أجل المساهمة في التنمية المستدامة وتحديد أصحاب المصلحة وإشراكهم في ممارسة المسؤولية الاجتماعية
البند 06	دليل المواصفة الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية	وهو أهم البنود في المواصفة وفيه ذكر للمجالات الأساسية السبع للمسؤولية الاجتماعية الواجب تبنيتها من قبل المؤسسات وهي الحكومية المؤسسة حقوق الإنسان ممارسات العمال السيئة الممارسة التشغيلية العادلة مع أفراد المؤسسات قضايا المستهلك مشاركة وتنمية المجتمع.
البند 07	دليل إرشادي حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية	يوضح هذا البند إرشادات وتوجيهات مهمة من أجل إدارة جيدة للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة حيث يمكن أن تتم هذه الإدارة من خلال أربعة خطوات هي: تحديد تطلعات أصحاب المصالح ، التنفيذ ، الممارسة والتقييم ، المراجعة.

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على المواصفة الدولية 2010; ISO26000

المطلب الثاني: شرح البند السادس من المعيار الدولي 2010; 26000

أولاً: أسباب اختيار البند السادس من المعيار الدولي 2010; 26000

يعد المعيار الدولي للمسؤولية الاجتماعية ISO 26000; 2010 من المعايير الطويلة جداً وعدد متطلباته (بنوده) الرئيسة متشعبة ومتفرعة جداً، حيث يعد المطلب الأول والثاني والثالث متطلبات تعريفية للمسؤولية الاجتماعية، ويعد المطلب الرابع هو الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها لتقييم أداء المؤسسة الاجتماعية وفق للمعيار ISO 26000; 2010، في حين تناول المطلب الخامس إدراك المسؤولية الاجتماعية وإشراك أصحاب المصالح وعلى حد علم الباحثة، أن البحوث التي تناولت المسؤولية الاجتماعية لم تتناول المطلب السادس الذي تناول المواضيع الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية، وعلى الخصوص الجزء المتعلق بعلاقات العمل وشروطه كونه مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بظروف العمل وتحسينها من أجل تقليل المخاطر المسببة لحوادث العمل موضوع دراستنا.

ثانياً: العناصر الأساسية للبند السادس من المعيار الدولي ISO 26000; 2010 في الجزء المتعلق بعلاقات العمل وشروطه :

أ- المبادئ والاعتبارات: أهم ما جاء فيه هو الحقوق الأساسية للإنسان والمُعترف بها من قبل منظمة العمل الدولية وتقع المسؤولية ضمن معاملة عادلة ومنصفة للعامل، عن طريق اعتماد تشريعات متوافقة مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعايير المعمول بها في منظمة العمل الدولية.

ب- وصف مجال العمل:

ب-1 التوظيف وعلاقات صاحب العمل والموظف: تحسين مستوى المعيشة من خلال ضمان التوظيف الكامل والعادل والاستقرار في العمل والعمل اللائق.

ب-2 ظروف العمل والحماية: يشمل ظروف العمل والأجور ووقت العمل وفترات الراحة والإجازات وتوفير المرافق الصحية والخدمات الطبية وقضايا الرفاهية وكل ما يتعلق بظروف العمل.

ب-3 الحوار الاجتماعي: وهو كل ما يتعلق بالتفاوض أو التشاور وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل، بشأن المسائل المتعلقة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية وكذلك يمكن إجراء الحوار بين ممثلي أصحاب العمل في الأمور التي تؤثر على مصالحهم.

ب-4 الصحة والسلامة المهنيان: وهو كل ما يتعلق بمجال الصحة والسلامة المهنية وبتعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاه البدني والعقلي والاجتماعي للعمال، بالإضافة إلى منع الآثار الصحية السلبية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال من المخاطر الصحية وتكييف بيئة العمل مع إحتياجات الفيسيولوجية والنفسية للعمال.

ب-5 تنمية راس المال البشري: تشمل عملية توسيع خيارات الناس من خلال تطوير قدراتهم من خلال تنمية المهارات والتدريب والتعلم وتوفير لهم فرص للتقدم على أساس المساواة وعدم التمييز.

المطلب الثالث: العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وحوادث العمل

يمكننا توضيح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل بالنسبة للبيئة التي يعمل فيها العامل وبالنسبة للعامل في حد ذاته.

أولاً: بالنسبة لبيئة العمل: جاء البند السادس من المعيار الدولي ISO26000; 2010 بمجموعة من التوجيهات لضمان بيئة عمل آمنة للعمال من أجل الحد قدر المستطاع من المخاطر التي تسبب حوادث العمل

- توفير بيئة عمل نظيفة.
- توفير ظروف عمل عادلة ومرضية.
- الحد قدر المستطاع من الاخطار الصحية والسلبية المتعلقة بظروف العمل.
- تسجيل ودراسة حوادث العمل والمشكلات المتعلقة بالصحة والسلامة لتقليلها قدر الإمكان.
- القضاء على المخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل، والمخاطر التي تزيد التوتر والمرض.
- السماح للعمال بالمشاركة في قرارات وانشطة الصحة والسلامة.
- تطوير وتوزيع كتيبات السلامة وبرنامج التدريب.
- التحقيق في حوادث العمل.
- حث العمال على تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

ثانياً: بالنسبة للعامل:

- ضمان التوظيف العادل والاستقرار في العمل.
- تدريب العمال وتنمية مهاراتهم.
- ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة لجميع العمال.
- إحترام وقت وساعات العمل حسب ما هو منصوص عليه في القانون والاتفاقيات الجماعية.
- إحترام فترات الراحة والاجازات.
- الالتزام بالحماية الاجتماعية للعمال
- الاخذ في عين الاعتبار كل المخاطر المتصلة بالعمل.
- تقديم برنامج الحوافز خاصة في مجال الحد من حوادث العمل.

الفصل الأول الإطار النظري للدراسة

- توفير الرفاه البدني والعقلي للعمال.
- توفير معدات الحماية الشخصية.
- التأكد من أن جميع العمال يتبعون إجراءات الصحة ويتخذون جميع الاحتياطات المعتادة وفي جميع الأوقات.
- توفير معدات السلامة بما في ذلك معدات الحماية الشخصية للوقاية من الإصابات والأمراض المهنية.
- تزويد جميع الموظفين بالتدريب المناسب على جميع القضايا ذات صلة بحوادث العمل.

خلاصة الفصل الأول.

حاولنا من خلال هذا الفصل إبراز المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وأبعادها خاصة بعد تزايد انتشارها وتبنيها من المؤسسات ذات نشاط الموسع، إلا أنه بالرغم من تعدد الدراسات والأبحاث وتقديم أدبيات كثيرة ومتنوعة حول هذا الموضوع، لا يزال يلقي بعض الغموض في تحديد المجال المفاهيمي له، ومن هنا يمكننا القول أن المسؤولية الاجتماعية هي مصدر من أجل تلبية توقعات أصحاب المصلحة وتحقيق رغباتهم، وعلى رأسهم العمال باعتبارهم الركيزة الأساسية لأي مؤسسة اقتصادية.

ومن جهة أخرى فقد تطرقنا في هذا الفصل لحوادث العمل باعتبارها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية، طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل، إلا أنه يمكننا التقليل منها قدر المستطاع عن طريق الاهتمام بظروف العمل، وتوفير شروط الامن والسلامة وتنفيذ قواعدها من طرف العمال والمؤسسات على حد سواء.

وفي الأخير تطرقنا إلى العلاقة التي تربط المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، من خلال التطرق إلى المعيار الدولي ISO 26000 في البند السادس منه والمتعلق بعلاقات العمل وشروطه والذي ينص على مجموعة من التوجيهات التي تعزز الارتقاء ببيئة العمل.

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

سعيًا منا لربط موضوع دراستنا هذا بواقع المؤسسات الجزائرية، وكذا تحقيق أهداف الدراسة والوقوف على دور المسؤولية الاجتماعية في التقليل من حوادث العمل، وقع إختيارنا على المؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR بولاية ورقلة بلدية حاسي مسعود.

حيث تعد المؤسسة الوطنية للتقريب من أبرز المؤسسات في الساحة الوطنية في مجال المحروقات، وهذا لما تتميز به من تقنيات وتكنولوجيا عالية، بالإضافة الى النتائج الإيجابية التي حققتها منذ نشأتها إلى غاية وقتنا هذا.

وكذلك من أجل جمع البيانات اللازمة للدراسة بغرض تحليلها ومناقشتها، تم إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية الضرورية من بينها المنهج المستخدم عينة الدراسة ومختلف الأدوات المستخدمة لتحليل البيانات

لهذا الغرض قمنا بتقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

- المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.
- المبحث الثاني: التصميم العلمي لدراسة.
- المبحث الثالث: التصميم الاحصائي لدراسة.

المبحث الأول: التعرف على المؤسسة محل الدراسة

يعتبر قطاع المحروقات في الجزائر القلب النابض لاقتصاد الوطني، باعتبار أن 98 % من مداخل الجزائر تأتي من صادراتها البترولية، كما تعد المؤسسات الوطنية الناشطة في هذا القطاع محركا أساسيا للاقتصاد الوطني، ومن بين أبرز المؤسسات الوطنية الرائدة في قطاع المحروقات نجد المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR التي تختص في مجال التنقيب عن البترول وصيانة الابار، حيث شهدت هذه المؤسسة من الناحية التاريخية تحولات عديدة الى أن أصبحت على الشكل الذي هي عليه الان.

المطلب الأول: نشأة وتطور المؤسسة الوطنية للتنقيب

أولا: التعريف بالمؤسسة الوطنية لتنقيب

تعتبر المؤسسة الوطنية لتنقيب من المؤسسات الرائدة في مجال التنقيب عن المحروقات وصيانة الابار، تقع في بلدية حاسي مسعود ولاية ورقلة وهي فرع تابع لمجمع سوناطراك براس مال يقدر بـ خمسين مليار

يقدر عدد العمال في المؤسسة بـ 7105 عامل من مختلف المستويات، حيث تحتوي المؤسسة على 25 ورشة في مجال التنقيب عن البترول، و26 ورشة في مجال صيانة الابار، ومن مهامها الرئيسية:

- توفير خدمات الحفر وصيانة الابار من أجل المشاركة في تطوير وإعادة تكوين احتياطات الطاقة للأجيال الحالية والمستقبلية.
- الالتزام بالتقدم الاقتصادي والاجتماعي والتنمية المستدامة

ثانيا: التطور التاريخي للمؤسسة الوطنية لتنقيب

في 28 أبريل 1966: تم إنشاء شركة ENAFOR في شركة مشتركة بين SONATRACH و SEDCO براس مال يقدر بـ 51% مملوكة SONATRACH و 49% من قبل SEDCO.

تم إنشاء الشركة الوطنية للتنقيب وصيانة الابار ENAFOR الناتجة عن إعادة الهيكلة لشركة SONATRACH بموجب المرسوم 170/81 مؤرخ في 1 أوت 1981 وانشأت في 1 جانفي 1982 بموجب المرسوم الوزاري صادر في 3 ديسمبر 1981 الذي يحمل تاريخ نفاذ إحلال شركة ENAFOR إلى SONATRACH في جزء من اختصاصها وعلى هذا النحو إستحوذت ENAFOR على جميع الموارد البشرية والبنية التحتية لشركة ALFOR التابعة لشركة SONATRACH و SEDCO.

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

في 26 نوفمبر 1988: أصبحت ENAFOR شركة مستقلة في شكل SPA التي يحتفظ بها صندوق التعدين برأسمال قدره 20.000.000 دينار جزائري بنسبة 40% وصندوق الكيماويات والبتروكيماويات الصيدلة بنسبة 30% وصندوق الأغذية الزراعية بنسبة 30%.

في عام 1995: تم الشروع في إطار إعادة تنظيم الشركات لزيادة رأسمال الاجتماعي لشركة ENAFOR لتصل إلى 400 مليون دينار، في ذلك الوقت تم إستبدال صناديق الكيماويات والبتروكيماويات والأدوية والأغذية الزراعية التي كانت من المساهمين الأوائل في الشركة بصندوق التعدين الذي أصبح المساهم الوحيد في الشركة.

في عام 1996: حلت الشركة القابضة (R G T) Réalisation et grande travaux محل صندوق المناجم لتصبح المساهم الرئيسي الوحيد في ENAFOR.

في 30 مارس 1998: أصبحت SONATRACH القابضة SSP المساهم الأكبر بنسبة 51% من الأسهم أما نسبة 49% المتبقية مملوكة لشركة (R G T)

بعدها قرر الجمعية العامة المنعقدة في 3 يوليو 2001 زيادة رأسمال إلى 660 دينار جزائري من خلال دمج الاحتياطات القانونية والاختيارية

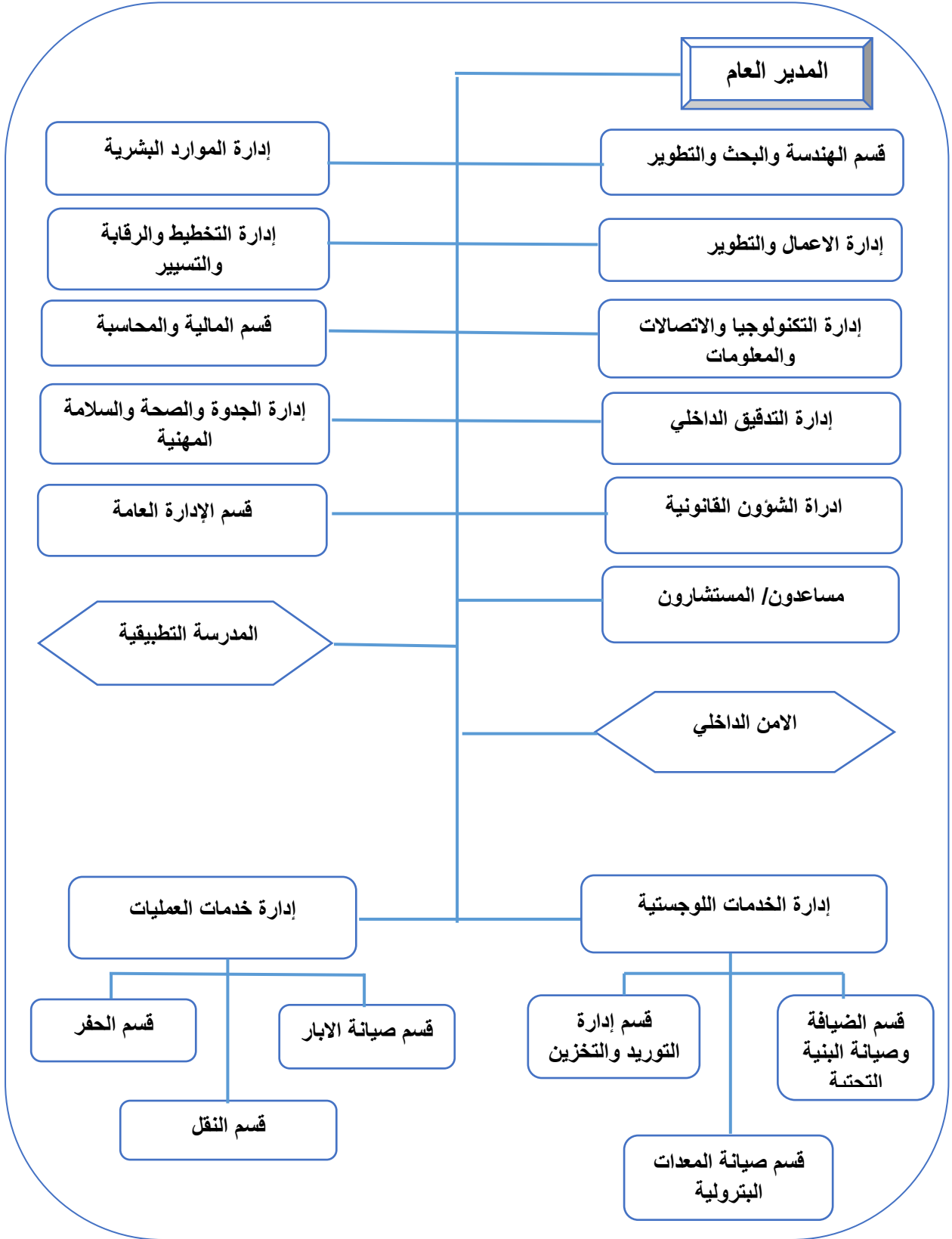
في عام 2006: قررت الشركة القابضة SONATRACH أن تصبح المساهم الرئيسي الوحيد من خلال شراء 49% من الأسهم الأخرى.

في 31 ديسمبر 2007: حكمت الجمعية العامة بالفروق في إعادة تقييم الأصول الملموسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 210/07 الصادر في 2007/04/07 وزيادة راس مال الشركة من 4 إلى 14,8 مليار

منذ 16 أكتوبر 2019: زاد رأسمال الشركة من 14,8 مليار إلى 50 مليار.

ثالثا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

شكل رقم 05: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للتنقيب



المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على وثائق مقدمة من المؤسسة

المطلب الثاني: تاريخ الشهادات ISO داخل المؤسسة

من أهم الشهادات الدولية التي تحصلت عليها المؤسسة:

_ في 13 يناير 2004: صادقت ENAFOR على نظام الجودة الخاص بها ISO9001 إصدار 2000 من قبل هيئة الاعتماد ATM MOODY .

_ في 6 ديسمبر 2005: صادقت ENAFOR على نظام الإدارة البيئية الخاص بها ISO 14001 إصدار 2004 من قبل هيئة الاعتماد ATM MOODY

_ في ماي 2009: خضعت الشركة بنجاح لعملية تدقيق أولية لنظام إدارة الجودة وصحة والسلامة والبيئة من قبل هيئة ATM MOODY والتي كانت مناسبة لموائمة نظام إدارة السلامة والصحة مع معيار QHSAS 18001.

_ في يونيو 2014: خضعت ENAFOR لتجديد شهادة SMIQHSE من قبل هيئة التصديق BUREAU / VERTIAS وفق المعايير ISO2001 إصدار 2008 (الجودة) ISO14001 إصدار 2004 (البيئة) و ISO18001 إصدار 2007 (الصحة والسلامة).

_ في أبريل 2018: خضعت ENAFOR لتدقيق مراقبة خارجي رقم 01 مع الانتقال الى إصدارات ISO 9001/2015 و ISO 14001/2015 والتي أثبتت أنها حاسمة للحفاظ على الاعتماد حسب متطلبات OHSAS /2007 والشهادة حسب متطلبات الإصدارات الجديدة ISO9001/2015 و ISO14001/2015

_ في عام 2022: كان ENAFOR موضوعا لتدقيق المراقبة الخارجية رقم 02 من 05 إلى 2022/06/08

_ وحاليا تخضع المؤسسة لتدقيق داخلي استعداد لتدقيق خارجي من أجل حصولها على شهادة في المسؤولية الاجتماعية وفق المعيار الدولي ISO 26000 .

المطلب الثالث: أهداف المؤسسة

تسعي المؤسسة الوطنية للتتقيب الى تحقيق مجموعة من الأهداف المتبناة في سياسة الجودة والصحة والسلامة المهنية الخاصة بها والمتمثلة في:

01 تحسين نوعية الخدمات المقدمة من خلال:

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

- إصغاء الفعال من خلال التوعية، إشراك والتواصل الداخلي والخارجي مع الأطراف المهمة بأنشطة المؤسسة.
- تعزيز صورة المؤسسة.
- تنمية وترقية وإحترافية الموارد البشرية.
- تكيف خدماتها وفق تطورات السوق.
- تحسين المستمر لأدائها في الميدان.

02 تحسين نوعية الحياة في العمل ولاسيما صحة وسلامة العمال من خلال:

- دمج عوامل راحة العمال وتحسين نوعية الحياة في العمل في إطار نظام تسيير الصحة والسلامة المهنية.
- تشجيع الحملات التحسيسية والتوعية في المجال الصحي.
- تحسين التكفل بالصحة وطب العمل.
- تحسين ورفع مستوى ثقافة الصحة والنظافة والسلامة المهنية داخل الشركة.
- الحفاظ على ممتلكات المؤسسة (البنى التحتية الثابتة والمتنقلة التجهيزات الآلات والعتاد المتنقل).

03 المحافظة على البيئة من خلال:

- الوقاية من تلوث: الهواء المياه التربة.
- ترشيد إستهلاك الموارد الطبيعية إستهلاك المياه والطاقة.
- تسيير نفايات المؤسسة وفق القوانين السارية المفعول.
- تشجيع استعمال الطاقات المتجددة.

المبحث الثاني: التصميم العلمي للدراسة

الهدف من هذا المبحث هو إستعراض مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التطرق الى منهجية الدراسة، وذلك من خلال إبراز منهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة التي أستخدمت في جمع البيانات.

المطلب الأول: منهج الدراسة وادواته

أولاً: منهج الدراسة:

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

يمكن تعريف المنهج على أنه "مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بهدف تحقيق أهداف الدراسة" (زوراتي، 2008)

وباعتبار أن المنهج الوصفي هو أسلوب من أساليب التحليل المتمركزة على معلومات كافية ودقيقة، عن موضوع محدد خلال فترة زمنية معلومة من أجل الحصول على النتائج وتفسيرها بطريقة موضوعية.

ولا يقف المنهج عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة فقط ، وإنما يتعدى ذلك لتحليل الظاهرة وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة للوصول إلى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع. (سلامة ، 2018).

وعليه فإن المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، لان الدراسة تقع ضمن البحوث الوصفية التي تهدف إلى جمع المعطيات الخاصة بصفة من صفات المجتمع الاحصائي، وهذا النوع من الدراسات يعتمد على التحليل الاحصائي في معالجة البيانات وحساب التكرارات والنسب المئوية من اجل ابراز العلاقة بين المتغيرين.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

تعتبر عينة الدراسة الطريقة المنتشرة في معظم البحوث العلمية نظرا لكونها الطريقة الايسر في التطبيق والاقل من حيث التكاليف في دراسة المجتمع الأصلي، وهي عبارة عن عدد الحالات المأخوذة من المجتمع الأصلي وتجمع منها المعلومات والبيانات بغرض دراسة خصائص المجتمع الأصلي. (سلامة ، 2018)

يتكون مجتمع الدراسة في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR من 1100 عامل موزعين على وراشات مختلفة داخل وخارج حدود بلدية حاسي مسعود، حيث قمنا باختيار عينة الدراسة التي تتمثل في 10% من مجتمع الدراسة الكلي والتي تقدر بحوالي 110 عينة عشوائية.

أما بالنسبة لطريقة تحديد العينة هي الطريقة العشوائية البسيطة، وهي طريقة لا يتدخل فيها الباحث لتحديد من سيكون جزءا أو لا من عينة الدراسة، أي اختيار الافراد بطريقة تجعل لكل فرد فرصة متساوية للظهور في العينة. (Dahak & Kara, 2015)

ثالثا: أدوات جمع البيانات الخاصة بالدراسة

01_ السجلات والوثائق

تعتبر السجلات والوثائق من أهم المصادر التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات، وقد إعتمدت الباحثة على السجلات والوثائق في الحصول على المعلومات حول: التعريف بالمؤسسة وتطورها التاريخي، الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وتوزيع المهام والأنشطة الخاصة بكل مصلحة في المؤسسة، كذلك من خلال السجلات يمكن التعرف على السياسة العامة للمؤسسة وقانونها الداخلي لضبط سير الاعمال بها، وأهم الأهداف التي تسعى المؤسسة لبلوغها.

02_ الملاحظة

من خلال الملاحظات التي قامت بها الباحثة، من أجل التعرف على مكان العمل (الورشات) الخاصة بأفراد المجتمع الأصلي للبحث والظروف المحيطة به، ووسائل الوقاية الشخصية التي يستخدمونها بالإضافة إلى سلوكياتهم إثناء مزاولتهم العمل، كذلك التعرف على إجراءات وأساليب الصحة والسلامة المهنية المتوفرة في الورشات من حيث محتوياتها والأماكن الموضوعية فيها فقد تم التوصل الى ما يلي:

03_ الاستبانة

نظرا لطبيعة البيانات المراد جمعها، مع الاخذ في عين الاعتبار الوقت المسموح به لأجراء الدراسة الميدانية بالإضافة الى صعوبة الحصول عليها عن طريق المقابلة الشخصية أو الملاحظة المباشرة، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة وفعالية لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبانة حيث تم توزيع 110 إستبانة وإسترجاع منها 108، وإستبعاد 4 استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، ومنه عدد الاستبانات الصالحة لتحليل هي 104 استبانة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 02: يوضح عدد الاستبانات الموزعة

البيان	العدد	النسبة
الاستبانة الموزعة	110	%100
الاستبانات المسترجعة	108	%98
الاستبانات المستبعدة	04	%3.6

المصدر: من إعداد الباحثة

04_ مراحل تصميم الاستبانة

تم تصميم أداة الدراسة وفق المراحل التالية:

01_ بعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم إعداد إستمارة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات حول متغيرات الدراسة

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

02 _ عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين وبعد مراجعة الاستمارة قاموا بتقديم جملة من النصائح لإضافة وتعديل ما يلزم

03 _ إجراء التعديلات اللازمة التي تتماشى مع أهداف الدراسة

04 _ توزيع الاستمارة النهائية على أفراد العينة عن طريق المقابلة.

05 _ تغطي الاستمارة ثلاثة أجزاء رئيسية:

الجزء الأول للاستبانة خاص بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة: وهذه البيانات تتمثل في المسمى الوظيفي، السن، الحالة الاجتماعية، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

الجزء الثاني للاستبانة يتعلق بالمتغير المستقل المتمثل في المسؤولية الاجتماعية: ويتضمن هذا الجزء 34 فقرة موزعة على 6 محاور على النحو التالي:

- محور الاول التوعية بخطورة حوادث العمل: يتكون من 7 فقرات.
- محور الثاني تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية: يتكون من 7 فقرات.
- محور الثالث تصميم دورات تدريبية: يتكون 5 فقرات.
- محور الرابع التكفل الاجتماعي بحوادث العمل: يتكون من 5 فقرات.
- محور الخامس تصميم بيئة عمل آمنة: يتكون من 5 فقرات.
- محور السادس التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل: يتكون من 5 فقرات.

اما الجزء الثالث للاستبانة يتعلق بالمتغير المستقل والمتمثل في حوادث العمل: ويتضمن هذا الجزء 16 فقرة مصنفة ضمن محور أسباب حوادث العمل.

05 _ مقياس الدراسة

لقد تم إختيار مقياس ليكارت الخماسي ذو خمس درجات الذي يعتبر من أكثر المقاييس استخداما لقياس الأوزان ودرجاتها، حيث يعتمد على البدائل الخمس وقد ترجمت الاستجابات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 03: مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مقياس ليكارت الخماسي

المطلب الثاني: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

من أجل تحليل البيانات تم استخدام برنامج EXCEL بالإضافة إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات الإحصائية اصدار 25 (SPSS v 25) وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1 المدى:

ل للوصول الى اطوال الفئات نعتمد على حساب المدى وطول المدى حسب مقياس ليكارت الخماسي:

ا- المدى: يعبر عن الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة حيث:

$$\text{المدى: } 4 = 1 - 5$$

ب- طول المدى: يتمثل في العلاقة النسبية بين المدى وعدد درجات ليكارت (المدى/عدد الدرجات)

$$\text{طول المدى: } 0.8 = 5 / 4$$

لتحديد حدود الفئات نظيف طول المدى (0.8) إلى القيمة الدنيا في مقياس ليكارت أي: (1) لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى والذي يكون الحد الأدنى للفئة الثانية، وهكذا إلى غاية تحديد الحدود الدنيا والعليا لباقي الفئات، وعليه فقد كانت الحدود وما تعنيه ودرجة التقييم في كلا جزئي الاستبيان على النحو التالي:

جدول 04: تقدير المجالات وفق مقياس ليكارت الخماسي

المدى (طول الفئة)	درجة	درجة التقييم
1.80	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا
1.81 - 2.60	غير موافق	درجة منخفضة
2.61 - 3.40	محايد	درجة متوسطة
3.41 - 4.20	موافق	درجة مرتفعة
4.21 - 5	غير موافق	درجة مرتفعة جدا

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مقياس ليكارت خماسي

2 . مقياس الفا كرونباخ Cronbach Alpha: تم استخدامه لقياس ثبات أداة الدراسة (استبيان)، وكذلك لحساب معامل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان مع محاورها، حيث يعد هذا العامل من أفضل التقديرات الخاصة لحساب الثبات وأكثرها استخداما من طرف الباحثين.

3 . معامل الارتباط Spearman: استخدام هذا المعامل من أجل معرفة درجة الارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي اليه من أجل تقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

4 . التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات افرادها إتجاه العبارة التي تتضمنها أداة الدراسة.

5 .المتوسط الحسابي **Moyenne arithmétique**: يعد من أهم الأدوات الإحصائية فهو يساعد الباحث على تفسير وتحليل الجيد للظاهرة، وذلك لمعرفة إرتفاع وإنخفاض استجابات عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات الاستبيان، ومن خلاله يمكن ترتيب كل عنصر حسب اعلى متوسط.

6 . الانحراف المعياري **Ecar Type**: يعد من مقاييس التشتت، يساعد الباحث على معرفة درجة إختلاف الدرجات عن المتوسط الحسابي.

7 . اختبار تحليل التباين **One Way Anove**: يستخدم لمعرفة الفروقات في إجابات العينة.

المبحث الثالث: التصميم الاحصائي لدراسة

المطلب الأول: إختبار صدق وثبات أداة الدراسة

يقصد باختبار صدق وثبات أداة الدراسة هو التحقق من صحة الفقرات ومدى تماشيها مع متغيرات الدراسة وكذلك قياس صدق وثبات الاستبانة من خلال معامل الفا كرونباخ (Alpha de Cronbach)

أولاً: الصدق الظاهري

عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكّين من جامعة قاصدي مرباح ورقلة كما تم عرضها على مجموعة من الموظفين وإطارات في المؤسسة محل الدراسة من أجل دراسة مدى دقة صياغة فقرات الاستبانة وملائمتها لأهداف الدراسة وتم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين في بعض فقرات الاستبانة.

ثانياً: الصدق الاحصائي

من أجل قياس مدى دقة استبانة تم إستخدام معادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach) والذي يدل على مدى إتساق وترابط عبارات الاستبانة.

ويجب التحصل على نسبة تزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً والمقدرة ب 60% حيث يوضح الجدول التالي النتائج النهائية لمعامل الثبات الكلي الخاص بكل متغير من متغيرات الدراسة:

جدول 05: يوضح معامل ثبات الفا كرونباخ للاستبانة

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

بيان	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	نسبة الصدق والثبات
محور المسؤولية الاجتماعية	34	0.962	%96
محور حوادث العمل	16	0.83	%83
معدل الثبات الكلي للاستبانة	50	0.963	%96

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن معامل ثبات الفا كرونباخ لثبات وصدق فقرات الاستبانة أكبر من 80% سواء كانت فقرات تخص المتغير التابع أو المتغير المستقل مما يشير إلى وجود علاقة إتساق وترابط بين عبارات الاستبيان ذلك لأن النسبة المقبولة إحصائياً هي 60% وبالتالي تأكيد ثبات وصدق أداة دراستنا.

المطلب الثاني: إختبار إتساق محاور الاستبيان مع الفقرات الداخلية

أولاً: قياس الإتساق الداخلي للجزء الثاني من الاستبانة المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية
 1- صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (التوعية بخطورة حوادث العمل)

جدول 06: يوضح صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (التوعية بخطورة حوادث العمل)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	هل تجري مؤسستكم نشاطات تحسيسية لتوعية العمال حول حوادث العمل	0.66**	0.000
02	هل توفر المؤسسة أساليب التوعية الوقائية من اجل وقاية العمال من حوادث العمل	0.79**	0.000
03	هل يتم توعية العمال بضرورة احترام إجراءات الوقاية	0.87**	0.000
04	هل يتم اجراء مناقشات دورية بين العمال يتم فيها التطرق الى مواضع تخص الوقاية والامن	0.84**	0.000
05	هل تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل للعمال	0.89**	0.000
06	توجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة داخل الورشات	0.57**	0.001
07	هل تلتزم مؤسستكم بالقوانين المتعلقة بالرعاية الصحية للعمال	0.85**	0.000

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور التوعية بخطورة حوادث العمل والدرجة الكلية لفقرات هذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من (0.05) كما أن الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.57) و (0.89)، مما يدل على أن جميع فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه وإستخدامه.

ب- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني (تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية)

جدول 07: يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني (تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	يوجد نظام طبي متنقل مع الورشات	0.71**	0.000
02	هل توفر المؤسسة للعمال فحوصات طبية دورية	0.49**	0.005
03	هل توفر المؤسسة اسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة	0.61**	0.000
04	يتم فحص أجهزة الصحة والسلامة بشكل دوري	0.69**	0.000
05	هل تتكفل المؤسسة بالعمال المصابين لحظة وقوع حادث العمل بطريقة جيدة	0.87**	0.000
06	هل من السهل حصول العمال على معدات السلامة المهنية	0.80**	0.000
07	هل تهتم المؤسسة بالصحة النفسية للعمال عند حصول حوادث العمل	0.76**	0.000

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول (07) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية والدرجة الكلية لفقرات هذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من (0.05)، كما أن الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.49) و (0.89)، مما يدل على أن جميع فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ج- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث (تصميم دورات تدريبية)

جدول 08: يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث (تصميم دورات تدريبية)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
-------------	---------	----------------	----------------

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

0.000	0.83**	هل أجريت تدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية خلال مسيرتك المهنية	01
0.000	0.85**	تقوم المؤسسات بعقد دورات تدريبية خاصة بالصحة والسلامة المهنية	02
0.000	0.85**	يتم تحديد الحاجة التدريبية من خلال التقييم الدوري للحوادث	03
0.000	0.82**	يتم تحديد الحاجة التدريبية عند ملاحظة ارتفاع الحوادث	04
0.000	0.79**	انطلاقاً من تدريبك أصبحت تدرك الاخطار المهنية المرتبطة بعملك	05

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول (08) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور تصميم دورات تدريبية والدرجة الكلية لهذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من (0.05)، كما ان الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.79) و(0.85)، مما يدل على أن جميع فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

د- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع (التكفل الاجتماعي بحوادث العمل)

جدول 09: يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع (التكفل الاجتماعي بحوادث العمل)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	تلتزم مؤسساتكم بتوفير حقوق العمال من خدمات اجتماعية في حالة التعرض لحادث عمل	0.78**	0.000
02	تعمل مؤسساتكم على التصريح لمصالح الضمان الاجتماعي عند حصول حوادث عمل في الأجل المحدد	0.82**	0.000
03	تقدم مؤسساتكم اعانات عند العجز او الوفاة للعمال المصابين في حوادث العمل	0.78**	0.000
04	تتبع مؤسساتكم الملف الطبي للعامل المصاب وتوفر له الرعاية الاجتماعية حتى يلتحق بمنصب عمله	0.81**	0.000
05	تقوم مؤسساتكم بتوفير منصب شغل بديل للعامل المصاب في حادث عمل عند عدم قدرته على العمل في المنصب القديم	0.65**	0.000

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

يبين الجدول (09) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل والدرجة الكلية لفقرات هذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من (0.05)، كما أن الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.65) و(0.82) مما يدل على أن جميع فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

هـ- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الخامس (تصميم بيئة عمل آمنة)

جدول 10: يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الخامس (تصميم بيئة عمل آمنة)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	توفر مؤسستكم معدات الامن والسلامة على مستوى الورشات	0.81**	0.000
02	الفحص والصيانة المستمرة للأجهزة والآلات	0.84**	0.000
03	وجود أنظمة انذار على مستوى الورشات	0.74**	0.000
04	تقديم حوافز مادية ومعنوية عند انعدام حوادث العمل	0.78**	0.000
05	توفر المؤسسة جميع معدات الحماية الخاصة والازمة للعمال (البسة، قفازات، الخوذات، اقنعة احذية... الخ)	0.84**	0.000

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول (10) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور تصميم بيئة عمل آمنة والدرجة الكلية لفقرات هذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من (0.05)، كما أن الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.74) و(0.84)، مما يدل على أن جميع فقرات المحور الخامس صادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

و- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور السادس (التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل)

جدول 11: يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور السادس (التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	تفرض المؤسسة على العمال تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية	0.80**	0.000
02	تفرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العمال الغير ملتزمين بتطبيق إجراءات وقواعد السلامة	0.60**	0.000

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

0.000	0.82**	فرض مراقبة مستمرة طرف المسؤولين في أماكن العمل من أجل اكتشاف أماكن الخطر	03
0.000	0.75**	التبليغ عن حوادث العمل وتسجيلها والتحقق فيها	04
0.000	0.81**	السماح للعمال بالمشاركة في اعداد برامج الصحة والسلامة المهنية	05

المصدر: إعداد الباحثة إعتقادا على مخرجات SPSS

يبين الجدول (11) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل والدرجة الكلية لهذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من (0.05)، كما ان الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.60) و(0.82)، مما يدل على أن جميع فقرات المحور السادس صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ثانيا: قياس الاتساق الداخلي للجزء الثالث من الاستبانة المتعلق بحوادث العمل

ا- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (أسباب حوادث العمل)

جدول 12: يوضح صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (أسباب حوادث العمل)

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	كلما نقص عمر العامل زاد تعرضه لحوادث العمل	0.68**	0.000
02	نقص الخبرة والمعرفة سبب في وقوع حوادث العمل	0.30	1.01
03	يحترم العمال جميع الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة	0.65**	0.000
04	ترتفع حوادث العمل في الفترات الليلية	0.57**	0.001
05	الحرارة المرتفعة او المنخفضة سبب في حوادث العمل	0.49**	0.06
06	الرياح والأتربة من أسباب المباشرة في وقوع الحوادث	0.63**	0.000
07	يلتزم العمال بقوانين السلامة بطواعية دون ان تفرضها المؤسسة	0.44*	0.01
08	عدم الالتزام بوسائل الوقاية سبب مباشر في حوادث العمل	0.77**	0.000
09	قلة التركيز والانتباه في العمل يؤديان لحوادث العمل	0.78**	0.000
10	ادراك العمال للمخاطر التي تحصل بسبب اهمال او الاستهتار بإجراءات السلامة	0.72**	0.000
11	مستوى الإضاءة يلعب دورا في حوادث العمل	0.63**	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة إعتقادا على مخرجات SPSS

يبين الجدول (12) معاملات الارتباط (سبيرمان) بين كل فقرة من فقرات محور أسباب حوادث العمل والدرجة الكلية لهذا المحور، حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع القيم الاحتمالية أقل من

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

(0.05) باستثناء الفقرة (02) والفقرة (05)، كما أن الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لجميع فقراته هي قيم موجبة تتراوح بين (0.30) و(0.78)، مما يدل على أن جميع فقرات المحور صادقة لقياس ما وضعت لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

خلاصة الفصل الثاني

تناولنا في هذا الفصل تقديم المؤسسة محل الدراسة، وكذا التطرق إلى الهيكل التنظيمي الخاص بها بالإضافة إلى التعرف على أهم الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها، بعدها تطرقنا إلى التصميم العلمي والاحصائي للدراسة، حيث تعرفنا على المنهج المعتمد في الدراسة وكذا أدوات المستخدمة في جمع البيانات اللازمة لدراسة ثم يليها عينة الدراسة، ومن أجل الوصول إلى نتائج الدراسة لابد من التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات والتي سيتم عرض نتائجها في الفصل الموالي.

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

تمهيد

سيتم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الخاصة بالاستبيان أولاً عرض ما يخص نتائج الجزء المتعلق بالبيانات الشخصية للعينة (الوظيفة، السن، الحالة الاجتماعية، الجنس...) وبيانات جزئي المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل باستخدام طرق الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية...) ومن جهة ثانية سيتم مناقشة النتائج المتوصل إليها بعد تحليل البيانات والتحقق من صحة فرضيات الدراسة وذلك من خلال التطرق للمباحث التالية:

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الخصائص الشخصية

المبحث الثاني: عرض وتحليل إجابات الأفراد حسب متغيرات الدراسة

المبحث الثالث: دراسة العلاقة والاثربين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الخصائص الشخصية

إشتملت عينة الدراسة على مجموعة من الخصائص الشخصية، حيث تضمن الاستبيان مجموعة من المتغيرات هي: الوظيفة، السن، الحالة الاجتماعية، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة سنقوم في هذا المبحث بدراستها وتحليلها.

المطلب الأول: توزيع افراد العينة حسب الجنس والعمر والحالة الاجتماعية

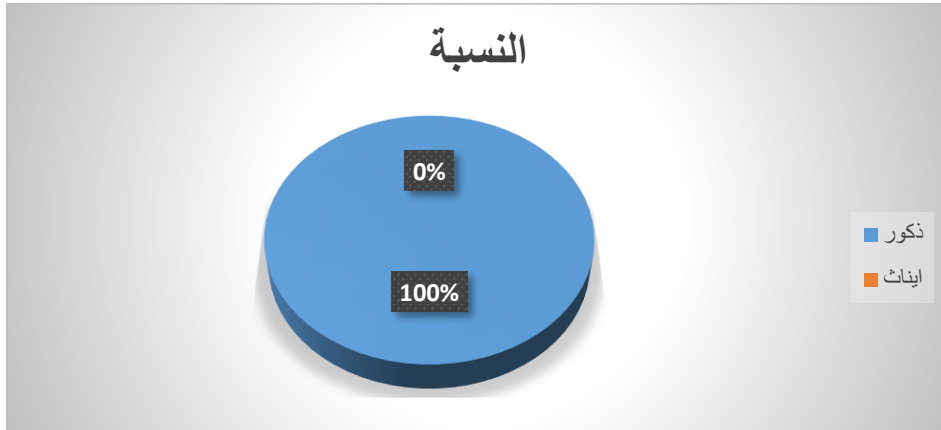
أولاً: البيانات المتعلقة بالجنس

جدول 13: يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
100%	104	ذكر
0%	0	انثى

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

شكل 06: يوضح التمثيل البياني لعينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات EXCEL

من خلال الجدول والتمثيل البياني أعلاه نلاحظ أن كل عينة الدراسة عبارة عن ذكور بنسبة 100 % ، وهذا يعود إلى طبيعة العمل الذي يتطلب جهداً عضلياً فالعمل في الورشات يتطلب قوة بدنية وهذه الصفة لا تتوفر عادة لدى المرأة، إضافة إلى ساعات العمل فطبيعته أنه إنتاجي يستند إلى نظام المداومة الليلية لضمان سير العملية الإنتاجية، وهذا النوع من الدوام صعب على المرأة خاصة في

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

مجتمعنا الجزائري بان تلتزم بالعمل في فترات الليل، كذلك أن الظروف الفيزيائية في الورشات من حرارة مرتفعة وإستخدام الآلات والمحركات ونقل بعض المعدات يدويا، طبيعة المراء الفيزيولوجية لا تستطيع تحمل هكذا أعباء وجهد عضلي، لهذا تمركزت النساء أكثر في المناصب الإدارية وهذا ما لاحظته خلال زيارتي الاستطلاعية للمؤسسة.

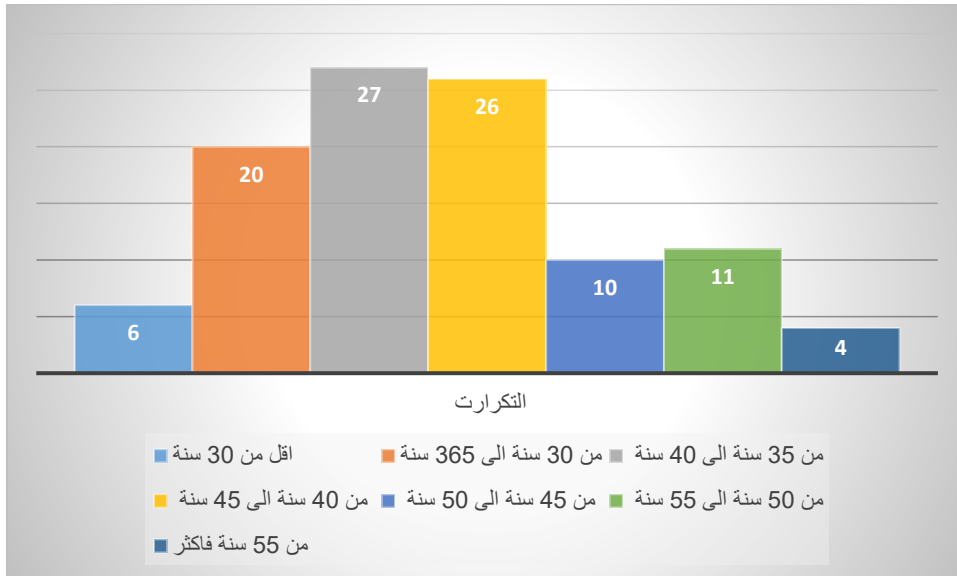
ثانيا: البيانات المتعلقة بالسن

جدول رقم 14: يوضح توزيع افراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	الفئة
5.8%	6	اقل من 30 سنة
19.2%	20	من 30 سنة الى 35 سنة
26%	27	من 35 سنة الى 40 سنة
25%	26	من 40 سنة الى 45 سنة
9.6%	10	من 45 سنة الى 50 سنة
10.6%	11	من 50 سنة الى 55 سنة
3.8%	4	من 55 سنة فاكثر

المصدر: إعداد الباحثة إعتمادا على مخرجات SPSS

شكل 07: التمثيل البياني لعينة الدراسة حسب السن



المصدر: إعداد الباحثة إعتمادا على معطيات EXCEL

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

من خلال الجدول والتمثيل البياني أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للفئة التي يتراوح سنها من 35 سنة الى 40 سنة والتي قدرت ب 26%، تعتبر هذه الفئة هي الفئة الشبابية النشيطة التي بمقدورها النهوض بالمؤسسة، وهي متقاربة مع الفئة التي يتراوح سنها بين 40 سنة و 45 سنة بنسبة 25%، ذلك لان هاتين الفئتين تمتلكان طاقات وقدرات في العمل مقارنة عن غيرها من الفئات، وبعدها تليها الفئة التي يتراوح سنها ما بين 30 سنة و 35 سنة بنسبة 19.2% وتعتبر نتيجة طبيعية لان هذه الفئة تسعى أكثر من غيرها للبحث عن المعرفة والكفاءة من خلال التجارب الكبير و في الإجابة على عبارات الاستبيان، بعدها تليهما الفئة التي يتراوح سنها من 45 سنة الى 50 سنة و من 50 سنة الى 55 سنة بنسبة 9.6% و 10.6% على التوالي وتعتبر هذه الفئة أكثر خبرة وتجربة عن الفئات الأخرى ويحتاج اليها من أجل تسيير العمل والوقوف على الفئات الأقل منها ، بعدها تليه الفئة التي يتراوح سنها من 30 سنة فأقل بنسبة 5.8% وهذا راجع لصعوبة الحصول على منصب عمل في الشركات البترولية بسبب إفتقار هذه الفئة للخبرة الازمة، أما ادنى نسبة فكانت للفئة التي يتراوح سنها بين 55 سنة فأكثر بنسبة 3.8% وهذا طبيعي لان دافعية هذه الفئة للعمل تقل بسبب روتين سنوات العمل.

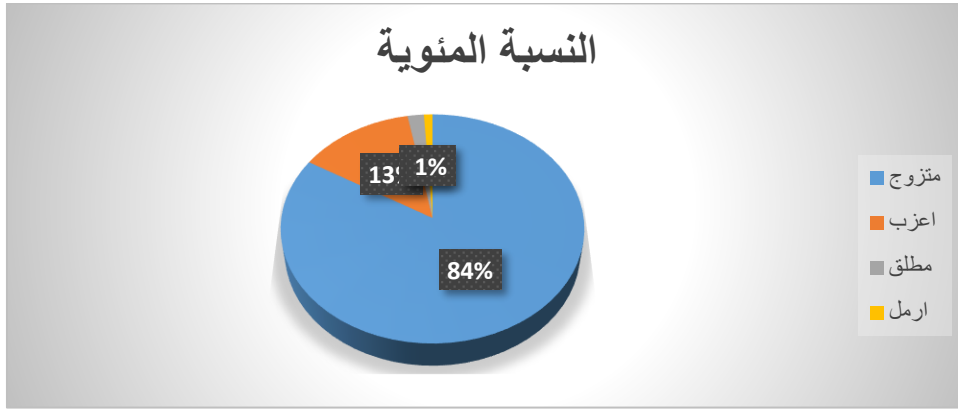
ثالثا: البيانات المتعلقة بالحالة الاجتماعية

جدول رقم 15: يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
13.5%	14	اعزب
83.7%	87	متزوج
1.9%	2	مطلق
1%	1	لرمل

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS

شكل 08: التمثيل البياني لعينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات EXCEL

من خلال الجدول والتمثيل البياني أعلاه، نلاحظ أن أكبر فئة للأفراد المتزوجون والتي قدرت بـ 79.4% وهذا أمر طبيعي فالحاجة لدخول الشهري ضرورة حتمية لتغطية تكاليف الاسرة والابناء، ويمكننا القول بأن العامل الاسري يلعب دوراً في الحياة المهنية فيجعلهم أكثر التزاماً ومسؤولية وحفاظاً على المهنة وتجنب التغيب أو افتعال المشاكل لضمان إستقرارهم المادي، بعدها تليها فئة العزاب بنسبة قدرت بـ 13.5% وهذه الفئة هي الأخرى تسعى لضمان مستقبلها الوظيفي وتحقيق بعض طموحاتهم في العمل مثل الترقية، وهذا ينعكس عليها إيجاباً سواء على الجانب النفسي أو الاجتماعي، في حين تليهما فئة المطلقين والارامل بنسبة 1.9% و 1% على التوالي، وهي نسب جد متدنية وهذا يدل على إستقرار يضمن محيط عمل غير مضطرب.

المطلب الثاني: توزيع افراد العينة حسب الوظيفة والمؤهل العلمي

أولاً: توزيع افراد العينة حسب الوظيفة

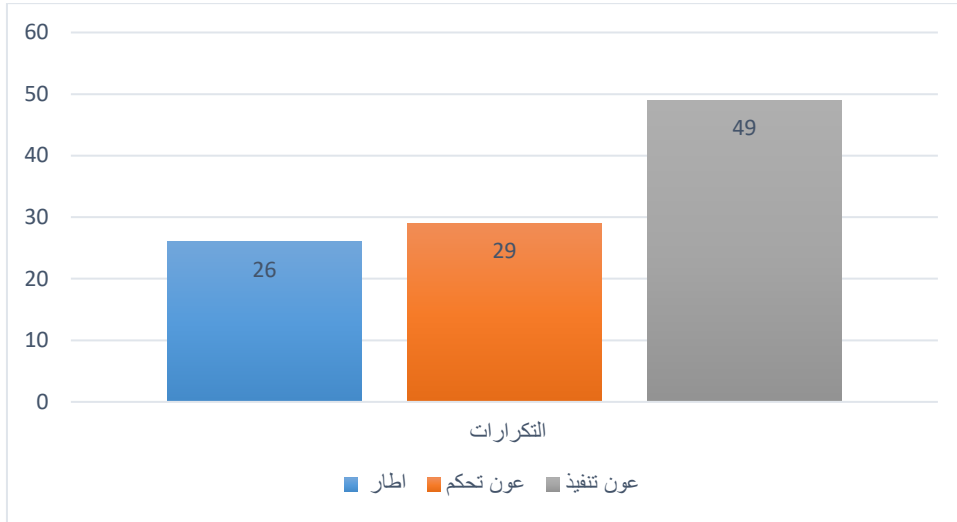
جدول 16: يوضح توزيع افراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
اطار	26	25%
عون تحكم	29	27.9%
عون تنفيذ	49	47.1%

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

شكل 09: يوضح التمثيل البياني لأفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات EXCEL

من خلال الجدول والتمثيل والبياني أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة في المستوى المهني كانت لفئة أعوان التنفيذ بنسبة 47.1% وذلك راجع لفئة المهام المسندة إضافة إنها العينة المختارة، وتليها فئة أعوان التحكم بنسبة 27.9% وهذا أيضاً راجع لتوزيع المهام فهناك عمال التنفيذ يعملون تحت إشراف مسؤولي الورشات، وأخيراً كانت لفئة الإطارات بنسبة 25% ذلك أن هذا النوع من الشركات توظف بعدد أكبر عمال التنفيذ لطبيعة نشاط المؤسسة.

ثانياً: توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي

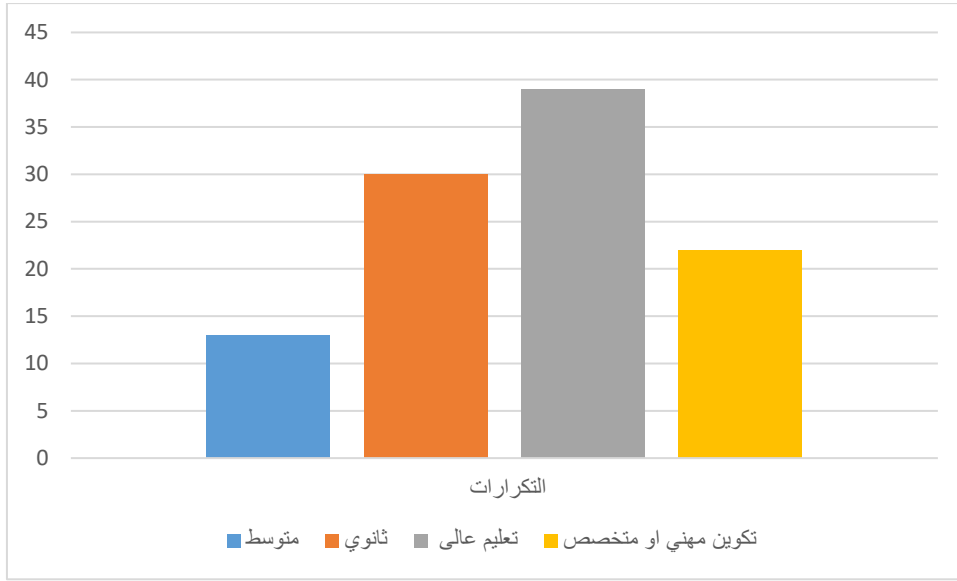
جدول رقم 17: يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
12.5%	13	متوسط
28.8%	30	ثانوي
37.5%	39	تعليم عالي
21.2%	22	تكوين مهني او متخصص

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

شكل 10: التمثيل البياني لأفراد العينة حسب المستوى الدراسي



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات EXCEL

من خلال الجدول والتمثيل البياني أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للفئة ذات التعليم العالي بنسبة و37.5% مما يدل على أن المؤسسة تحتوي كوادر وإطارات وكفاءات، وهذا مؤشر بالغ الأهمية للمستوى العالي للكفاءة البشرية المتخصصة والمتواجدة في الشركة، وهذا راجع لطبيعة نشاط الشركة الذي يتطلب كفاءة تسييرييه عالية الأداء في ظل المنافسة الشديدة، وكذلك محاولة هذه المؤسسات للحصول على شهادات عالمية مثل الايزو، في حين تليها فئة ذات تعليم الثانوي بنسبة 28.8% وهذا راجع إلى اتجاههم لتكوين المهني للحصول على الشهادات والانتقال إلى الحياة العملية، لتليها فئة ذات تكوين المهني أو المتخصص بنسبة 21.2% هذا بسبب رغبتهم في الحصول على الخبرة المهنية اللازمة والتي أصبحت شرط أساسي في معظم المناصب مما يسهل عليهم الدخول لعالم الشغل، وأدنى نسبة كانت لفئة ذات تعليم المتوسط وهذا راجع إلى طبيعة العمل السائد في المؤسسة باعتبارهم عمال تنفيذ، فالعمل الموكل إليهم لا يحتاج إلى مستوى فكري عالي بقدر ما يتطلب جهد عضلي وقوة بدنية.

المطلب الثالث: توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية

جدول رقم 18: يوضح توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

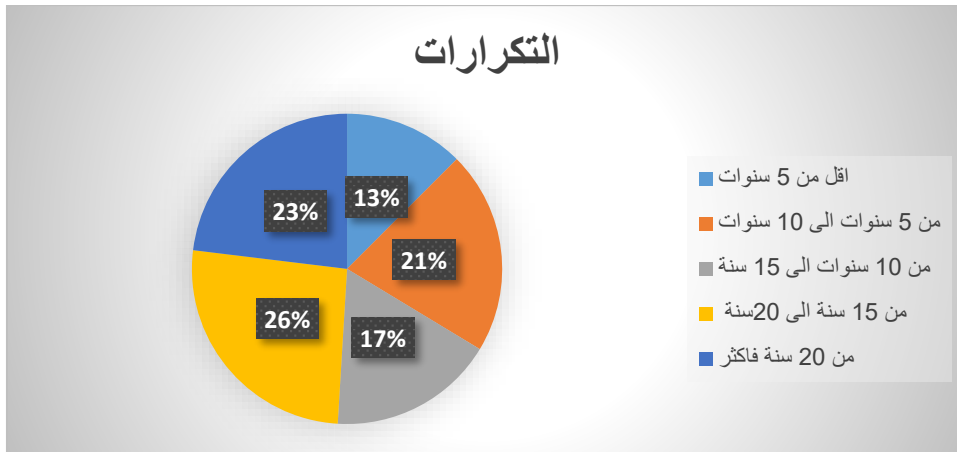
النسبة المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
12.5%	13	أقل من 5 سنوات
21.2%	22	من 5 سنوات إلى 10 سنوات

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

17.3%	18	من 10 سنوات الى 15 سنة
26%	27	من 15 سنة الى 20 سنة
23.1%	24	من 20 سنة فأكثر

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

شكل رقم 11: التمثيل البياني لأفراد العينة اعتماداً على سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات EXCEL

من خلال الجدول والتمثيل البياني أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة حول سنوات الخبرة كانت للفئتين التي تتراوح مدة عملها من 15 سنة الى 20 سنة والفئة من 20 سنة فأكثر بنسبة 26% و 23.1% على التوالي وهذا دليل على استمراريتهم في المؤسسة ومواكبتهم للعمل فيها، وهذا عامل إيجابي في المؤسسة محل الدراسة لأنه يدل على توفر مؤشر الخبرة في العمل، فيكون العامل صاحب الإقدمية الكبيرة ملماً وأكثر تحكماً في العمل وهذا سيجنبه التعرض لحوادث العمل، في حين تليها الفئتين ذات سنوات الخبرة من 5 الى 10 سنوات ومن 10 سنوات الى 15 سنة بنسبة 21.2% و 17.3% على التوالي وكذلك تعتبر فئة ذات خبرة وتحكم جيد في العمل، لتليها فئة أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 12.5% وهي الفئة حديثة التوظيف.

المبحث الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول المسؤولية الاجتماعية

أولاً: محور التوعية بخطورة حوادث العمل

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

جدول رقم 19: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول محور التوعية بخطورة حوادث العمل

الفقرة	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الفقرة
	1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة				
01_ هل تجري مؤسستكم نشاطات تحسيسية لتوعية العمال حول حوادث العمل	1	1	4	68	30	4.20	0.64	مرتفعة	2
	1%	1%	3.8%	65.4%	28.8%				
02_ هل توفر المؤسسة أساليب التوعية الوقائية من أجل وقاية العمال من حوادث العمل	0	3	9	64	28	4.12	0.67	مرتفعة	4
	0%	2.9%	8.7%	61.5%	26.9%				
03_ هل يتم توعية العمال بضرورة احترام إجراءات السلامة	0	1	12	57	34	4.19	0.66	مرتفعة	3
	0%	1%	11.5%	54.8%	32.7%				
04_ هل يتم إجراء مناقشات دورية بين العمال يتم فيها التطرق الى مواضيع تخص الوقاية والامن	0	12	16	52	24	3.84	0.91	مرتفعة	7
	0%	11.5%	15.4%	50%	23.1%				
05_ هل تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل للعمال	1	6	10	60	27	4.01	0.82	مرتفعة	5
	1%	5.8%	9.6%	63.5%	34.6%				
06_ توجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة داخل الورشات	0	0	2	66	36	4.32	0.51	مرتفعة جد	1
	0%	0%	1.9%	63.5%	34.6%				
07_ هل تلتزم مؤسستكم بالقوانين المتعلقة بالرعاية الصحية للعمال	2	6	21	48	27	3.88	0.92	مرتفعة	6
	1.9%	5.8%	20.2%	46.2%	26%				
تقيم التوعية بخطورة حوادث العمل						4.08	0.56	مرتفعة

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

بالنظر الى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور الأول الخاص بالتوعية بحوادث العمل، والذي يشير الى اتجاهات أفراد العينة الى رضاهم عن التوعية بخطورة حوادث العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.08) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار مرتفع الذي يعبر على المستوى مرتفع من الموافقة، كما بلغ الانحراف المعياري (0.56) وهو أقل من الواحد الصحيح وهذا يشير الى إتساق مقبول لرؤية أفراد العينة حول التوعية بخطورة حوادث العمل.

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

ومن خلال نتائج الجدول يمكن تحديد ترتيب فقرات هذا المحور تنازليا حسب متوسطات الحسابية لها:

_ جاءت الفقرة (06) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.32)، والذي يقع ضمن الفئة الخامسة من مقياس ليكارت الخماسي (من 4.21 الى 5) والتي تشير إلى خيار مرتفعة جدا، والتي تظهرها 66.5% كأعلى نسبة لخيار موافق وتليها نسبة 34% لخيار موافق بشدة، مما يدل على وجود درجة عالية من إهتمام الشركة بتنبية العمال لأخذ احتياطاتهم حتى لا يكونوا عرضة لحوادث العمل.

_ جاءت الفقرتين (01) و(03) في المرتبتين الثانية والثالثة بمتوسطات حسابية (4.20) و(4.19) على التوالي، والتي تقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20)، وتشير إلى خيار مرتفعة والتي تعكسها 65.4% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (01) و54.8% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (03)، وهذا يعكس حرص المؤسسة على إجراء حملات تحسيسية للعمال، وتوعيتهم من أجل احترام إجراءات السلامة المهنية لتجنب الوقوع في حوادث العمل.

_ جاءت الفقرتين (02) و(05) في المرتبة الرابعة والخامسة بمتوسطات حسابية (4.12) و(4.01) على التوالي، والتي تقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) التي تعكس خيار مرتفعة، والتي تعكسها 61.5% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (02) و57.7% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (05)، وهذا يدل على أن المؤسسة مهتمة بتعريف العمال بمخاطر العمل وتوفير أساليب التوعية الوقائية لحمايتهم منها.

_ جاءت الفقرتين (07) و(04) في المرتبتين السادسة والسابعة بمتوسطات حسابية (3.88) و(3.84) على التوالي، والتي تقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) والتي تشير الى خيار مرتفعة، وتعكسها 46.2% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (07) و50% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (04)، وتظهر أهمية الفقرة (07) بهذا المستوى إلى صرامة المؤسسة في هذا الجانب خاصة الرعاية الصحية، أما بالنسبة للفقرة (04) تظهر أهميتها في تبادل المعلومات والخبرات بين العمال في مواضيع الوقاية والامن خاصة أنهم يعملون في بيئة واحدة وبالتالي المخاطر تكون موحدة وبالتالي وتجنبها يكون من قبل الجميع.

ثانيا: محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

جدول 20: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية

ترتيب الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات					الفقرة
				5 موافق بشدة	4 موافق	3 محايد	2 غير موافق	1 غير موافق بشدة	
3	مرتفعة	0.99	4.009	36	46	12	7	3	08_ يوجد نظام طبي منتقل مع الورشات
				%34.6	%44.2	%11.5	%6.7	%2.9	
1	مرتفعة جدا	0.53	4.41	45	57	2	0	0	09_ هل توفر المؤسسة للعمال فحوصات طبية دورية
				%43.3	%54.8	%1.9	%0	%0	
2	مرتفعة	0.75	4.16	33	60	7	3	1	10_ هل توفر المؤسسة اسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة
				%31.7	%57.7	%6.7	%2.9	%1	
4	مرتفعة	0.94	3.85	27	45	25	4	3	11_ يتم فحص أجهزة الصحة والسلامة بشكل دوري
				%26	%43.3	%24	%3.8	%2.9	
5	مرتفعة	1.14	3.58	23	41	20	14	6	12_ هل تتكفل المؤسسة بالعمال المصابين لحظة وقوع حادث العمل بطريقة جيدة
				%22.1	%39.4	%19.2	%13.5	%5.8	
6	متوسطة	1.11	3.35	17	34	26	23	4	13_ هل من السهل حصول العمال على معدات السلامة المهنية
				%16.3	%32.7	%25	%22.1	%3.8	
7	منخفضة	1.31	2.66	12	18	20	31	23	14_ هل تهتم المؤسسة بالصحة التفسيية للعمال عند حصول حوادث العمل
				%11.5	%17.3	%19.2	%29.8	%22.1	
...	مرتفعة	0.70	3.71	السلامة المهنية					تقييم تطبيق قواعد الصحة و

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

بالنظر إلى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور الثاني الخاص بتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، والذي يشير إلى اتجاهات أفراد العينة إلى رضاهم عن تطبيق المؤسسة لقواعد الصحة والسلامة المهنية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.71) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (3.41 إلى 4.20) وهي فئة تشير إلى خيار مرتفع الذي يعبر عن مستوى مرتفع من الموافقة.

كما يلاحظ من خلال نتائج الجدول أن هناك اتساق مقبول في رؤية أفراد العينة، حيث بلغ الانحراف المعياري الكلي 0.70 وهو أقل من الواحد الصحيح.

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

بعدها يمكننا ترتيب فقرات هذا الجدول ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية:

_ جاءت الفقرة (09) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.41)، والذي يقع ضمن الفئة الخامسة من مقياس ليكارت الخماسي (4.21 الى 5) والتي تشير الى خيار مرتفع جدا، تعكسها 54.8% كأعلى نسبة لخيار موافق وتليها 43.3% كأعلى نسبة لخيار موافق بشدة وبانحراف معياري (0.53)، مما يدل على ان المؤسسة حريصة كل الحرص على التأكد من الحالة الصحية للعمال ومتابعتها بشكل دوري.

_ جاءت العبارتين (10) و (08) في المرتبتين الثانية والثالثة بمتوسطات حسابية (4.16) و(4.009) على التوالي، والتي تقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) والتي تعكسها 57.7% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (10) و44.2% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (08)، وبانحرافات معيارية (0.75) و(0.99) على التوالي، وهذا يدل على أن المؤسسة توفر تدخلات أولية والسريعة في حالة حصول أي حادث مفاجئ، وبالتالي تقليل الاضرار وإحتضان إصابات العمل في الوقت المناسب.

_ جاءت الفقرة (11) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.85) والذي يقع ضمن الفئة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) وهي الفئة التي تشير لخيار مرتفعة، حيث تعكسها 43.3% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.94)، وهذا يدل على أن المؤسسة حريصة على فحص أجهزة الصحة والسلامة دوريا، لمراقبة التلف الذي قد يصيبها جراء الاستعمال وبالتالي تجديدها إن تطلب الامر ذلك.

_ جاءت الفقرة (12) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.58) والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (من 3.41 الى 4.20) التي تشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 39.4% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.14)، وهذا يشر على حرص المؤسسة على توفير نظام طبي متنقل مع جميع الورشات كما بينته الفقرة (08)، مما يدل على حرصها على التكفل بالعمال المصابين في الحوادث العمل بطريقة مناسبة وجيدة كما تبينه الفقرة الحالية.

_ جاءت الفقرة (13) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.35) والذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي (2.61 الى 3.40) وتشير إلى خيار متوسط، وتعكسها نسبة 32.2% من التكرارات لخيار موافق، ونسبة 25% لخيار محايد وبانحراف معياري بقدر ب (1.11)، ويفسر ذلك ببعد الورشات وإنتشارها في الصحراء، مما يتطلب وقت وجهدا لتوصيل هذه المعدات للورشات، وبالتالي صعوبة حصول العمال عليها في الوقت المناسب.

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

_ جاءت العبارة (14) في المرتبة السابعة وبمتوسط حسابي (2.66) والذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي والذي يعكس خيار متوسطة، وتعكسها 29.8% كأعلى نسبة لخيار غير موافق وبانحراف معياري (1.31) ويفسر ذلك بانخفاض مستوى الحوادث في المؤسسة خاصة في السنوات الأخيرة، مما يجعل المؤسسة لا تولي إهتماماً بهذا الجانب رغم احتوائها على قسم الانصات الاجتماعي الذي يتكفل بهذه الحالات.

ثالثاً: محور تصميم دورات تدريبية

جدول 21: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تصميم دورات تدريبية

الفقرة	الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات				
					5 موافق بشدة	4 موافق	3 محايد	2 غير موافق	1 غير موافق بشدة
15_ هل أجريت تدريب في مجال الصحة المهنية المهنية خلال مسيرتك	4	متوسطة	1.21	3.32	15	42	20	16	11
					%14.4	%40.4	%19.2	%15.4	%10.6
16_ تقوم المؤسسة بعقد دورات تدريبية خاصة بالصحة المهنية	3	مرتفعة	1.13	3.46	14	49	23	7	11
					%13.5	%47.1	%22.1	%6.7	%10.6
17_ يتم تحديد الحاجة التدريبية من خلال التقييم الدوري للحوادث	5	متوسطة	1.14	3.25	14	33	33	14	10
					%13.5	%31.7	%31.7	%13.5	%9.6
18_ يتم تحديد الحاجة الحاجات التدريبية عند ملاحظة ارتفاع الحوادث	2	مرتفعة	1.04	3.51	15	47	24	13	5
					%14.4	%45.2	%23.1	%12.5	%4.8
19_ انطلاقاً من تدريبك أصبحت تدرك الاخطار المهنية المرتبطة بعملك	1	مرتفعة	1.10	3.71	21	52	19	4	8
					%20	%50	%18.6	%3.8	%7.7
تقييم تصميم دورات تدريبية									
		مرتفعة	0.92	3.45					

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على وخرجات SPSS

بالنظر الى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور الثالث الخاص بتصميم دورات تدريبية، والذي يشير الى اتجاهات أفراد العينة الى رضاهم عن الدورات التدريبية التي تجربها المؤسسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.45)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) وهي فئة تشير إلى خيار مرتفع الذي يعبر عن مستوى مرتفع من الموافقة، كما بلغ

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

الانحراف المعياري (0.92) وهو أقل من الواحد الصحيح مما يدل أن هناك إتساق مقبول في رؤية أفراد العينة لهذا المحور.

بعدها يمكننا ترتيب فقرات هذا الجدول تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية:

_ جاءت الفقرة (19) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.71)، والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) والتي تشير إلى خيار مرتفع، تعكسها 50% كأعلى نسبة لخيار موافق، وبانحراف معياري (1.10)، مما يدل على نجاح البرامج التدريبية التي تجريها المؤسسة وتحقق أهدافها من جهة، ومن جهة أخرى استفادة العمال منها حيث أصبحوا يدركون المخاطر المرتبطة بمناصب عملهم.

_ جاءت الفقرة (18) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.51)، والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) والتي تشير إلى خيار مرتفعة، تعكسها 45.2% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري 1.04، مما يدل أن المؤسسة تضع خططها التدريبية وفق الوضعية السائدة فيها من ناحية حوادث العمل، وبالتالي تجعل العمال دائما على إستعداد لتفاديها من خلال التدريبات التي توفرها لهم.

_ جاءت الفقرة (16) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.46)، الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) والتي تشير إلى خيار مرتفعة، تعكسها 47.1% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.13)، وهذا يدل على إهتمام المؤسسة بشكل كبير بالصحة والسلامة المهنية لعمالها، من خلال برمجة دورات تدريبية فيها ضمن خططها التدريبية.

_ جاءت الفقرة (15) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.32)، الذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي (2.61 الى 3.40) التي تشير إلى خيار متوسطة، وتعكسها نسبة 40.4% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.21)، مما يدل على أن فئة متوسطة من العمال إستفادت من البرامج التدريبية التي تجريها المؤسسة، وهذا يعود لسببين الأول بسبب أن المؤسسة تظم عدد كبير جدا من العمال مما يصعب إستفادتهم جميعا من البرامج التدريبية، أما السبب الثاني هو تغيب العمال عنها في حالة ما اذا برمجت في شهر الراحة الخاص بهم باعتبار أن من أنظمة العمل في المؤسسة نظام شهر عمل شهر راحة.

_ جاءت الفقرة (17) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.25) والذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي (2.61 الى 3.40) والتي تشير إلى خيار متوسطة، وتعكسها 31.7% لخيارين موافق ومحايدين بالتساوي وبانحراف معياري (1.14)، مما يدل أن المؤسسة تعد دوراتها

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

التدريبية من خلال تقييم الحوادث التي حصلت بها (أسبابها، اثارها، كيفية تجنبها) وبالتالي تجعل العمال أكثر حذرا لتجنب حوادث حصلت في مكان عملهم.

رابعا: محور التكفل الاجتماعي بيئة العمل

جدول 22: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل

الفقرة	الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات				
					1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة
20_ تلتزم مؤسستكم بتوفير حقوق العمال من خدمات اجتماعية في حالة التعرض لحوادث العمل	4	متوسطة	1.33	3.08	15	23	23	14	19
					%14.4	%22.1	%22.1	%23.1	%18.3
21_ تعمل مؤسستكم على التصريح لمصالح الضمان الاجتماعي عند حصول حوادث عمل في الأجال المحددة	1	مرتفعة	0.88	4.009	1	7	13	52	31
					%1	%6.7	%12.5	%50	%29.8
22_ تقدم مؤسستكم اعانات عند العجز او الوفاة للعمال المصابين في حوادث العمل	2	مرتفعة	0.99	3.80	2	9	24	41	28
					%1.9	%8.7	%23.1	%39.4	%26
23_ تتبع المؤسسة الملف الطبي للعامل المصاب وتوفر له الرعاية الاجتماعية حتى يلتحق بمنصب عمله	4	متوسطة	1.27	3.08	14	22	25	27	16
					%13.5	%21.2	%24	%26	%15.4
24_ تقوم المؤسسة بتوفير منصب شغل بديل للعامل المصاب في حادث العمل عند عدم قدرته على العمل في المنصب القديم	3	مرتفعة	1.009	3.59	5	9	25	49	16
					%4.8	%8.7	%24	%47.1	%15.4
تقييم التكفل الاجتماعي بحوادث العمل	مرتفعة	0.79	3.51					

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS

بالنظر الى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور الثالث الخاص بالتكفل الاجتماعي بحوادث العمل، والذي يشير إلى إتجاهات افراد العينة إلى رضاهم عن التكفل الاجتماعي بحوادث العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.51) والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرات الخماسي

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

(3.41 الى 4.20) وهي فئة تقع ضمن خيار مرتفع الذي يعبر عن مستوى مرتفع من الموافقة، كما بلغ الانحراف المعياري (0.79) التي تدل على إتساق مقبول في رؤية أفراد العينة حول هذا المحور.

بعدها يمكننا ترتيب فقرات هذا الجدول ترتيبا تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية:

_ جاءت الفقرة (21) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.009) والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي التي تشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 50% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.88)، مما يدل على حرص المؤسسة الشديد على التصريح لمصالح الضمان الاجتماعي عند حوادث العمل في الأجل المحددة، بهدف الحفاظ على حقوق العمال خاصة وأن أجال التصريح جد قصيرة.

_ جاءت الفقرة (22) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.80)، والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الرابعة (3.41 الى 4.20) التي تشير إلى خيار مرتفع، 39.4% تعكسها كأعلى نسبة لخيار موافق بانحراف معياري (0.99)، وذلك بسبب أن هذا الاجراء متداول بكثرة لدى الشركات وتترتب عليه عقوبات قانونية صارمة على الشركات في حالة إنكاره، كذلك أن العمال يولون أهمية قصوى لهذه الحالات ويحاولون التعرف عليها لضمان حقوقهم.

_ جاءت الفقرة (24) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.59) والذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي ويشير إلى خيار مرتفعة، وتظهرها 47.1% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري يقدر ب (1.009)، مما يدل على عدم تخلي المؤسسة على العمال المصابين في حوادث العمل، وتسعي لتوفير منصب عمل أكثر راحة ويتناسب مع حالتهم الصحية بعد التعرض لحوادث العمل.

_ في حين جاءت الفقرتين (20) و(23) في المرتبة الرابعة وبنفس المتوسط الحسابي (3.08) الذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي التي تشير إلى خيار متوسط، وتعكسها 23.1% كأعلى نسبة لخيار موافق وإنحراف معياري (1.33) للفقرة (20) و26% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.27) للفقرة (23)، مما يدل على إهتمام المؤسسة بالجانب الاجتماعي لعمالها وتقديم كل الخدمات اللازمة في حالة تعرضهم لحوادث عمل إلى غاية التحاقهم بمنصب عملهم.

خامسا: محور تصميم بيئة عمل آمنة

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

جدول 23: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تصميم بيئة عمل امنة

الفقرة	الترتيب الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات							
					5 موافق بشدة	4 موافق	3 محايد	2 غير موافق	1 غير موافق بشدة			
25_ توفر مؤسستكم معدات الامن والسلامة على مستوى الورشات	3	مرتفعة	0.70	4.06	28	56	19	1	0			
					%26.9	%53.8	%18.3	%1	%0			
26_ الفحص والصيانة المستمرة للأجهزة واللات	4	مرتفعة	0.88	3.84	23	50	26	2	3			
					%22.1	%48.1	%25	%1.9	%2.9			
27_ يوجد أنظمة اذار على مستوى الورشات	1	مرتفعة	0.58	4.25	33	65	5	1	0			
					%31.7	%62.5	%4.8	%1	%0			
28_ تقديم حوافز مادية ومعنوية عند انعدام حوادث العمل	5	مرتفعة جد	1.30	3.41	24	34	19	15	12			
					%23.1	%32.7	%18.3	%14.4	%11.5			
29_ توفر المؤسسة جميع معدات الحماية الخاصة الازمة للعمال	2	مرتفعة	0.84	4.14	37	52	7	8	0			
					%35.6	%50	%6.7	%7.7	%0			
تقييم تصميم بيئة عمل امنة					مرتفعة	0.68	3.94				

المصدر: إعداد الباحثة إعتقادا على مخرجات SPSS

بالنظر الى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور الخامس الخاص بتصميم بيئة العمل، والذي يشير الى اتجاهات افراد العينة إلى رضاهم عن البيئة التي يعملون بها، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.94) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 إلى 4.20)، وهي فئة تشير إلى خيار مرتفع الذي يعبر عن مستوى مرتفع من الموافقة، كما بلغ الانحراف المعياري (0.68) وهو أقل من الواحد الصحيح مما يدل على أن هناك اتساق مقبول في رؤية أفراد العينة لهذا المحور.

بعدها يمكننا ترتيب فقرات هذا الجدول ترتيب تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية:

_ جاءت الفقرة (27) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) والذي يقع ضمن الفئة الخامسة من مقياس ليكارت الخماسي والتي تشير إلى خيار مرتفعة جدا، تظهرها 62.5% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.58)، مما يدل على حرص المؤسسة على تأمين بيئة العمل ووضع مثل هذه الأجهزة في الورشات خاصة أن مجال نشاطها يتطلب ذلك (في حالة تسرب غاز من الأرض اثناء التنقيب عن البترول تنطلق صفارات الإنذار).

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

_ جاءت الفقرة (29) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.14) والذي يقع ضمن الفئة الرابعة على مقياس ليكارت الخماسي (2.41 الى 4.20) والذي يشير الى خيار مرتفعة، وتعكسها 50% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.84)، وهذا يشير إلى الأهمية التي توليها المؤسسة في الجانب المتعلق بالوقاية والسلامة لعمالها حيث توفر لهم كل معدات الحماية الشخصية حرصاً منها على حياتهم.

_ جاءت الفقرة (25) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.06) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار موافق، وتعكسه 53.8% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.70)، مما يدل على اهتمام المؤسسة على تأمين بيئة العمل وبالتالي تأمين عمالها في نفس الوقت، وكذل يدل على أن المؤسسة حريصة على تطبيق جميع معايير الامن والسلامة المعمول بها.

_ جاءت الفقرة (26) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.84) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) والتي تشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 48.1% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري 0.88، وهذا يدل على أن المؤسسة حريصة على فحص الاتها وإجراء صيانة دورية لها من أجل تأكد أنها في حالة جيدة للعمل وفقاً لمعايير محددة، خاصة وأن معظمها مستوردة من الخارج وبسعر جدا مرتفع، ومن جهة أخرى تأمين عمالها من أي خطر قادم من الة.

_ جاءت الفقرة (28) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.41) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 32.7% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.30)، وهذا يشير إلى أن المؤسسة تقدم نوع من الحماية للعمال عن طريق تحفيزهم مادياً كزيادة في الاجر ومعنويًا كترقيتهم، حتى يكونوا أكثر حذراً لتجنب الوقوع في الحوادث.

سادساً: محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل

جدول 24: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الخاص التزامات المؤسسة للوقاية من

حوادث العمل

الفرقة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات					الفرقة
				5 موافق بشدة	4 موافق	3 محايد	2 غير موافق	1 غير موافق بشدة	
1	مرتفعة	0.75	4.09	31	55	16	1	1	30_ تفرض المؤسسة على العمال تطبيق
				29.8%	52.9%	15.4%	1%	1%	

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

قواعد الصحو والسلامة المهنية									
3	مرتفعة	0.95	3.93	29	51	15	6	3	31_ تفرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العمال الغير ملتزمين بتطبيق إجراءات وقواعد السلامة
				%27.9	%49	%14.4	%5.8	%2.9	
4	مرتفعة	0.97	3.67	19	48	24	10	3	32_ فرض مراقبة مستمرة من طرف المسؤولين في أماكن العمل من أجل اكتشاف أماكن الخطر
				%18.3	%46.2	%23.1	%9.6	%2.9	
2	مرتفعة	0.86	3.95	26	55	17	4	2	33_ التبليغ عن حوادث العمل وتسجيلها والتحقق فيها
				%25	%52.9	%16.3	%3.8	%1.9	
5	متوسطة	1.29	3.20	21	23	29	18	13	34_ السماح للعمال بالمشاركة في اعداد برامج الصحة والسلامة المهنية
				%20.2	%22.1	%27.9	%17.3	%12.5	
				تقييم التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل					
	مرتفعة	0.71	3.77						

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

بالنظر الى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور السادس الخاص بالتزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل، والذي يشير إلى اتجاهات أفراد العينة إلى رضاهم عن تطبيق تحمل المؤسسة لالتزاماتها من أجل الوقاية من حوادث العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.77) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرات الخماسي (3.41 الى 4.20) وهي فئة تشير إلى خيار مرتفع الذي يعبر عن مستوى مرتفع من المقاومة، كما يلاحظ أن هناك إتساق مقبول في رؤية أفراد العينة، حيث بلغ الانحراف المعياري 0.71 وهو أقل من الواحد الصحيح.

_ جاءت الفقرة (30) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرات الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتظهرها 52.9% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.86)، وهذا يشير إلى أن المؤسسة صارمة جداً بشأن تطبيق العمال لقواعد الصحة والسلامة المهنية.

_ جاءت الفقرة (33) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.95) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرات الخماسي (3.41 الى 4.20) والذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 52.9% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.86)، والغرض من التبليغ عن حوادث العمل والتحقق فيها هو معرفة أسبابها وبالتالي معرفة طرق الوقاية منها.

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

_ جاءت الفقرة (31) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.93) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 49% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.95)، وهذا يشير إلى أن المؤسسة تتابع وتراقب عمالها في ورشات العمل وتعاقب الغير ملتزم بإجراءات الوقاية.

_ جاءت الفقرة (32) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.67) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتظهرها 46.2% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.97)، وهذا يشير إلى حرص المؤسسة دائماً على تأمين بيئة العمل وازاحة كل المخاطر التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل.

_ جاءت الفقرة (34) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.20) والذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى خيار متوسطة، وتعكسها 27.9% كأعلى نسبة لخيار محايد وبانحراف معياري (1.29)، وهذا طبيعي لأنه لا يمكن أن يسمح لكل العمال بالمشاركة في إعداد برامج الصحة والسلامة المهنية بسبب العدد الكبير للعمال في المؤسسة من جهة وكذلك توزع الورشات في مناطق بعيدة في الصحراء من جهة أخرى، وبالتالي يتم تشكيل لجنة تضم عدد معين من العمال توكل إليهم هذه المهمة وهو الموجود في المؤسسة بالفعل.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات افراد العينة حول أسباب حوادث العمل

جدول 25: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاص بمحور أسباب حوادث العمل

الفقرة	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الفقرة
	1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة				
35_ كلما نقص عمر العامل كلما زاد تعرضه لحوادث العمل	6	22	26	30	20	3.34	1.18	متوسطة	9
	5.8%	21.2%	25%	28.8%	19.2%				
36_ نقص الخبرة والمعرفة سبب في الوقوع في حوادث العمل	2	2	9	54	37	4.17	0.81	مرتفعة	1
	1.9%	1.9%	8.7%	51.9%	35.6%				
37_ يحترم العمال جميع الإجراءات الوقائية التي	6	16	23	44	15	3.44	1.09	مرتفعة	8
	5.8%	15.4%	22.1%	42.3%	14.4%				

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

									تضعها المؤسسة
4	مرتفعة	0.86	3.91	28	45	25	6	0	38_ ترتفع حوادث العمل في الفترات الليلية
				%26.9	%43.3	%24	%5.8	%0	
2	مرتفعة	0.90	4.06	35	51	9	8	1	39_ الحرارة المرتفعة او المنخفضة سبب في حوادث العمل
				%33.7	%49	%8.7	%7.7	%1	
3	مرتفعة	0.85	4.03	34	46	18	6	0	40_ الرياح والأتربة من الأسباب المباشرة للوقوع في الحوادث
				%32.7	%44.2	%17.3	%5.8	%0	
10	متوسطة	1.17	3.24	13	38	24	19	10	41_ يلتزم العمال بقوانين السلامة بطوعية دون ان تفرضها المؤسسة
				%12.5	%36.5	%23.1	%18.3	%9.6	
5	مرتفعة	0.82	3.80	17	58	23	4	2	42_ عدم الالتزام بوسائل الوقاية سبب مباشر في حوادث العمل
				%16.3	%55.8	%22.1	%3.8	%1.9	
7	مرتفعة	1.18	3.46	16	49	16	13	10	43_ قلة التركيز والانتباه يؤديان لوقوع حوادث العمل
				%15.4	%47.1	%15.4	%12.5	%9.6	
6	مرتفعة	1.13	3.58	19	50	16	11	8	44_ ادراك العمال للمخاطر التي تحصل بسبب اهمال او الاستهتار بإجراءات السلامة
				%18.3	%48.1	%15.4	%10.6	%7.7	
11	متوسطة	1.38	3.09	18	31	17	19	19	45_ مستوى الإضاءة يلعب دورا في حوادث العمل
				%17.3	%29.3	16.3	%18.3	%18.3	
.....	مرتفعة	0.51	3.65	أسباب حوادث العمل					تقيم

المصدر: إعداد الباحثة إعتقادا على مخرجات SPSS

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل فقرات المحور الخاص بأسباب حوادث العمل، والذي يشير إلى اتجاهات أفراد العينة إلى رضاهم عن أسباب التي تؤدي حوادث العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.65)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

(3.41 الى 4.20) وهي فئة تشير إلى خيار مرتفع الذي يعبر عن مستوى مرتفع من الموافقة، كما بلغ الانحراف المعياري (0.51) وهو أقل من الواحد الصحيح مما يدل على وجود إتساق مقبول في رؤية أفراد العينة لهذا المحور.

_ جاءت الفقرة (36) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.17) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي ويشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 51.9% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.81)، مما يدل على أن نقص الخبرة والمعرفة في العمل من أسباب حوادث العمل، وهذا ما يفسر تعرض الموظفين الجدد للحوادث بسبب إفتقارهم للخبرة التي تُكتسب مع الوقت.

_ جاءت الفقرتين (39) و (40) في المرتبتين الثانية والثالثة بمتوسطات حسابي (4.06) و (4.03) على التوالي والتي تقع ضمن الفئة الرابعة على مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتظهرها 49% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (39)، 44.2% كأعلى نسبة لخيار موافق للفقرة (40) مما يدل على أن الظروف المناخية لها دور في إرتفاع حوادث العمل، كارتفاع درجات الحرارة خاصة في فصل الصيف وهبوب الرياح المحملة بالأتربة.

_ جاءت الفقرة (38) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.91) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة على مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 43.3% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.86)، يفسر إرتفاع حوادث العمل في الفترات الليلية لسببين الأول هو اختلاف مستوى الإضاءة الاصطناعية عن الإضاءة الطبيعية رغم ما توفره المؤسسة من إمكانيات لتحسين الإضاءة، وكذلك بسبب أن العامل يحتاج وقت ليتأقلم مع العمل الليلي خاصة بعد عودته إلى العمل بعد أن كان في شهر الراحة.

جاءت الفقرة (42) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.80) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 55.8% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (0.82)، مما يدل أن الالتزام بوسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة سبب في الوقاية أو التخفيف من حدة حوادث العمل في حالة وقوعها.

_ جاءت الفقرة (44) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.58) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (3.41 الى 4.20) الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتظهرها 48.1% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.13)، ويعود إدراك العمال للمخاطر التي قد تحصل بسبب إهمال والاستهتار بإجراءات السلامة، الدورات التدريبية التي تضعها المؤسسة للعمال، بالإضافة إلى تطبيق المؤسسة لفكرة Flache Info التي تقوم المؤسسة من خلالها في حالة حصول حادث عمل

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

إعادة تمثيل الحادث وتصويره مع بيان سبب وقوعه وتعممها على كل المؤسسة بجميع ورشاتها، وبالتالي يدرك العمال سبب الخطر.

_ جاءت الفقرة (43) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.46) الذي يقع ضمن مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى خيار مرتفعة، وتعكسها 47.1% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.18)، ويفسر ذلك بان تشتت تركيز العمال إثناء العمل قد يكون سبب في وقوعه في الحوادث.

_ جاءت الفقرة (38) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.44) الذي يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي ويشير إلى خيار مرتفعة، حيث تعكسها 42.3% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.09)، مما يدل أن هناك التزام مقبول من طرف العمال بإجراءات السلامة التي تضعها المؤسسة.

_ جاءت الفقرة (35) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.34) الذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى خيار متوسطة، وتعكسها نسبة 28.8% كأعلى نسبة لخيار موافق وتليها نسبة 25% لخيار محايد، مما يدل على أن نقص العمر العامل ليس دائما سببا لتعرضه للحوادث، ذلك أن الطاقات الشبابية في المؤسسة تتمتع بالكفاءة والمعرفة وهذا ما لاحظناها من خلال تحليل البيانات الشخصية العمال حسب المؤهل العلمي لهم.

_ جاءت الفقرة (41) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.24) الذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى خيار متوسطة، وتعكسها 36.5% كأعلى نسبة لخيار موافقة وتاليها نسبة 23.1% لخيار محايد، مما يشير إلى التزام المتوسط للعمال لإجراءات السلامة دون أن تفرضها المؤسسة ويفسر ذلك بشخصية العامل وسلوكياته.

جاءت الفقرة (45) في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.09) الذي يقع ضمن الفئة الثالثة من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى خيار متوسطة، وتعكسها 29.3% كأعلى نسبة لخيار موافق وبانحراف معياري (1.38)، وهذا ما أكدته الفقرة (38) أن درجة الإضاءة تلعب دورا في حوادث العمل.

المبحث الثالث: دراسة العلاقة والأثر بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل.

المطلب الأول: دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل

أولاً: دراسة العلاقة بين محور التوعية بخطورة حوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

نفترض أنه:

H1: يوجد علاقة بين محور التوعية بخطورة حوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

H0: لا يوجد علاقة بين محور التوعية بخطورة حوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

جدول 26: معامل الارتباط Spearman للمحور الاول مع المتغير التابع

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط Spearman	العلاقة بين محور التوعية بخطورة حوادث العمل والمتغير التابع
0.000	0.454**	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط Spearman بلغت (0.568^{**})، كما بلغ مستوى المعنوية (Sig) البالغ (0.001) أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة قوية بين التوعية بخطورة حوادث العمل وحوادث العمل أي أن العلاقة بينهما طردية كلما زادت توعية العمال بخطورة حوادث العمل، كلما نقصت الحوادث في المؤسسة.

ثانياً: دراسة العلاقة بين محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض انه:

H1: توجد علاقة بين محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل

H0: لا توجد علاقة بين محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل.

جدول 27: معامل الارتباط Spearman للمحور الثاني مع حوادث العمل

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط Spearman	العلاقة بين محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل
0.000	0.497**	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط Spearman بلغت (0.497^{**})، كما أن مستوى المعنوية (Sig) بلغ (0.000) أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

الصفيرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة قوية بين تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل، أي كلما التزم العمال بقواد الصحة والسلامة المهنية، كلما تراجعت نسبة تعرضهم للحوادث.

ثالثاً: دراسة العلاقة بين محور تصميم دورات تدريبية والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد علاقة بين محور تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل

H0: لا يوجد علاقة بين محور تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل.

جدول 28: معامل الارتباط Spearman للمحور الثالث وحوادث العمل

مستوى المعنوية Sig	معامل الارتباط spearman	العلاقة بين تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل
0.000	0.374**	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه ان قيمة معامل الارتباط Spearman بلغت (0.374**), كما أن مستوى المعنوية (Sig) بلغ (0.000) أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفيرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة قوية بين تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل، فكلما إستفاد العمال من دورات تدريبية في مجال حوادث العمل، كلما زادت نسبة تجنبهم لها.

رابعاً: دراسة العلاقة بين محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد علاقة بين التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل

H0: لا يوجد علاقة بين التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل

جدول 29: معامل الارتباط Spearman للمحور الرابع وحوادث العمل

مستوى المعنوية (Sig)	معامل الارتباط Spearman	العلاقة بين محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل
0.000	0.552**	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

يبين الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط Spearman بلغت (**0.552)، كما أن مستوى المعنوية (Sig) بلغ (0.000) أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة قوية بين التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل.

خامساً: دراسة العلاقة بين محور تصميم بيئة عمل امانة والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: توجد علاقة بين محور تصميم بيئة عمل امانة وحوادث العمل.

H0: لا توجد علاقة بين محور تصميم بيئة عمل امانة وحوادث العمل.

جدول 30: معامل الارتباط Spearman للمحور الخامس وحوادث العمل

مستوى المعنوية (Sig)	معامل الارتباط Spearman	العلاقة بين محور تصميم بيئة عمل امانة وحوادث العمل
0.000	0.417**	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط Spearman بلغت (**0.417)، كما أن مستوى المعنوية (Sig) بلغ (0.000) أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة قوية بين تصميم بيئة عمل امانة وحوادث العمل، أي انه كلما كانت بيئة العمل اكثر أماناً، كلما نقصت نسبة الحوادث في المؤسسة.

سادساً: دراسة العلاقة بين محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل والمتغير التابع

(حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: توجد علاقة بين التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل

H0: لا توجد علاقة بين التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

جدول 31: معامل الارتباط Spearman للمحور السادس وحوادث العمل

مستوى المعنوية (Sig)	معامل الارتباط Spearman	العلاقة بين محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل
0.000	0.508**	

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط Spearman بلغت (0.508**), كما أن مستوى المعنوية (Sig) بلغ (0.000) أقل من (0.05) المستوى المعتمد في هذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضي الصفريّة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة قوية بين التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل، أي أنه كلما زادت التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل، كلما نقصت معها نسبة الحوادث في المؤسسة.

المطلب الثاني: دراسة الأثر بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل

أولاً: دراسة الأثر بين التوعية بخطورة حوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد تأثير لمحور التوعية بخطورة حوادث العمل على حوادث العمل عند مستوى المعنوية 0.05

H0: لا يوجد تأثير لمحور التوعية بخطورة حوادث العمل على حوادث العمل عند مستوى المعنوية 0.05

جدول 32: تحليل التباين الأحادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور التوعية بخطورة

حوادث العمل وحوادث العمل

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	7.807	1	7.807	31.708	000
داخل المجموعات	25.113	102	0.246	عند مستوى الدالة: 0.05=Alfa	
التباين الكلي	32.919	103		(0.487) =R	(0.237) =R ²

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

يبين الجدول (32) أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة (31.708) عند درجة الحرية (1 و 275) ومستوى الدالة (Sig) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير بين التوعية بخطورة حوادث العمل على حوادث العمل، ويظهر ذلك من خلال معامل الارتباط الذي قدر بـ: (0.487) ومعامل التحديد الذي بلغ (0.237)، مما يعني أن ما نسبته (23.7%) فقط من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع راجعة إلى المتغير المستقل " التوعية بخطورة حوادث العمل "

ثانياً: دراسة الأثر بين تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد تأثير لمحور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل عند مستوى المعنوية 0.05

H0: لا يوجد تأثير لمحور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل عند مستوى المعنوية 0.05

جدول 33: تحليل تباين الأحادي ANOVA لإجابات افراد العينة بين محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	13.575	1	13.575	37.390	0.000
داخل المجموعات	37.034	102	0.363	عند مستوى الدالة: 0.05=Alfa	
التباين الكلي	50.609	103		(0.518)=R	(0.268)=R ²

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (33) أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة (37.390) عند درجات الحرية (1 و 102) ومستوى الدالة (Sig) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير بين تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل، ويظهر ذلك من خلال معامل الارتباط الذي قدر بـ: (0.518) ومعامل التحديد الذي بلغ (0.268)، مما يعني أن ما نسبته (26.8%) فقط من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع راجعة إلى المتغير المستقل " تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية "

ثالثاً: دراسة الأثر بين تصميم دورات تدريبية والمتغير التابع (حوادث العمل)

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

نفترض أنه:

H1: يوجد تأثير لمحور تصميم دورات تدريبية على حوادث العمل عند مستوى المعنوية 0.05

H0: لا يوجد تأثير لمحور تصميم دورات تدريبية على حوادث العمل عند مستوى المعنوية 0.05

جدول 34: تحليل تباين احادي ANOVA لإجابات افراد العينة بين محور تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	12.046	1	12.046	16.340	0.000
داخل المجموعات	75.191	102	0.737	عند مستوى الدالة: 0.05=Alfa	
التباين الكلي	87.237	103		(0.372)=R	(0.138)=R ²

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (34) أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة (16.340) عند درجات الحرية (1 و 102) ومستوى دالة (Sig) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير بين تصميم دورات تدريبية وحوادث العمل، ويظهر ذلك من خلال معامل الارتباط الذي قدر بـ: (0.138) ومعامل التحديد الذي بلغ (0.372)، مما يعني أن ما نسبته (37.2%) فقط من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع راجعة للمتغير المستقل " تصميم دورات تدريبية".

رابعاً: دراسة الأثر بين التكفل الاجتماعي بحوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد تأثير لمحور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل على حوادث العمل عند مستوى معنوية 0.05

H0: لا يوجد تأثير لمحور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل على حوادث العمل عند مستوى معنوية 0.05

جدول 35: تحليل تباين احادي ANOVA لإجابات افراد العينة بين محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	19.147	1	19.147	42.234	0.000
داخل المجموعات	46.482	102	0.456	عند مستوى الدالة: 0.05=Alfa	
التباين الكلي	65.729	103		(0.541)=R	(0.293)=R ²

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (35) أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة (42.234) عند درجات الحرية (1 و 102) ومستوى دالة (Sig) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير بين التكفل الاجتماعي بحوادث العمل وحوادث العمل، ويظهر ذلك من خلال معامل الارتباط الذي يقدر بـ: (0.293) ومعامل التحديد (0.541)، مما يعني أن ما نسبته (54.1%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع راجعة للمتغير المستقل "التكفل الاجتماعي بحوادث العمل"

خامساً: دراسة الأثر بين تصميم بيئة عمل آمنة والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد تأثير لمحور تصميم بيئة عمل آمنة على حوادث العمل عند مستوى معنوية 0.05

H0: لا يوجد تأثير لمحور تصميم بيئة عمل آمنة على حوادث العمل عند مستوى معنوية 0.05

جدول 36: تحليل تباين احادي ANOVA لإجابات افراد العينة بين محور تصميم بيئة عمل آمنة

وحوادث العمل

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	9.748	1	9.748	25.904	0.000
داخل المجموعات	38.386	102	0.376	عند مستوى الدالة: 0.05=Alfa	
التباين الكلي	48.134	103		(0.203)=R	(0.450)=R ²

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (36) أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة (25.904) عند درجات الحرية (1 و 102) ومستوى دالة (Sig) البالغ (0.000)، أقل من المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير بين تصميم بيئة عمل آمنة وحوادث العمل، ويظهر ذلك من معامل الارتباط قدر بـ: (0.450) ومعامل التحديد بلغ (0.203)، مما

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

يعني أن ما نسبته (20.3%) فقط من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع راجعة للمتغير المستقل "تصميم بيئة عمل آمنة"

سادسا: دراسة الأثر بين التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل والمتغير التابع (حوادث العمل)

نفترض أنه:

H1: يوجد تأثير لمحور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل على حوادث العمل عند مستوى معنوية 0.05

H0: لا يوجد تأثير لمحور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل على حوادث العمل عند مستوى معنوية 0.05

جدول 37: تحليل تباين احادي ANOVA لإجابات أفراد العينة بين محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) الحسابية	القيمة المعنوية Sig
بين المجموعات	12.849	1	12.849	32.582	0.000
داخل المجموعات	40.224	102	0.394	عند مستوى الدالة: 0.05=Alfa	
التباين الكلي	35.073	103		(0.242)=R	(0.492)=R ²

المصدر: إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (37) أعلاه أن قيمة (F) المحسوبة (32.582) عند درجات الحرية (1 و 102) ومستوى الدالة (Sig) البالغ (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) المستوى المعتمد لهذه الدراسة، مما يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على وجود تأثير بين التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وحوادث العمل، ويؤكد ذلك معامل الارتباط الذي قدر بـ: (0.492) ومعامل التحديد (0.242)، مما يعني أن ما نسبته (24.2%) فقط من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع راجعة للمتغير المستقل "التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل".

المطلب الثالث: مناقشة النتائج واختبار فرضيات الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج

سيتم مناقشة نتائج الدراسة إستنادا إلى النتائج المتوصل إليها بعد تحليل إجابات عينة الدراسة

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

تتكون معظم عينة الدراسة من فئة ذكور مع إنعدام لفئة الاناث، وتعتبر هذه النتيجة معقولة في هذا النوع من الاعمال التي تناسب الذكور أكثر من الاناث، كما أن أغلبية عينة الدراسة يتراوح سنها بين 35 سنة الى 40 سنة، وتعتبر هذه الفئة شبابية بمقدورها النهوض بالمؤسسة، كما أظهرت النتائج الى أن أغلب عينة الدراسة هم من فئة المتزوجون، مما يدل على قدرتهم على تحمل المسؤولية وتغطية تكاليف الاسرة والابناء بسبب الاجر الجيد الذي تقدمه المؤسسة، كما أن أغلب عينة الدراسة هم عمال تنفيذيون، وهذا أمر طبيعي لانهم أكثر فئة مطلوبة في مجال المحروقات، وبالنسبة للمؤهل العلمي فقد أشارت النتائج إلى أن أغلب فئة الدراسة هي الفئة ذات التعليم العالي، مما يدل على أن المؤسسة تختار عمالها بعناية خاصة أنها من المؤسسات التي تساهم في الاقتصاد الوطني بشكل كبير مما يتطلب عمال أكثر معرفة وكفاءة، وفي الأخير أشارت النتائج الى أن عينة الدراسة الأكثر خبرة تتراوح مدة خبرتها من 15 الى 20 سنة، مما يدل على الامن والاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به عمال المؤسسة.

حقق محور التوعية بخطورة حوادث العمل المرتبة الأولى من حيث درجة الالتزام بتطبيقه، ويعكس ذلك درجة الموافقة القوية على جميع فقراته وهذا ما عكسته إجابة افراد العينة ، وهذا راجع إلى حرص المؤسسة على عمالها وتوعيتهم بخطورة حوادث العمل، من خلال برمجة المؤسسة لدورات تحسيسية حول حوادث العمل وهو ما تم ملاحظته بالفعل على مستوى المؤسسة ، وكذلك من خلال إجراء مناقشات دورية بين العمل يتم التطرق فيها لمواضيع تخص الامن والسلامة (Safety meeting)، كذلك من خلال الزيارة الميدانية لاحد الورشات تم ملاحظة وجود مجموعة من اللوحات التحذيرية حول بعض الأماكن في الورشة التي يجب أخذ الاحتياطات عند التقرب منها.

ويأتي محور تصميم بيئة عمل آمنة في المرتبة الثانية بنفس درجة الالتزام السابقة، وتبين ذلك الموافقة القوية لفقراته وهذا ما دلت عليه إجابات افراد العينة وكذلك من خلال الملاحظة المباشرة، حيث لوحظ خلال الزيارة الثانية لاحد ورشات المؤسسة، وجود أجهزة إنذار مختلفة مثل صفارات ومصابيح الإنذار، كذلك إحتواء الورشة على مخزن يضم جميع معدات الحماية الشخصية المخصصة للعمال، بالإضافة إلى توفر الورشة على جميع معدات السلامة مثل مطفاة الحرائق من نوع الصغير والكبير اغطية إطفاء الحرائق واقنعة الاكسجين.

جاء محور التزامات المؤسسة للوقاية من حوادث العمل في المرتبة الثالثة وبدرجة التزام قوية سواء من طرف المؤسسة أو العمال، حيث يوافق أغلب العمال على أن المؤسسة تتحمل التزاماتها في الوقاية من حوادث العمل، من خلال ما تعكسه الموافقة القوية لفقراته إستنادا لإجابات أفراد العينة ، وهو بالفعل ما تم ملاحظته خلال فترة التربص حيث لوحظ إهتمام المؤسسة بالتبليغ عن حوادث العمل من طرف المشرف على الورشة والتحقيق فيها من طرف لجنة خاصة، وكذلك من خلال مراجعة القانون

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

الداخلي للمؤسسة والذي ينص في أحد مواده على وجوب إحترام قواعد الصحة والأمن المعدة من طرف الجميع (عمال أو المسؤولين) ولا يدع مجالاً لأي تساهل ممكن في حالة الاستهتار بها، كذلك من خلال زيارة لمجموعة من الورشات لوحظ أن كل الورشات بها مسؤول أو مشرف (Supervision HSE) عمله مراقبة العمال ومدى التزامهم بقواعد الامن والوقاية وتنبيههم في حالة عدم الالتزام بها ، وهذا ما يفسر درجة الموافقة القوية لفقرات هذا المحور.

أما محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية جاء رابعا من حيث درجة الالتزام بتطبيقه، وهذا ما تعكسه درجة الموافقة القوية لأغلب فقراته من خلال إجابات افراد العينة وكذلك من خلال ما تم ملاحظته خلال الزيارة الميدانية لأحد الورشات البعيدة، لوحظ وجود نظام طبي متنقل مع الورشة يحتوي كل المعدات الطبية اللازمة وبإمكانه اسعاف أخطر الحالات يشرف عليه طبيب عام وممرض، كذلك أن المؤسسة تفرض على عمالها إجراء فحص طبي دوري كل 6 اشهر ناهيك عن الفحوصات الطبية الأولى في حالة التوظيف الجديد، وهذا ما ينص عليه قانونها الداخلي، أما بالنسبة لحصول العمال على معدات السلامة فإنه بالنسبة للعمال من الصعب الحصول عليها وهذا ما تعكسه درجة غير موافق والمحايد المرتفعة لأجابتهم ، وبالنسبة للمؤسسة فإنها توفرها للعمال لكنهم لا يهتمون بها، وهذا ما تم ملاحظته في البعض الورشات لوجود بعض الخوذات و القفازات مرمية على الارض، أما بالنسبة لاهتمام المؤسسة بالصحة النفسية للعمال في حالة وقوع حوادث العمل فان أغلب إجابات أفراد العينة تعكس درجة قوية من عدم الموافقة، ذلك أن المؤسسة توفر المراقبة الطبية النفسية في حالة الحوادث الكبيرة والخطيرة التي نادرا ما تحصل، بالإضافة الى أنها تحتوى على قسم مكلف بالإنصات والاستماع إلى حالات النفسية للعمال، تشرف عليه طبيبة نفسية مختصة وبإمكان جميع العمال الاتصال به الا أن أغلبهم لا يجدون الوقت لذلك بسبب نظام العمل، وكذلك بعد الورشات.

في حين أن محور التكفل الاجتماعي بحوادث العمل جاء في المرتبة الخامسة، حيث كان أقل درجة من ناحية الالتزام بتطبيقه وهذا ما تعكسه درجة المحايد لأغلب فقراته، بالنسبة لتتبع المؤسسة للملف الطبي للعامل المصاب كانت أغلب درجاته بين محايد وغير موافق، حيث أنه على مستوى المؤسسة يتم بشكل جيد، لكن على مستوى مصالح الضمان الاجتماعي فإنه توجد بعض العراقيل من بينها التحقيق مع الضحية في حادث عمل، أو بسبب صعوبة التواصل مع العامل المتوقف عن العمل وتتبع لحالته الصحية، كما أن التزام المؤسسة بتوفير حقوق من خدمات إجتماعية في حالة التعرض لحوادث العمل لاقا نفس النتيجة السابقة، وذلك بسبب أن المؤسسة الوطنية تنتمي إلى تعاضدية صناعة البترول (Mutuelle de L'industrie du Pétrole)، والتي تلتزم مع المؤسسة في تعويض العمال في بعض الحالات الناتجة عن تعرضهم لحوادث العمل (مثلا العمليات الجراحية، الأشعة الطبية) وفي

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

المقابل دفع اشتراكات شهرية من المؤسسة والعمال لها، وهذا ما يُسبب تأخر في إستفادة العمال من حقوقهم، وهو ما تم ملاحظته فعلا في المؤسسة بسبب الشكاوى المستمرة للعمال، في حين لاقت فترة تصريح المؤسسة لمصالح الضمان الاجتماعي عند حصول حوادث العمل في الأجل المحددة موافقة قوية من طرف العمال من خلال إجاباتهم وكذلك ما تم ملاحظته أثناء فترة التربص، إذ أني أشرفت على أعداد ملف خاص بأحد العمال، تعرض لحادث العمل، و التصريح به، سواء التصريح الالكتروني أو التصريح الورقي لمصالح الضمان الاجتماعي مع الالتزام بالأجل القانونية، كما أن المؤسسة توفر منصب شغل بديل للعامل المتعرض لحادث العمل وعدم قدرته على الاستمرار في المنصب القديم بسبب حالته الصحية، وهو ما تم تأكيده من خلال الدرجة الموافقة القوية لإجابات العمال كذلك ما تم تأكيده من العمال انفسهم عند مقابلتهم شخصيا.

في حين أن محور تصميم دورات تدريب جاء في المرتبة السادسة والأخيرة، حيث كان أقل درجة من ناحية الالتزام بتطبيقه، إلا أن أغلب درجاته كانت تتمتع بموافقة قوية وهذا ما انعكسه أغلب إجابات أفراد العينة، حيث أن أغلب عمال المؤسسة إستفادوا من دورات تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية، وبالتالي أصبحوا يدركون المخاطر المرتبطة بمنصب عملهم مما يساعدهم على تجنبها، وهذا يدل على نجاح هذه الدورات، بالإضافة إلى أن المؤسسة تقوم بتحديد الحاجة التدريبية إنطلاقا من ملاحظتها لارتفاع الحوادث، وهذا يساعد على كشف أسبابها للعمال وطرق تجنبها.

ثانيا: اختبار فرضيات الدراسة

سيتم إختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها إنطلاقا من النتائج المتعلقة بدراسة العلاقة والتأثير بين المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل:

فرضيات البحث:

- 1 يساهم تطبيق المبادئ التوجيهية من المعيار الدولي ISO 26000 في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.
- 2 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور " التوعية بخطورة حوادث العمل " على التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR على التقليل من حوادث العمل.
- 3 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور " تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية" على التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

- 4 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور " تصميم بيئة عمل امنة " على التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.

بالنسبة للفرضية الأولى:

لقد تم إختبار هذه الفرضية والتحقق من وجودها من خلال دراسة العلاقة بين محاور المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، حيث أغلب نتائج العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل التي تم دراستها في المطلب الاول من المبحث الثالث على مستوى الفصل الثالث تؤكد وجود علاقة قوية بينهما، مما يعني أن تطبيق المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وفق المعيار الدولي ISO 26000، يساهم في التقليل من حوادث العمل.

بالنسبة للفرضية الثانية:

لقد تم إختبار هذه الفرضية والتحقق من وجودها من خلال دراسة تأثير محور التوعية بخطورة حوادث العمل وحوادث العمل في المطلب الثاني من المبحث الثالث على مستوى الفصل الثالث، حيث بينت النتائج أن التوعية بخطورة حوادث العمل يؤثر بالإيجاب في حوادث العمل وبالتالي التقليل منها.

بالنسبة للفرضية الثالثة:

لقد تم إختبار هذه الفرضية والتحقق من وجودها من خلال دراسة تأثير محور تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، في المطلب الثاني من المبحث الثالث على مستوى الفصل الثالث، حيث بينت النتائج أن تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية يؤثر إيجابا على حوادث العمل وبالتالي التقليل منها.

بالنسبة للفرضية الرابعة:

لقد تم إختبار هذه الفرضية والتحقق من وجودها من خلال دراسة تأثير محور تصميم بيئة عمل آمنة على حوادث العمل، في المطلب الثاني من المبحث الثاني على مستوى الفصل الثالث، حيث بينت النتائج أن تصميم بيئة عمل آمنة يؤثر إيجابا على حوادث العمل وبالتالي التقليل منها.

خلاصة الفصل الثالث

قمنا من خلال هذا الفصل بإسقاط الدراسة الميدانية على أرض الواقع بالضبط على المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR، حيث تناولنا في هذا الفصل ثلاثة مباحث، الأول تم من خلاله عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببيانات الشخصية لعينة الدراسة، ثم تطرقنا في المبحث الثاني لعرض وتحليل

الفصل الثالث عرض وتحليل النتائج

البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة، وخصص المبحث الثالث لدراسة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة ثم مناقشة النتائج المتوصل إليها.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة وتأثير قوي لتطبيق المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية من جل التقليل من حوادث العمل

خاتمة

حاولنا من خلال هذه الدراسة الى الوقوف على المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية وفق المعيار الدولي ISO 26000، ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR من خلال ثلاثة فصول.

تناولنا في الفصل الأول مجموعة من العناصر التي لها علاقة بالجانب النظري لدراسة فبدانا بعرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، حيث توصلنا الى مجموعة من الدراسات التي تناول موضوع المسؤولية الاجتماعية ولكن من جوانب مختلفة ومع متغيرات مختلفة، وكذلك الدراسات المتعلقة بحوادث العمل التي تناولت تعريفها واسبابها وبعض طرق الوقاية منها، بعدها تطرقنا الى دراسات جمعت المتغيرين معا، اي تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، بعدها تطرقنا الى الجانب النظري للمسؤولية الاجتماعية فتناولنا التطور التاريخي لها باعتبار انها تطورت عبر ظروف مختلفة من الزمن، ثم تطرقنا الى مفهومها حسب تعريف المفكرين وكذا المنظمات الدولية لها، ثم تناولنا ابعادها ومبادئها، بعدها تطرقنا الى المتغير الثاني والمتمثل في حوادث العمل فبدئنا بتعريفه والتطرق الى شروطه حتى يمكن اعتباره حادث عمل، بعدها تناولنا أسباب التي تؤدي لوقوعها وكذا تصنيفها، بعدها تناولنا اثارها على العامل وعلى المؤسسة، وفي الأخير تناولنا بعض طرق الوقاية منها، بعدها تطرقنا الى العلاقة التي تربط المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، من خلال تعريف المعيار الدولي ISO 26000 المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية وهيكله، بعدها قمنا بتبرير سبب اختيار البند السادس منه في هذه الدراسة وشرحه حسب ما جاء فيه من توجيهات، تم التأكد من ان له علاقة مع حوادث العمل في المؤسسة.

للإجابة على إشكالية الدراسة من خلال الفصل الثاني، تطرقنا الى الجانب المنهجي لهذه الدراسة، فبدانا أولا بتعريف المؤسسة محل الدراسة من خلال التطرق الى مراحل نشأتها وتطورها مع عرض الهيكل التنظيمي الخاص بها، ثم تطرق الى عرض شهادات ISO التي تحصلت عليها المؤسسة ثم تناولنا اهم الأهداف التي تسعى المؤسسة لبلوغها، بعدها تطرقنا الى التصميم العلمي لدراسة من خلال التعرف على المنهج المعتمد في الدراسة وعلى مجتمع وعينة الدراسة، وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لدراسة، وتناولنا كذلك الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات بعدها تطرقنا الى التصميم الإحصائي لدراسة من خلال التطرق الى اختبار صدق وثبات أداة الدراسة وذلك عن طريق اختبار الصدق الظاهري والصدق الإحصائي لها.

وفي الأخير تناولنا في الفصل الثالث عرض وتحليل نتائج الدراسة، فبدئنا بعرض النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية لعينة الدراسة وتحليلها، بعدها تطرقنا الى عرض وتحليل النتائج المتعلقة

الخاتمة

بمتغيرات الدراسة وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ثم تطرقنا الى دراسة كل من العلاقة والتأثير بين محاور المسؤولية الاجتماعية وحوادث العمل، وفي الأخير تطرقنا الى مناقشة نتائج الدراسة واختبار الفرضيات المعتمدة في الدراسة.

اقتراحات الدراسة:

فيما يلي سنستعرض بعض الاقتراحات التي من شأنها تعزيز من المبادئ التوجيهية للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة لتقليل من حوادث العمل، وذلك بناء على نتائج الدراسة الميدانية:

- 01_ تسهيل حصول العمال على معدات السلامة المهنية، وفي نفس الوقت مطالبتهم بالمعدات القديمة.
- 02_ الاهتمام أكثر بالصحة النفسية للعمال عند التعرض لحوادث العمل من خلال برمجة زيارات للورشات المعنية وعقد جلسات فردية او جماعية مع العمال.
- 03_ تقييم حوادث العمل خاصة المتكررة، وتحديد الدورات التدريبية على حسبها.
- 04_ تعزيز دور العمال أكثر في المشاركة في اعداد برامج الصحة والسلامة المهنية.

المراجع

مراجع بالغة العربية

◀ القوانين:

01_ القانون رقم 83_13، المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

◀ الكتب:

02_ أشرف محمد عبد الغني، (2001)، علم النفس الصناعي (اسسه وتطبيقاته)، مصر، المكتب الجامعي الحديث.

03_ الختاتنة سامي، (2013)، علم النفس الصناعي، الأردن، دار حامد لنشر والتوزيع.

04_ دويدار محمد عبد الفتاح، (2003)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

05_ راشد زوراتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، طبعة الأولى، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية.

06_ زكي بدوي، (975)، دراسات تطبيقية في التشريعات العمل والتأمينات، بيروت، دار الفكر العربي.

07_ طاهر محسن منصور الغالبي، (2008) المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال والمجتمع، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل لنشر والتوزيع.

08_ عامر سليمان عبد الملك، (1990)، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، الطبعة الأولى، لبنان، دار العلوم للملايين.

09_ عبد الرحمان العيسوي، (2003)، علم النفس والإنتاج (جزء الثاني)، مصر، دار المعرفة.

10_ ماضي خالد فتحي وخطيب احمد راغب، (2011)، السلامة المهنية العامة، عمان، دار الكنوز والمعرفة العلمية لنشر.

11_ محمد الصريفي، (2007)، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، طبعة الأولى، مصر، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

12_ محمد ذيب العقابلة، (2002)، الإدارة الحديثة لسلامة المهنية، عمان، دار الصفاء لنشر.

13_ محمد شاكور، (1968)، غدارة المشاريع الصناعية (جزء الثاني)، الأردن، دار الكتاب لنشر والتوزيع.

14_ محمد شحاتة، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، طبعة الأولى، عمان، دار مسيرة الاعمال.

15_ يوسف حجيم الطائي واخرون، (2006)، إدارة موارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، عمان، مؤسسة الوراق لنشر والتوزيع.

◀ المذكرات والاطروحات:

16_ اميرة بعاج، (2016)، التعويض عن حوادث العمل في القانون العامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاخوة منوري، قسنطينة، الجزائر.

17_ امينة سلامة، (2018)، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

18_ الطاهرة خامرة، (2007)، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، حالة سوناطراك، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصي مرباح ورقلة، الجزائر.

19_ ايمان عميرات، مدى تجسيد مؤسسات القطاع الخاص في الجزائر لممارسات المسؤولية الاجتماعية، دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية المتبنية لمعيار ISO26000، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يحي فارس، المدية، الجزائر.

20_ حنان على تومي، (2007)، الصحة والسلامة المهنية واثارها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

21_ زينب حفار الساس، أثر المسؤولية الاجتماعية في تحسين صورة الجزائر، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، الجزائر.

22_ فوزية جباري، (2021)، واقع المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، ام بواقي الجزائر.

23_ عبد القادر شيخ، (2021)، مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة القوائم المالية، دراسة حالة مجتمع صيدال، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

24_ محمد جواد بلقايد، (2019)، دور المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

25_ معاذ عريوة، (2011)، دور بطاقة المتوازن في قياس وتقييم لأداء المستدام بالمؤسسات المتوسطة لصناعات الغذائية، دراسة مقارنة بين ملبنة الحضنة بالمسيلة وملبنة النيل بسطيف، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

26_ منيرة بن اردينة، (2009)، تقييم التكاليف الخفية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

◀ المجالات والدوريات:

28_ احمد إسماعيل ومحمد الصالح، (2022)، مدى اهتمام شركات القطاع الحاص في محافظة دهوك بالإنفاق في مجالات المسؤولية الاجتماعية، مجلة جامعو دهوك (25)، ص 384_404.

29_ احمد محمد محرز، (1982)، فكرة الخطر المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية (01)، جامعة قسنطينة.

30_ الهام بوحبيبة وقطوش مريم، (2022)، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الاعمال وفق نموذج كارول Carroll، دراسة حالة مؤسسة SANTAK ومؤسسة ENPEC، مجلة الراصد العلمي (09)، جامعة وهران1، ص 135_162.

31_ سعاد عبود وجمال بن سليمان، المسؤولية الاجتماعية واهميتها في تعزيز قيم المواطنة في ضوء إدارة الاعمال والمؤسسات، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث (01)، بيرلين 276_258.

32_ فاتح مجاهدي، (2012)، استخدام HSE كمدخل لتقليل من حوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، مجلة الاكاديمية لدراسات الاجتماعية والأكاديمية (08)، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف.

33_ وهيبه مقدم وبنكار بشير بكار، (2014)، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، مجلة جامعة مستغانم (01)، ص 5_27.

◀ الملتقيات والتقارير:

34_ خضرة صديقي، (2012)، الملتقى الوطني حول المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات، جامعة الطاهري محمد، بشار، الجزائر.

35_ راشد القحطاني، (2007)، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية حول حوادث واصابات العمل، الرياض، المملكة العربية السعودية.

36_ رمضان عمومن وحمزة معمري، (2015)، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة، جامعة الاغواط.

37_ صالح السحبياني، (2009)، مؤتمر الدولي المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية.

38_ المعهد العربي لتخطيط، (2010)، المسؤولية الاجتماعية لشركات، سلسلة دورية تعنتي بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد (90).

مراجع باللغة الأجنبية:

◀ المجلات والدوريات:

39_ Archie B carroll, A, trer, (1979), Dimmensional conceportual model of corporate social performance, academy of management, review vol, 04, n 04, p 500.

40_ AZAM BIABANI, MOJTABA ZOKAIE, MOHSEN FALAHATI, SHAHLA ZIMANESH, (2008), Investigating Some Individual Factors Effect on the Consequence Severity of Occupational Accidents, INTERNATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL HYGIENE (14), p 01_10.

41_ Rabah KARA, ABDENNOUR DAHAK, (2015) le memoir de master du choix du sujet à la soutenance, el-amel, TIZI OUZOU.

42_ THINHINANE BELLAHSENE, FARIDA BEKOUR, (2022), Les indicateurs d'évaluation des actions de RSE : cas des accident de travail dans l'entreprise NCA Rouïba, UNV de TIZI OUZOU.

الملاحق

الاستبيان

الملحق الأول: الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القليعة

استمارة بحث لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص إدارة موارد البشرية

سيدي الكريم، سيدتي الكريمة... تحية طيبة وبعد

يسرني ان اضع بين ايديكم هذه الاستمارة لجمع المعلومات اللازمة لدراسة التي أقوم بها في إطار التحضير لشهادة الماستر في إدارة الموارد البشرية تحت عنوان " المساهمة في تطبيق المبادئ التوجيهية ISO 26000 في سياق التقليل من حوادث العمل في الشركات - دراسة ميدانية لعينة من العمال في المؤسسة الوطنية لتتقيب ENAFOR"

لذا ارجوا منكم التكرم بالمساعدة في إتمام هذه الدراسة من خلال الإجابة عن العبارات بدقة وموضوعية ووفقا لما ترونه مناسباً وهذا سيسمح بتقييم أفضل لموضوع الدراسة وتحقيق أهدافها.

مع التأكيد على ان المعلومات والبيانات التي تقدمونها تحاط بسرية تامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم سلفاً على تعاونكم ولكم مني كل الاحترام والتقدير.

اشراف الدكتورة: محمد الحاج ليلي

اعداد الباحثة: شاوش فتيحة

المحور الأول: البيانات الشخصية

بهدف تبين بعض الخصائص الشخصية والوظيفية التي تساعد في تفسير الاختلاف في الإجابات بين الأفراد وعليه يرجى وضع علامة (X) في المربع المناسب

01 _ المسمى الوظيفي (الوظيفة) : اطار عون تحكم عون تنفيذ

02 _ السن: اقل من 30 سنة

من 30 سنة الى 35 سنة

من 35 سنة الى 40 سنة

من 40 سنة الى 45 سنة

من 45 سنة الى 50 سنة

من 50 سنة الى 55 سنة

من 55 سنة فأكثر

03 _ الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق ارمل

04 _ الجنس: ذكر

انثي

05 _ المؤهل العلمي: متوسط

ثانوي

تعليم عالي

تكوين مهني او متخصص

06 _ سنوات الخبرة: اقل من 05 سنوات

من 05 سنوات الى 10 سنوات

من 10 سنوات الى 15 سنة

من 15 سنة الى 20 سنة

من 20 سنة فأكثر

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية (المتطلب السادس المتعلق بعلاقات العمل وشروطه من المواصفة الدولية للمعايير ISO 26000)

المحاور	رقم العبارة	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التوعية بخطورة حوادث العمل	01	هل تجري مؤسساتكم نشاطات تحسيسية لتوعية العمال حول حوادث العمل					
	02	هل توفر المؤسسة أساليب التوعية الوقائية من اجل وقاية العمال من حوادث العمل					
	03	هل يتم توعية العمال بضرورة احترام إجراءات السلامة					
	04	هل يتم اجراء مناقشات دورية بين العمال يتم فيها التطرق الى مواضيع تخص الوقاية و الامن					
	05	هل تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل للعمال					
	06	توجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة داخل الورشات					
	07	هل تلتزم مؤسساتكم بالقوانين المتعلقة بالرعاية الصحية للعمال					
تطبيق قواعد الصحة و السلامة المهنية	08	يوجد نظام طبي متنقل مع الورشات					
	09	هل توفر المؤسسة للعمال فحوصات طبية دورية					
	10	هل توفر المؤسسة اسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة					
	11	يتم فحص أجهزة الصحة و السلامة بشكل دوري					
	12	هل تتكفل المؤسسة بالعمال المصابين لحظة وقوع حادث العمل بطريقة جيدة					
	13	هل من السهل حصول العمال على معدات السلامة المهنية					
تصميم دورات تدريبية	14	هل تهتم المؤسسة بالصحة النفسية للعمال عند حصول حوادث العمل					
	15	هل أجريت تدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية خلال مسيرتك المهنية					
	16	تقوم المؤسسة بعقد دورات تدريبية خاصة بالصحة والسلامة المهنية					
	17	يتم تحديد الحاجات التدريبية من خلال التقييم الدوري للحوادث					
	18	يتم تحديد الحاجات التدريبية عند ملاحظة ارتفاع الحوادث					
	19	انطلاقا من تدريبك أصبحت تدرك الاخطار المهنية المرتبطة بعملك					
	20	تلتزم مؤسساتكم بتوفير حقوق العمال من خدمات اجتماعية في حالة تعرض لحوادث العمل					

					تعمل مؤسستكم على التصريح لمصالح الضمان الاجتماعي عند حصول حوادث عمل في الأجل المحددة	21	التكفل الاجتماعي
					تقدم مؤسستكم اعانات عند العجز او الوفاة للعمال المصابين في حوادث العمل	22	بحوادث العمل
					تتبع مؤسستكم الملف الطبي للعامل المصاب و توفر له الرعاية الاجتماعية حتى يلتحق بمنصب عمله	23	
					تقوم مؤسستكم بتوفير منصب شغل بديل للعمال المصاب في حادث عمل عند عدم قدرته على العمل في المنصب القديم	24	
					توفر مؤسستكم معدات الامن و السلامة على مستوى الورشات	25	تصميم بيئة العمل
					الفحص و الصيانة المستمرة للأجهزة و الآلات	26	
					وجود أنظمة امدار على مستوى الورشات	27	امنة
					تقديم حوافز المادية و المعنوية عند انعدام حوادث العمل	28	
					توفر المؤسسة جميع المعدات الحماية الخاصة و الازمة للعمال (البسة، قفازات، الخوذات ، اقنعة احذية... الخ)	29	
					تفرض المؤسسة على العمال تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية	30	التزامات المؤسسة
					تفرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العمال الغير ملتزمين بتطبيق إجراءات و قواعد السلامة	31	للوفاة من حوادث العمل
					فرض مراقبة مستمرة من طرف المسؤولين في أماكن العمل من اجل اكتشاف أماكن الخطر	32	
					التبليغ عن حوادث العمل و تسجيلها و التحقيق فيها	33	
					السماح للعمال بالمشاركة في اعداد برامج الصحة والسلامة المهنية	34	

المحور الثالث: حوادث العمل

المحور	رقم العبارة	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أسباب حوادث العمل	01	كلما نقص عمر العامل كلما زاد تعرضه لحوادث العمل					
	02	نقص الخبرة و المعرفة سبب في الوقوع في حوادث العمل					
	03	يحترم العمال جميع إجراءات الوقاية التي تضعها المؤسسة					
	04	ترتفع حوادث العمل في الفترات الليلية					
	05	الحرارة المرتفعة او المنخفضة سبب في حوادث العمل					

					الرياح والأتربة من أسباب المباشرة في وقوع الحوادث	06
					يلتزم العمال بقوانين السلامة بطوعية دون ان تفرضها المؤسسة	07
					عدم الالتزام بوسائل الوقاية سبب مباشر في حوادث العمل	08
					قلة التركيز والانتباه في العمل يؤديان لحوادث العمل	09
					ادراك العمال للمخاطر التي تحصل بسبب اهمال والاستهتار بإجراءات السلامة	10
					مستوى الإضاءة يلعب دورا في حوادث العمل	11

شكرا على حسن تعاونكم

صور من المؤسسة



RÈGLES D'OR DE SÉCURITÉ ENAFOR

<p>1 PERMIS DE TRAVAIL</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Effectuer des travaux sans la présence d'un responsable.</p> <p>Effectuer des travaux sans la présence d'un responsable.</p> <p>Effectuer des travaux sans la présence d'un responsable.</p>	<p>3 LEVAGE</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Une évaluation de l'équilibre des charges et des capacités de levage de ses propres équipements doit être effectuée avant toute opération de levage.</p> <p>Une évaluation de l'équilibre des charges et des capacités de levage de ses propres équipements doit être effectuée avant toute opération de levage.</p> <p>Une évaluation de l'équilibre des charges et des capacités de levage de ses propres équipements doit être effectuée avant toute opération de levage.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Opérer sans équipement adéquat.</p> <p>Opérer sans équipement adéquat.</p> <p>Opérer sans équipement adéquat.</p>	<p>5 ESPACE CONFINÉ</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Évaluer les dangers (toxiques, gaz, atmosphère explosive) avant toute entrée dans un espace confiné.</p> <p>Évaluer les dangers (toxiques, gaz, atmosphère explosive) avant toute entrée dans un espace confiné.</p> <p>Évaluer les dangers (toxiques, gaz, atmosphère explosive) avant toute entrée dans un espace confiné.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Entrer dans un espace confiné sans équipement adéquat.</p> <p>Entrer dans un espace confiné sans équipement adéquat.</p> <p>Entrer dans un espace confiné sans équipement adéquat.</p>	<p>7 PRODUITS CHIMIQUES</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Lire et comprendre l'étiquette et le fiche de données de sécurité avant utilisation de tout produit chimique.</p> <p>Lire et comprendre l'étiquette et le fiche de données de sécurité avant utilisation de tout produit chimique.</p> <p>Lire et comprendre l'étiquette et le fiche de données de sécurité avant utilisation de tout produit chimique.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Utiliser des produits chimiques sans équipement adéquat.</p> <p>Utiliser des produits chimiques sans équipement adéquat.</p> <p>Utiliser des produits chimiques sans équipement adéquat.</p>	<p>9 Ombres et Posture</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Utiliser des ombres et des postures adéquat pour éviter les blessures.</p> <p>Utiliser des ombres et des postures adéquat pour éviter les blessures.</p> <p>Utiliser des ombres et des postures adéquat pour éviter les blessures.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Travailler sans ombres et postures adéquat.</p> <p>Travailler sans ombres et postures adéquat.</p> <p>Travailler sans ombres et postures adéquat.</p>
<p>2 SYSTEME ALIMENTAIRE EN ENERGIE</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Effectuer des travaux sans la présence d'un responsable.</p> <p>Effectuer des travaux sans la présence d'un responsable.</p> <p>Effectuer des travaux sans la présence d'un responsable.</p>	<p>4 TRAVAUX EN HAUTEUR</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p>	<p>6 SÉCURITÉ ROUTIÈRE</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p>	<p>8 HAUTE PRESSION</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p>	<p>10 PORT DES DPI</p> <p>📋 OBLIGATIONS</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>Effectuer une analyse des risques avant l'accomplissement de toute tâche.</p> <p>📋 INTERDIT</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p> <p>Travailler sans équipement adéquat.</p>

Safety Moment



Shortcuts at Work

Ways to avoid taking shortcuts:

The decision to use shortcuts can be influenced by several factors and is always an individual choice or decision.

It is important to be aware of this fact and to take measures to avoid taking shortcuts, especially when it comes to workplace safety.

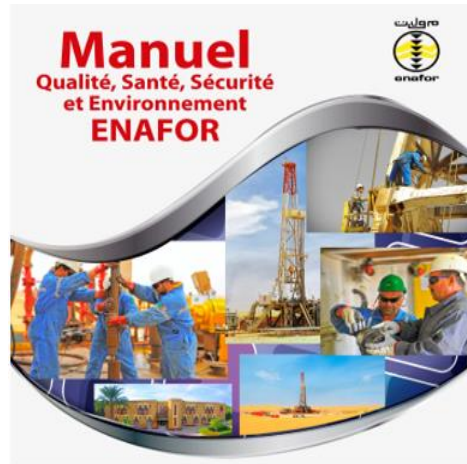
This is indeed unsafe behavior

- Avoid easy solutions and think before you take a shortcut,
- Take the necessary time to complete the task,
- Get in the habit of following work procedures,
- Understand that shortcuts can harm others,
- Avoid rush and individual pressure to finish the task quickly by taking shortcuts,
- Plan tasks well in advance so that the necessary training, equipment, PPE, tools ... are available.

Behavioral action

If you see someone taking a shortcut, stop them.



Never be indifferent to dangerous situations, you have to protect yourself and your colleagues



RC : N° B/IS/122720 (OUARGLA)
Société Par Actions au Capital Social de 50.000.000.000 DA
Siège Social : BP 211 Hassel Messaboud OUARGLA - ALGERIE

THE SAFEST WAY ISN'T ALWAYS THE SHORTEST WAY... BUT IT IS THE BEST WAY !!

Entreprise Nationale de Forage

ENAFOR SMI.QHSE	FLASH ALERT D'ÉVÈNEMENT INDESIRABLE	STRUCTURE : DQSE INDICE : 01
<p>Objet : Near Miss (presque accident)</p> <p>Que s'est-il passé ?</p> <p>Afin d'atteindre la cote du TOP PACKER @ 2641m en gerbant 06 joints 3" 1/2 DP l'accrocheur procéda au visage de la tête de levage sur la 4eme simple pour remonter cette dernière par le cabestan (travail de routine) malheureusement la tête de levage s'est dévissée et la simple chuta d'une hauteur d'environ 10 m du sol et heurta le stop tige puis dirigée au côté droit où un agent de service tubing WEATHERFORD était juste à côté du walk way.</p>		<p>Conséquence : Chute d'une simple d'une hauteur d'environ 10 m du sol</p> <p>Actions immédiates à engager :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenir un safety meeting exceptionnel avec l'ensemble du personnel du chantier afin d'expliquer les circonstances de l'évènement ; • S'assurer que la tête de levage est contrôlée (code couleur) ; • Vérifier et contrôler la conformité de chaque outil et partie de levage à utiliser ; • Renforcer la supervision lors des opérations de manutention et levage ; • Sensibiliser le personnel sur SWP-FW-01 « MAKE UP DRILL PIPE », SWP-FW-02 « PICK UP AND MAKE UP BHA », I-HSE-19 de code couleur, I-HSE-24 Technique d'élingage et sur I-HSE-44 travaux de levage ; • Réaliser une évaluation des risques avant d'entamer les opérations de levage (JSA) ; • Tout travailleur qui a un motif valable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent risquant de mettre en danger sa vie et sa santé, ou la vie et la santé et de ses collègues, peut se retirer de cette situation (Stop Work Authority).
 <p>L'accrocheur enroule la DP vers le milieu du walk way</p>		 <p>Chute d'une simple d'une hauteur d'environ 10 m du sol (à côté de l'agent Weatherford)</p>
<p>PENSER SÉCURITÉ → PARTOUT → TOUT LE TEMPS</p> <p>ENAFOR – FLASH ALERT N° 38</p>		

EQ-EN-153/01

ENAFOR SMI.QHSE	FLASH ALERT D'ÉVÈNEMENT INDESIRABLE	STRUCTURE : DQSE INDICE : 01
<p>Objet : Accident sans arrêt de travail</p> <p>Que s'est-il passé ? Pendant le déroulement des opérations de déménagement de l'appareil et suite à la préparation du rack de stockage des tiges 3" 1/2. La victime (Aide sondeur) était en train de placer les protecteurs des tiges se trouvant sur les tréteaux pour les transférer dans ledit rack, toutefois la tige se trouvant à l'extrémité chuta et heurta le pied droit de la personne en question positionnée en face des tiges. Après avoir été pris en charge au niveau de l'infirmerie, le médecin a décidé de l'évacuer vers le CMT HMD pour exploration radiologique.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="293 528 568 757">  <p style="text-align: center; font-size: small;">Tréteaux sans arrêteurs</p> </div> <div data-bbox="568 528 852 757">  <p style="text-align: center; font-size: small;">Position de la victime suite événement</p> </div> </div>		<p>Conséquence : TLSO au niveau du pied droit</p> <p>Actions immédiates à engager :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tenir un meeting exceptionnel avec l'équipe pour discuter les circonstances de l'accident avec des consignes de sécurité à suivre ; ➤ Sensibiliser le personnel sur l'importance des arrêteurs sur la prévention de risque de chute ; ➤ Veiller à ce que tous les tréteaux soient dotés d'arrêteurs ; ➤ Tout travailleur qui a un motif valable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent risquant de mettre en danger sa vie et sa santé, ou celle de ses collègues, peut se retirer et stopper cette situation (Stop Work Authority).
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> PENSER SÉCURITÉ PARTOUT TOUT LE TEMPS </div> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">ENAFOR – FLASH ALERT N° 05/2021</p>		

EQ-EN-153/01

ملحق 02: الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.963	45

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.962	34

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.834	11

		بخ_التوعية حواء_طوره العمل دت	
Rho de Spearman	ح_بخطورة_التوعية العمل_وادي	Coefficient de corrélacion	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	مؤسستكم تجري هل تحسيسية نشاطات حول العمال لتوعية	Coefficient de corrélacion	.665**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	المؤسسة توفر هل التوعية أساليب اجل من الوقائية	Coefficient de corrélacion	.779**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	من العمال وقاية العمل حوادث		
	العمال توعية يتم هل احترام بضرورة السلامة إجراءات	Coefficient de corrélacion	.876**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	اجراء يتم هل بين دورية مناقشات فيها يتم العمال	Coefficient de corrélacion	.842**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	مواضيع الى التطرق و الوقاية تخص الامن		
	المؤسسة تقوم هل عن التعريف بعملية للعمال العمل مخاطر	Coefficient de corrélacion	.896**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	ملصقات توجد تحذيرية ولوحات العمال لتوعية	Coefficient de corrélacion	.577**
		Sig. (bilatéral)	.001
		N	30
	داخل بالسلامة الورشات		
	مؤسستكم تلزم هل المتعلقة بالقوانين الصحية بالرعاية	Coefficient de corrélacion	.857**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	للعمال		

		قواع_تطبيق و_دالصحه المه_السلامة نية	
Rho de Spearman	و_قواعالصحه_تطبيق المهنية_السلامة_	Coefficient de correlation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	منتقل طبي نظام يوجد الورشات مع	Coefficient de correlation	.718**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	المؤسسة توفر هل طبية فحوصات للعمال دورية	Coefficient de correlation	.497**
		Sig. (bilatéral)	.005
		N	30
	المؤسسة توفر هل للعمال أولية اسعافات المؤسسة داخل	Coefficient de correlation	.611**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	أجهزة فحص يتم بشكل السلامة و الصحه دوري	Coefficient de correlation	.692**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	المؤسسة تتكفل هل في المصابين بالعمال بطريقة العمل حوادث	Coefficient de correlation	.879**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	جيدة		
	حصول السهل من هل معدات على العمال المهنية السلامة	Coefficient de correlation	.806**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	المؤسسة تهتم هل للعمال النفسية بالصحه حوادث حصول عند	Coefficient de correlation	.766**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	العمل		

Rho de Spearman	دو_تصميم تدري_رات بية	Coefficient de corrélation	1.000
	تدر_دورات_تصميم بية	Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	في تدريب أجريت هل الصحة مجال المهنية والسلامة	Coefficient de corrélation	.831**
	المهنية مسيرتك خلال	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	بعقد المؤسسة تقوم تدريبية دورات بالصحة خاصة المهنية والسلامة	Coefficient de corrélation	.851**
	الحاجات تحديد يتم خلال من التدريبية الدوري التقييم للحوادث	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	الحاجات تحديد يتم ملاحظة عند التدريبية الحوادث ارتفاع	Coefficient de corrélation	.828**
	تدريبك من انطلاقا تدرك أصبحت المهنية الاخطار بعملك المرتبطة	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30

Rho de Spearman	بحوا_الاجتماعي_التكفل العمل_دث	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	بتوفير مؤسستكم تلتزم خدمات من العمال حقوق حالة في اجتماعية العمل لحوادث تعرض	Coefficient de corrélation	.788**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	على مؤسستكم تعمل لمصالح التصريح عند الاجتماعي الضمان في عمل حوادث حصول المحددة الأجال	Coefficient de corrélation	.827**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	اعانات مؤسستكم تقدم الوفاة او العجز عند في المصابين للعمال العمل حوادث	Coefficient de corrélation	.785**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	الملف مؤسستكم تتبع و المصاب للعمال الطبي الرعاية له توفر يلتحق حتى الاجتماعية عمله بمنصب	Coefficient de corrélation	.811**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	بتوفير مؤسستكم تقوم للعمال بديل شغل منصب عمل حادث في المصاب على قدرته عدم عند التقديم المنصب في العمل	Coefficient de corrélation	.653**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30

		بيئة_تصميم امنة_عمل	
Rho de Spearman	ام_عمل_بيئة_تصميم نة	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	معدات مؤسستكم توفر على السلامة و الامن الورشات مستوى	Coefficient de corrélation	.818**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	الصيانة و الفحص و الأجهزة المستمرة الألات	Coefficient de corrélation	.849**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	اندار أنظمة وجود الورشات مستوى على	Coefficient de corrélation	.774**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	و المادية حوافز تقديم انعدام عند المعنوية العمل حوادث	Coefficient de corrélation	.783**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	جميع المؤسسة توفر الحماية المعدات الازمة و الخاصة البسة،) للعمال ، الخوذة قفازات، (الخ... احذية اقنعة	Coefficient de corrélation	.840**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30

		التزامات_ا لمؤسسة ل لوقاية	
Rho de Spearman	التزامات_المؤسسة_ للوفاية	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	تفرض المؤسسة على العمال تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية	Coefficient de corrélation	.807**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	تفرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العمال الغير ملتزمين بتطبيق إجراءات و قواعد السلامة	Coefficient de corrélation	.609**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	فرض مراقبة مستمرة من طرف المسؤولين في أماكن العمل من اجل اكتشاف أماكن الخطر	Coefficient de corrélation	.822**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	التبليغ عن حوادث العمل و تسجيلها و التحقيق فيها	Coefficient de corrélation	.756**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	السماح للعمال بالمشاركة في اعداد برامج الصحة والسلامة المهنية	Coefficient de corrélation	.812**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	30

Rho de Spearman	الحوادث_ اسباب	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	30
	تعرضه زاد كلما العامل عمر زاد كلما	Coefficient de corrélation	.689**
	العمل لحوادث	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	وقوع في سبب المعرفة و الخبرة نقص	Coefficient de corrélation	.306
	العمل حوادث	Sig. (bilatéral)	.101
		N	30
	الوقائية الإجراءات جميع العمال يحترم	Coefficient de corrélation	.655**
	المؤسسة تضعها التي	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	الليلة الفترات في العمل حوادث ترتفع	Coefficient de corrélation	.493**
		Sig. (bilatéral)	.006
		N	30
	في سبب المنخفضة او المرتفعة الحرارة	Coefficient de corrélation	.514**
	العمل حوادث	Sig. (bilatéral)	.004
		N	30
	في المباشرة أسباب من والاثريه الرياح	Coefficient de corrélation	.636**
	الحوادث وقوع	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	بطوعية السلامة بقوانين العامل يلتزم	Coefficient de corrélation	.440 [†]
	المؤسسة تفرضها ان دون	Sig. (bilatéral)	.015
		N	30
	مباشر سبب الوقاية بوسائل الالتزام عدم	Coefficient de corrélation	.774**
	العمل حوادث في	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	تؤديان العمل في والانتباه التركيز قلة	Coefficient de corrélation	.788**
	العمل لحوادث	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30
	تحصل التي للمخاطر العمال ادراك	Coefficient de corrélation	.729**
	باجراءات الاستهتار او اهمال بسبب	Sig. (bilatéral)	.000
	السلامة	N	30
	حوادث في دورا يلعب الاضاعة مستوي	Coefficient de corrélation	.636**
	العمل .	Sig. (bilatéral)	.000
		N	30

توزيع عينة الدراسة

		الوظيفة اسم			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اطار	26	25.0	25.0	25.0
	تحكم عون	29	27.9	27.9	52.9
	التنفيذ عون	49	47.1	47.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 من اقل	6	5.8	5.8	5.8
	سنة 35 الى سنة 30 من	20	19.2	19.2	25.0
	سنة 40 الى سنة 35 من	27	26.0	26.0	51.0
	سنة 45 الى سنة 40 من	26	25.0	25.0	76.0
	سنة 50 الى سنة 45 من	10	9.6	9.6	85.6
	سنة 55 الى سنة 50 من	11	10.6	10.6	96.2
	فاكثر سنة 55 من	4	3.8	3.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

		النوع			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	104	100.0	100.0	100.0

		الاجتماعي الوضع			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	14	13.5	13.5	13.5
	متزوج	87	83.7	83.7	97.1
	مطلق	2	1.9	1.9	99.0
	ارمل	1	1.0	1.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

الدراسي المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط	13	12.5	12.5	12.5
	ثانوي	30	28.8	28.8	41.3
	العالى تعليم	39	37.5	37.5	78.8
	متخصص او مهني تكوين	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من اقل	13	12.5	12.5	12.5
	سنوات 10 الى سنوات 5 من	22	21.2	21.2	33.7
	سنة 15 الى سنوات 10 من	18	17.3	17.3	51.0
	سنة 20 الى سنة 15 من	27	26.0	26.0	76.9
	فاكثر سنة 20 من	24	23.1	23.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

Statistiques

	تجري هل مؤسستكم تحسيسية نشاطات العمال لتوعية حوادث حول العمل	توفر هل أساليب المؤسسة الوقائية التوعوية وقاية اجل من العمال العمل حوادث	توعية يتم هل بضرورة العمال إجراءات احترام السلامة	اجراء يتم هل دورية مناقشات يتم العمال بين الى التطرق فيها تخص مواضيع الامن و الوقاية	ملصقات توجد تحذيرية ولوحات العمال لتوعية داخل بالسلامة الورشات	تلتزم هل مؤسستكم المتعلقة بالقوانين الصحية بالرعاية للعمال		
N	Valide	104	104	104	104	104	104	
	Manquant	0	0	0	0	0	0	
Moyenne		4.2019	4.1250	4.1923	3.8462	4.0192	4.3269	3.8846
Ecart type		.64432	.67820	.66940	.91130	.82416	.51090	.92755

Statistiques

	نظام يوجد مع منتقل طبي الورشات	توفر هل المؤسسة للعمال طبية فحوصات دورية	توفر هل المؤسسة أولية اسعافات داخل للعمال المؤسسة	فحص يتم الصحة أجهزة والسلامة و دوري بشكل	تتكفل هل المؤسسة بالعمال في المصابين العمل حوادث جيدة بطريقة	سهل من هل العمال حصول معدات على المهنية السلامة	تهتم هل المؤسسة النفسية بالصحة عند للعمال حوادث حصول العمل	قواعد_تطبيق النس_ولصحة المهنية_لامة	
N	Valide	104	104	104	103	104	104	104	
	Manquant	0	0	0	1	0	0	0	
Moyenne		4.0096	4.4135	4.1635	3.8447	3.5865	3.3558	2.6635	3.7198
Ecart type		.99995	.53264	.75183	.94721	1.14579	1.11406	1.31171	.70096

Statistiques

	تدريب أجريت هل الصحة مجال في المهنية والسلامة مسيرتك خلال المهنية	بعقد المؤسسة تقوم تدريبية دورات بالصحة خاصة المهنية والسلامة	الحاجات تحديد يتم خلال من التدريبية الدوري التقييم للحوادث	الحاجات تحديد يتم عند التدريبية ارتفاع ملاحظة الحوادث	تدريبك من انطلقا تدرك أصبحت المهنية الاخطار بملك المرتبطة	ت_دورات_تصميم دريبية	
N	Valide	104	104	104	104	104	
	Manquant	0	0	0	0	0	
Moyenne		3.3269	3.4615	3.2596	3.5192	3.7115	3.4558
Ecart type		1.21033	1.13995	1.14904	1.04260	1.07643	.92030

Statistiques

		مؤسستكم تقوم شغل منصب بتوفير للعامل بديل حادث في المصاب قدرته عدم عند عمل في العمل على الاجتماعي_التكفل العمل_بحوادث	مؤسستكم تتبع للعامل الطبي الملف له توفر و المصاب الاجتماعية الرعاية بمنصب يلتحق حتى عمله	مؤسستكم تقدم العجز عند اعانات للعمال الوفاة او في المصابين العمل حوادث	على مؤسستكم تعمل لمصالح التصريح الاجتماعي الضمان حوادث حصول عند الاجال في عمل المحددة	مؤسستكم تلتزم العمال حقوق بتوفير اجتماعية خدمات من تعرض حالة في العمل لحوادث
N	Valide	104	104	104	104	104
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3.0865	4.0096	3.8077	3.0865	3.5173
Ecart type		1.33009	.88674	.99588	1.27797	.79884

Statistiques

		المؤسسة توفر المعدات جميع و الخاصة الحماية (للعمال الازمة قفازات، البسة، اقنعة، الخوذة (الخ... احذية	المادية حوافز تقديم عند المعنوية و العمل حوادث انعدام	اندار أنظمة وجود مستوى على الورشات	الصيانة و الفحص و الأجهزة المستمرة الألات	مؤسستكم توفر و الامن معدات على السلامة الورشات مستوى
N	Valide	104	104	104	104	104
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		4.0673	3.8462	4.2500	3.4135	3.9423
Ecart type		.70041	.88974	.58708	1.30429	.68361

Statistiques

		المؤسسة تفرض تأديبية إجراءات الغير العمال على بتطبيق ملتزمين قواعد و إجراءات السلامة	مراقبة فرض طرف من مستمرة أماكن في المسؤولين اجل من العمل أماكن اكتشاف الخطر	للعامل السماح اعداد في بالمشاركة الصحة برامج المهنية و السلامة	المؤسسة_التزامات للوقاية_
N	Valide	104	104	104	104
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		4.0962	3.9327	3.6731	3.7712
Ecart type		.75709	.95800	.97982	.86327

Statistiques

	زاد كلما عمر كلما العامل زاد تعرضه لحوادث العمل	نقص و الخبرة المعرفة في سبب وقوع حوادث العمل	يحترم العمال جميع الإجراءات الوقائية التي تضعها المؤسسة	ترتفع حوادث في العمل الفترات اللييلة	الحرارة او المرتفعة المنخفضة في سبب حوادث العمل	الرياح والاثرية أسباب من المباشرة وقوع في الحوادث	يلتزم العامل بقوانين السلامة بطواعية ان دون تفرضها المؤسسة	رقابة توجد الإدارة من تطبيق على واحترام إجراءات الوقاية	تتكفل المؤسسة بالعامل المصاب حادث في العمل	توفر المؤسسة رعاية صحية عند مباشرة حصول حادث	تلتزم المؤسسة بتعويض العمال المصابين حوادث في العمل	1_ اسباب لحوادث	
N	Valid e	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	Manq uant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3.3462	4.1731	3.4423	3.9135	4.0673	4.0385	3.2404	3.8077	3.4615	3.5865	3.0962	3.6521
	Ecart type	1.18050	.81779	1.09568	.86024	.90591	.85812	1.17824	.82529	1.18176	1.13728	1.38311	.51308

**تحليل التباين الأحادي Anova واختبار سبيرمان
Spearman**

Corrélations

		حوادث بخطورة_التوعية	
		العمل_ث	الحوادث_اسباب
Rho de Spearman	العمل_حوادث_بخطورة_التوعية	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104
	الحوادث_اسباب	Coefficient de corrélation	.454**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		و_قواعدالصحة_تطبيق	
		المهنية_السلامة_	الحوادث_اسباب
Rho de Spearman	المهنية_السلامة_و_قواعدالصحة_تطبيق	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104
	الحوادث_اسباب	Coefficient de corrélation	.497**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		تدريبية_دورات_تصميم	
			الحوادث_اسباب
Rho de Spearman	تدريبية_دورات_تصميم	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104
	الحوادث_اسباب	Coefficient de corrélation	.374**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		بحو_الاجتماعي_التكفل	
		العمل_ادث	الحوادث_اسباب
Rho de Spearman	العمل_بحوادث_الاجتماعي_التكفل	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	104
	الحوادث_اسباب	Coefficient de corrélation	.552**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		امن_عمل_بيئة_تصميم	
		ة	الحوادث_اسباب
Rho de Spearman	امنة_عمل_بيئة_تصميم	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	104
	الحوادث_اسباب	Coefficient de corrélation	.417**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		للو_المؤسسة_التزامات	
		قاية	الحوادث_اسباب
Rho de Spearman	للقاية_المؤسسة_التزامات	Coefficient de corrélation	1.000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	104
	الحوادث_اسباب	Coefficient de corrélation	.508**
		Sig. (bilatéral)	.000
		N	104

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

01_

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.487 ^a	.237	.230	.49619	.237	31.708	1	102	.000

a. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7.807	1	7.807	31.708	.000 ^b
	de Student	25.113	102	.246		
	Total	32.919	103			

a. Variable dépendante : العمل_حوادث_بخطورة_التوعية

b. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	2.126	.351		6.049	.000
	الحوادث_اسباب	.537	.095	.487	5.631	.000

a. Variable dépendante : العمل_حوادث_بخطورة_التوعية

02_

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.518 ^a	.268	.261	.60256	.268	37.390	1	102	.000

a. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	13.575	1	13.575	37.390	.000 ^b
	de Student	37.034	102	.363		
	Total	50.609	103			

a. Variable dépendante : المهنية_السلامة_وقواعدالصحة_تطبيق

b. Prédictors : (Constante), الحوادث_اسباب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.136	.427		2.661	.009
	الحوادث_اسباب	.708	.116	.518	6.115	.000

a. Variable dépendante : المهنية_السلامة_وقواعدالصحة_تطبيق

03_

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques		Sig. Variation de F	
						Variation de F	ddl1		
1	.372 ^a	.138	.130	.85858	.138	16.340	1	102	.000

a. Prédictors : (Constante), الحوادث_اسباب

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12.046	1	12.046	16.340	.000 ^b
	de Student	75.191	102	.737		
	Total	87.237	103			

a. Variable dépendante : تدريبية_دورات_تصميم

b. Prédictors : (Constante), الحوادث_اسباب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.022	.608		1.680	.096
	الحوادث_اسباب	.667	.165	.372	4.042	.000

a. Variable dépendante : تدريبيّة_دورات_تصميم

04_

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.541 ^a	.293	.286	.67506	.293	42.234	1	102	.000

a. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	19.247	1	19.247	42.234	.000 ^b
	de Student	46.482	102	.456		
	Total	65.729	103			

a. Variable dépendante : العمل_بحوادث_الاجتماعي_التكفل

b. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.440	.478		.921	.359
	الحوادث_اسباب	.843	.130	.541	6.499	.000

a. Variable dépendante : العمل_بحوادث_الاجتماعي_التكفل

05_

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.450 ^a	.203	.195	.61346	.203	25.904	1	102	.000

a. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	9.748	1	9.748	25.904	.000 ^b
	de Student	38.386	102	.376		
	Total	48.134	103			

a. Variable dépendante : امانة_عمل_بيئة_تصميم

b. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	1.753	.434		4.034	.000
	الحوادث_اسباب	.600	.118	.450	5.090	.000

a. Variable dépendante : امانة_عمل_بيئة_تصميم

06_

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	.492 ^a	.242	.235	.62798	.242	32.582	1	102	.000

a. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12.849	1	12.849	32.582	.000 ^b
	de Student	40.224	102	.394		
	Total	53.073	103			

a. Variable dépendante : للوقاية_المؤسسة_التزامات

b. Prédicteurs : (Constante), الحوادث_اسباب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.257	.445		2.827	.006
	الحوادث_اسباب	.688	.121	.492	5.708	.000

a. Variable dépendante : للوقاية_المؤسسة_التزامات