

تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر مستوى العلاقات الإنسانية في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر العلاقات الإنسانية في العمل بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية " مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة"، ذلك من خلال مقارنة مستوى العلاقات الإنسانية لدى عينة من العمال غير المصابين و كذا عينة من العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة، فكانت النتيجة وجود فروق تعزى للإصابة ترجع لغياب الأخصائي النفسي ضمن لجان الأمن الصناعي بالإضافة إلى غياب التكفل النفسي بالعمال المصابين العائدين لمزاولة أعمالهم بعد أخذ فترة من الراحة و العلاج.

الكلمات الدالة: إصابات العمل، العلاقات الإنسانية في العمل، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة .

أ. قويدر دوباخ

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة المسيلة
الجزائر

Abstract

This study aimed to identify the effect of work incidents on the worker personality through the Burnout index in one of Algerian industry enterprises (E.N.I.C.A.B), and that was by comparing the relationships level in samples of moderate injured and uninjured workers. The result was an existence of differences due to injury feedback to the absence of the psychologist within industrial security committees and the absence of provide for psychological injured workers returning to practice their work after taking a break of rest and treatment.

Keywords: work incidents, relationships, E.N.I.C.A.B

مقدمة

تعتبر مشكلة إصابات العمل من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية، والتي تكلفها خسائر كبيرة تتمثل في : فقدان العناصر البشرية الكفؤة والمدربة، علاوة إلى اضطرارها بالوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العامل ، وفي ذات الوقت يتعين عليها أن تقوم بإجراءات تعيين عمال جدد بدلا عن المصابين عاجزين على مواصلة العمل، وذلك من خلال تحملها نفقات التعيين والتدريب كما تتحمل أيضا التكفل بالعمال المصابين إصابة متوسطة إلى حين عودتهم إلى أعمالهم.

و بالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي المتمثل في العمل على توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل، و كذا العمل على توعية العاملين و تدريبهم و تشجيعهم للحفاظ على سلامتهم و سلامة عناصر العملية الإنتاجية الأخرى، وذلك من خلال إتباع شروط و تعليمات الأمن الصناعي لوقايتهم من الإصابات، إضافة إلى تزايد الاهتمام الملحوظ في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرار في الدولة لمشكلة إصابات العمل و ذلك من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة و الأمن الصناعي، وكذا إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل بالإضافة إلى تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين اهتمامه عليه، إلا أن إصابات العمل في تزايد ملحوظ الإحصائيات التي يقدمها

و حسب إحصائيات وزارة العمل و لتشغيل و الضمان الاجتماعي المعلن عنها سنة 2012 فإن نفقات إصابات العمل الناجمة عن حوادث عمل وأمراض مهنية بلغت أكثر من 19 مليار دينار جزائري خلال السنوات الأخيرة وأن حوادث العمل تقتل حوالي 08 آلاف عامل من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا يضاف إليها حوادث العمل الأخرى (الغير مميتة) و التي يترتب عنها منح عطل مرضية لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية مع التكفل بهم حين عودتهم لمزاولة أعمالهم ، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال 520 مرض مهني وهذا ما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا.

ومن خلال الدراسات الاستطلاعية الميدانية التي قام بها الباحث في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة للوقوف على واقع إصابات العمل فيها و كذلك من خلال البحث في النصوص الوطنية و التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالوقاية الصحية و الأمن في العمل المتحصل عليها أثبتت الإهمال الكبير للجانب السيكولوجي و الاجتماعي في التكفل بالعمال المصابين بصفة عامة و العمال الذين تعرضوا لإصابات عمل و عادوا لمزاولة أعمالهم بعد تماثلهم للشفاء بصفة خاصة.

لذلك كان من الضروري القيام بدراسة ميدانية للتعرف فيما إذا كانت إصابات العمل قد تخلف آثارا في مستوى العلاقات الإنسانية للعامل - الذي تعرض لإصابة عمل و عاد لمزاولة عمله بعد التكفل و العلاج- مع زملائه من جهة و بينه و بين مشرفيه من جهة أخرى.

وسنحاول في هذه الدراسة التعرف على مستوى العلاقات الإنسانية لدى عمال وحدة الإنتاج (غير المصابين/ المصابين إصابة متوسطة الخطورة) بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة الجزائر فيما بينهم من جهة و بينهم و بين مشرفيهم من جهة أخرى، و من ثمة التعرف على هل هناك فروق في مستوى العلاقات الإنسانية بين العمال المصابين و العمل غير المصابين تعزى لمحك الإصابة؟

تساؤلات الدراسة:

- ما هو مستوى العلاقات الإنسانية الذي يتمتع به عمال قسم الإنتاج غير المصابين بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " ؟
- ما هو مستوى العلاقات الإنسانية الذي يتمتع به عمال قسم الإنتاج غير المصابين بينهم وبين مشرفيهم بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " ؟
- ما هو مستوى العلاقات الإنسانية الذي يتمتع به عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " ؟
- ما هو مستوى العلاقات الإنسانية الذي يتمتع به عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بينهم وبين مشرفيهم بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينتين " غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة " في مستوى العلاقات الإنسانية لديهم ترجع إلى محك الإصابة ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينتين " غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة " في مستوى العلاقات الإنسانية بينهم وبين مشرفيهم ترجع إلى محك الإصابة ؟

فرضيات الدراسة:

- يتمتع عمال قسم الإنتاج غير المصابين بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " بمستوى عال من العلاقات الإنسانية فيما بينهم.
- يتمتع عمال قسم الإنتاج غير المصابين بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " بمستوى عال من العلاقات الإنسانية بينهم وبين مشرفيهم.
- يتمتع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية .
- يتمتع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل " بسكرة " بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية بينهم وبين مشرفيهم.
- توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينتين " غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة " في مستوى العلاقات الإنسانية لديهم ترجع إلى محك الإصابة.
- توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينتين " غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة " في مستوى العلاقات الإنسانية بينهم وبين مشرفيهم ترجع إلى محك الإصابة.

مفاهيم الدراسة:

مفهوم إصابات العمل:

استحوذ مفهوم إصابة العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف الفروع العلمية الخاصة بها، كالعلوم الاجتماعية وكذا الاقتصادية، الهندسة البشرية... فنجد علماء النفس الاجتماعي و الهندسة البشرية الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية و التنظيمية التي تطرحها الإصابة يرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلال تتتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من العوامل، أين يتدخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل، والزملاء ونوعية الإشراف، وفترات التدريب الجد قصيرة وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من وردية لأخرى بحكم النظام العلمي(3×8) .

والعودة إلى النشاط بعد فترة الراحة، إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنًا في تهيئة ظروف الإصابة . (مرابط، 1988، ص37)

إضافة إلى ذلك فقد عرفت الإصابة في موسوعة الطب والصحة والأمن على أنها : " حادث غير متوقع، قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية وترجع معظم إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية، بينما يرجع جزء منها إلى إجهاد إنساني. Encyclopédie de médecine, 1976, P12

بعض النظريات المفسرة لإصابات العمل :

نظرية الضعف والتكيف: ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات.

كما أن الظروف الفيزيكية الجيدة من إضاءة، حرارة،... من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث. (العيسوي، 1968، ص 277-278)

النظرية الطبية: ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية. (نعامة، 1991، ص188)

النظرية الاجتماعية : ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل. (عوض، 1985، ص 30، 1988)

النظرية القدرية : ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند

طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث، والتعيس هو الأمل للتورط في الحوادث .

نظرية التحليل النفسي : ترى هذه النظرية من خلال صاحبها " سيغmond فرويد " أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات.

النظرية الوظيفية : ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، أما الظروف البيئية فتتسبب في "12%" تقريبا . (حمدي و آخرون، 1999، ص ص 199- 200)

مفهوم العلاقات الإنسانية في العمل:

أصبح من المسلم به أن رفع الكفاءة الإنتاجية لا يتحقق إلا بالجوانب المادية و الفنية و بتطوير أساليب العمل فحسب بل أصبحت الحاجة ملحة أكثر من ذي قبل بالاهتمام بالجوانب الإنسانية في العمل، أي الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين، والعمل على خلق جو ملائم في بيئة العمل تسوده الثقة، التقاهم والتعاون المشترك بين العاملين من جهة، وبينهم و بين مشرفيهم من جهة أخرى، أي الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل.

وقد عرفها " يودر" :-" في كتابه الموسوم ب " إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية" بأنها: " مجموعة الصلات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال و العمال، وهيئة الإدارة في المشروع بصفة جماعية أو فردية، يضاف إليها مجموعة الروابط البشرية التي تقوم بسبب ضرورة تحقيق التعاون المنشود من جانب العمال في قيامهم بالعمليات الصناعية". (زكي، 1993، ص20)

ويرى " دايفز" :- " أن مفهوم العلاقات الإنسانية يعبر عن تلك التفاعلات بين الأفراد حيث يجتمعون في تشكيلات لتحقيق الأهداف المسطرة، وهي أيضا تكامل الأفراد في مواقف تدفعهم إلى العمل معا بشكل منتج ومتعاون، فيه رضا اقتصادي ونفسي و اجتماعي". (الحربي، 2013، ص14)

أسس العلاقات الإنسانية في العمل:

هناك مجموعة من الأسس بإتباعها تتكون علاقات إنسانية سليمة في بيئة العمل سواء بين الرئيس والمرؤوس أو بين المرؤوسين فيما بينهم، و يمكن تلخيص أهمها فيما يلي :

- أسس العلاقات الإنسانية بين الرئيس والمرؤوس: تتمثل فيما يلي:

- ضرورة استخدام الرئيس لخبرته مع تقديره الصحيح للأمور و تطبيقه للمبادئ العامة للعلوم السلوكية "علم النفس، علم الاجتماع".

- ضرورة المشاركة الحقيقية و الفعلية للمرؤوسين في اتخاذ القرارات لجعلهم أكثر حماسا وتفانيا في العمل عند الأخذ بأرائهم.
- ضرورة العمل على إزالة كل العوائق التي تعرقل و تشوش العملية الاتصالية بالمنظمة.

- ضرورة إيجاد التفاهم المتبادل بين الرئيس و مرؤوسيه.
- ضرورة التمتع بالأمانة و الصدق في توضيح كل ما يصدر من قرارات، حرصا على كسب ثقة المرؤوسين و بعث الارتياح في نفوسهم.
- ضرورة التمسك الصارم بأهداف العمل و تطابق القول مع الفعل من طرف الرئيس.
- ضرورة استخدام الرئيس للفن في ممارسة العلاقات الإنسانية مع مرؤوسيه سيما وأن دوافع المرؤوسين تتعدد و تتنوع.

أسس العلاقات الإنسانية بين المرؤوسين: تتمثل فيما يلي:

- ضرورة التعاون و العمل كروح فريق و المساهمة في تحقيق أهدافهم المشتركة.
- ضرورة احترام رئيسهم و كذا احترام حاجات و رغبات بعضهم البعض.
- ضرورة التمتع بالعزم و النية الصادقة على الانسجام و التوافق و التعاون فيما بينهم.

- ضرورة التمتع بالعدالة و الموضوعية و الترفع عن الأنانية، و تغليب المصلحة العامة عن المصلحة الشخصية.

- ضرورة العمل على تحقيق مناخ تنظيمي ملائم للعمل يسوده الود و الاحترام المتبادل من طرف الجميع.

- ضرورة الابتعاد عن اتخاذ مواقف سلبية، و عن تغطية المساوئ و العيوب، لأنه قد يضع ستارا يحجب الحقيقة و يفتح بابا للتحريف و التشويش. (بن عيضة، 2011، ص ص 37-38)

و هناك بعض المهتمين يؤكدون أن أسس العلاقات الإنسانية في العمل تتمحور حول أربعة أسس هي: الإيمان بقيمة الفرد، المشاركة و التعاون، العدل في المعاملة، التحديث و التطوير. (أحمد، 1999، ص 66)

أهداف العلاقات الإنسانية في العمل: يتفق معظم الباحثين في السلوك الإنساني بشكل عام، السلوك التنظيمي بشكل خاص على أن وجود العلاقات الإنسانية في جو العمل تهدف إلى ما يلي:

- تحفيز الأفراد و الجماعات على تحسين مستوى أداء العاملين على مستوى الفرد أو الجماعات.

- إشباع حاجات العاملين النفسية، الاجتماعية و الاقتصادية.

- العمل على تنمية روح التعاون بين العاملين عبر جميع المستويات التنظيمية. (بن عيضة، مرجع سابق، ص 36)
- زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات و من ثمة العمل على تحقيقها بكفاءة وحماس.
- العمل على تحقيق التوافق والانسجام بين أهداف المنظمة و أهداف العاملين فيها.
- التركيز على الجانب الإنساني أكثر من المادي في العمل.
- خلق جو من الانسجام والتوافق والتفاهم بين الإدارة والعاملين. (الحربي، مرجع سابق، ص ص 38-40)
- التنبؤ بالحاجات الخاصة بالعاملين، والسعي لتلبيتها، وكذا الوقوف على مشكلاتهم والعمل وإيجاد حلول لها ترضيهم باستخدام جميع الوسائل الممكنة. (عقيل، 2005، 38)

المنهج المستخدم و سبب اختياره:

تم اختيار المنهج الوصفي المقارن لملاءمته مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى :

أولاً: التعرف على واقع الحالة الراهنة المتمثلة في: مستوى العلاقات الإنسانية في العمل لدى عينتي الدراسة (عينة العمال غير المصابين/ عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة).

ثانياً: التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى العلاقات الإنسانية لدى أفراد العينتين (مصابين/غير مصابين) تعزى إلى محك الإصابة.

أداة الدراسة:

- استبيان مستوى العلاقات الإنسانية بين العمال من جهة وبينهم وبين المشرفين عليهم من جهة أخرى:

وقد تم الاعتماد عليه في هاته الدراسة لقياس مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين من جهة و بينهم و بين مشرفيهم من جهة أخرى، حيث تم بناء بنوده على ضوء أهداف الدراسة، بالاعتماد على الأدبيات، النظريات العلمية و كذا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، و قد اشتمل الاستبيان المصمم في صورته الأولية على 32 بنداً موزعين على محورين هما:

المحور الأول: يتعلق بقياس مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين و شمل 16 بنداً.

المحور الثاني: يتعلق بقياس مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم و شمل 16 بنداً.

بعد ذلك تم عرض الاستبيان على عشرة محكمين مختصين لمعرفة آرائهم حول ما

إذا كانت بنود الاستبيان تقيس حقا الموضوع المراد قياسه من حيث مدى وضوح البنود و ترابطها و ملائمتها للاستخدام.

بعد الأخذ بملاحظات المحكمين تم تعديل بنوده الغامضة و إلغاء بعض البنود التي ثبت بأنها لا تحقق هدفها بشكل فعال و تم وضع الاستبيان في صورته النهائية مكون من جزأين هما:

الجزء الأول: يحتوي على توضيح الباحث للغرض العلمي من الاستبيان و نوع المعلومات المراد الحصول عليها و كيفية الإجابة عنها، مع تشجيع المبحوثين على الإجابة الدقيقة و الموضوعية على بنود الاستبيان و أخيرا طمأننتهم بان المعلومات تبقى سرية و لا تستخدم إلا لغرض العلمي.

الجزء الثاني: يحتوي على بنود الاستبيان المكونة من 28 بندا و كذا بدائل الإجابة الآتية:

موافق	تمنح 03 درجات للمبحوث الذي يجيب على البديل موافق في كل بند من بنود الاستبيان
موافق نوعا ما	تمنح 02 درجات للمبحوث الذي يجيب على البديل موافق في كل بند من بنود الاستبيان
غير موافق	تمنح 01 درجة للمبحوث الذي يجيب على البديل موافق في كل بند من بنود الاستبيان

المحور الأول: يتعلق بقياس مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم

أرقام بنوده في الاستبيان هي: 01.02.03.04.05.06.07.08.09.10.11.12.13.14

المحور الثاني: يتعلق بقياس مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين

أرقام بنوده في الاستبيان هي: 15.16.17.18.19.20.21.22.23.24.25.26.27.28

طرق حساب صدق و ثبات استبيان العلاقات الإنسانية لهاته الدراسة:

الصدق:

صدق المحكمين: وذلك بعرضه على عشرة محكمين " خبراء و مختصين ممثلين في أساتذة التعليم العالي، حيث أكد معظمهم على أن الاستبيان يقيس فعلا الموضوع الذي وضع لقياسه.

صدق المحتوى: وذلك من خلال الفحص الدقيق بالاستعانة بمختصين و خبراء لجميع البنود التي يتشكل منها الاستبيان والتأكد المطلق من أن كل البنود تغطي الموضوع المدروس إلى حد بعيد يمكن الوثوق به.

الثبات:

طريقة التجزئة النصفية: بعد تقديم الاستبيان للمبحوثين كاختبار واحد و الإجابة عليه، تم تقسيمه إلى نصفين، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات المبحوثين في النصف الأول، و النصف الثاني من المقياس، حيث بلغ معامل الارتباط 0.83 و هي درجة عالية تؤكد ثبات المقياس.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة الجزائر و ذلك بأحد أقسامها المتمثل في قسم الإنتاج.

المجال البشري: تمثل المجال البشري في جميع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة والغير مصابين الذي يبلغ عددهم 393 عامل.

المجال الزمني: تم إجراء الدراسة الميدانية عبر فترات زمنية متقطعة امتدت من شهر مارس 2014 إلى غاية شهر جوان من عام 2014

عينة الدراسة:

عينة الدراسة في هذا البحث تم تقسيمها إلى عينتين فرعيتين نظرا لطبيعة الدراسة والهدف منها هما:

العينة الفرعية الأولى: عينة تشمل العمال الغير المصابين بوحدة الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة: وقد تم اختيارها بطريق عشوائية بسيطة حيث تم تحديد عدد جميع عمال قسم الإنتاج البالغ عددهم "393 عامل" و بعد استبعاد جميع العمال الذين تعرضوا لإصابات ناجمة عن حوادث عمل و أمراض مهنية متوسطة الخطورة و عادوا لمزاولة أعمالهم السابقة بصورة طبيعية بعد العلاج وبعد أخذ عطلة مرضية تراوحت من أسبوع إلى شهر وكان عددهم 32 عاملا، حيث أصبح عدد المجتمع الأصلي للعمال الغير مصابين 361، بعد ذلك تم اختيار مجموعة من العاملين بنسبة 10 في المائة من المجتمع الأصلي وهم يمثلون عينة العمال الغير مصابين وعددهم 36 عاملا .

العينة الفرعية الثانية: عينة تشمل العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة نتيجة حوادث عمل و أمراض مهنية بقسم الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، وقد تم اختيارها بطريقة قصديه بالاعتماد على محك الإصابة المتوسطة الخطورة وبلغ عددهم 32 عاملا و هم يمثلون عينة العمال المصابين.

أساليب المعالجة الإحصائية: تم الاعتماد في تحليل البيانات على مجموعة أساليب إحصائية تمثلت في: معامل الارتباط البسط، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين، اختبارت لعينتين غير متساويتين، وتم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

عرض نتائج الدراسة و تفسيرها في ضوء الفرضيات:

جدول رقم(01) يوضح استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على استبيان العلاقات الإنسانية"محور علاقات العاملين فيما بينهم"

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	مستوى العلاقات الإنسانية لدى عينة العمال الغير مصابين
29.91	05.46	02.28	36	

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على محور العلاقات الإنسانية فيما بينهم المكونة من "36 مبحوثاً" أن "13 مبحوثاً" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ "28.02" فيما كانت درجة "مبحوث واحد" عند مستوى المتوسط الحسابي أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي وكان عددهم "22 مبحوثاً"، و قد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "05.46" و بمعدل تباين يساوي "29.91"

وهذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال غير المصابين يتمتعون بعلاقات إنسانية عالية.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الثالثة التي تقول: " يتمتع عمال قسم الإنتاج غير المصابين بمؤسسة صناعة الكوابل"بسكره" بمستوى عال من العلاقات الإنسانية فيما بينهم"

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين المؤكدة على وجود علاقات إنسانية عالية بينهم، إلى قلة الصراعات بينهم سواء أفراداً أو جماعات، ذلك ربما يرجع بشكل رئيسي إلى توفير المؤسسة لمتطلباتهم المختلفة، و وجود عدالة تنظيمية تضمن لهم حقوقهم، بالإضافة إلى ذلك ربما يرجع إلى خوفهم من الطرد في حالة افتعال المشاكل سيما وأن المؤسسة تعتمد على التوظيف بالتعاقد، كما يعود أيضاً إلى سياسة المنظمة في الحفاظ على سلامة مواردها البشرية، من خلال إعطاء قيمة كبرى و أهمية بالغة لأمنهم وسلامتهم حسب سياسة المنظمة من خلال مديرها العام في الشركة الأم "شركة جنرال كابل التي تعد المؤسسة فرعاً من فروعها"، كل هذا تبرهن عليه حصول المؤسسة على شهادة الجودة " الايزو" لمرتين.

عموماً و من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثالثة قد تحققت.

- جدول رقم(02) يوضح استجابات أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان العلاقات الإنسانية "محور العلاقات الإنسانية بين العاملين:

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	
21.28	04.61	19.46	32	مستوى العلاقات الإنسانية لدى عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على "محور العلاقات الإنسانية فيما بينهم" المكونة من "32 مبحوثاً" أن "16 مبحوثاً" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ "19.46" فيما كانت درجة "02 مبحوثين" عند مستوى المتوسط الحسابي، أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي و كان عددهم "14 مبحوثاً"، و قد بلغ درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "04.61" و بمعدل تباين يساوي "21.28" و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة يتمتعون بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الرابعة التي تقول: "يتمتع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة" بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية".

تعود نتيجة استجابات عينة الأفراد المصابين إصابة متوسطة الخطورة المؤكدة على تمتعهم بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية مع زملائهم إلى تلك المشاعر السلبية التي يحملونها على أنفسهم بعد الإصابة مفادها أنهم غير مرغوب فيهم من طرف زملائهم غير المصابين، وأن المؤسسة أهملتهم و لا تعول عليهم كثيراً وأنهم عرضة للطرد في أي وقت لأنهم مصدر لتعطيل العملية الإنتاجية، كما يرجع أيضاً إلى إحساسهم بأن المؤسسة لا يهتمها ما حدث لهم و هو يؤدون أعمالهم، نتيجة لعدم تقديم الدعم النفسي لهم أثناء الإصابة، سيما وأن المؤسسة لا يوجد فيها سيكولوجي يتابع حالاتهم ويرفع من روحهم المعنوية، كل هذا تؤكد انطوائيتهم ومشاعر اليأس وانعدام الرضا و اتجاهاتهم السلبية نحو أعمالهم و المؤسسة التي ينتمون إليها.

عموماً ومن خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الرابعة قد تحققت.

جدول رقم (03) يوضح استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على استبيان العلاقات الإنسانية "محور العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم"

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	
21.28	04.61	19.46	32	مستوى العلاقات الإنسانية لدى عينة العمال غير مصابين بين العاملين و مشرفيهم

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين على محور العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم المكونة من "36 مبحوثاً" أن "15 مبحوثاً" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ "32.02" فيما كانت درجة "03 مبحوثين" عند مستوى المتوسط الحسابي، أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي و كان عددهم "18 مبحوثاً"، و قد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "06.20" و بمعدل تباين يساوي "38.54" و هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال غير المصابين يتمتعون بعلاقات إنسانية عالية بينهم و بين مشرفيهم.

تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الخامسة التي تقول: " يتمتع عمال قسم الإنتاج الغير مصابين بمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة" بمستوى عال من العلاقات الإنسانية بينهم و بين مشرفيهم. "

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين المؤكدة على وجود علاقات إنسانية بينهم و بين مشرفيهم، إلى الدور الكبير الذي يلعبه المشرفين في قسم الإنتاج من خلال إعطاء التوجيهات والإرشادات للمرؤوسين بأسلوب ديمقراطي وموضوعي مما جعلهم يأخذون بتعليماتهم بمشاعر ايجابية و يولون لهم احتراماً نظيراً ما يقدموه لهم من نصائح تساعد على أدائهم لأعمال في جو خال من التوترات والملاحظات الاستفزازية أو من الشكاوي التي قد يرفعها المشرفين إلى الإدارة لأغراض شخصية أو انتقامية، كما أنهم يشعرون بأن مشرفيهم هو وسطاء بينهم و بين إدارتهم يرفعون مطالبهم عن طريقهم والملاحظ أن المشرفين يقومون بأدوارهم حسب ما أكدته نتائج استجابات أفراد العينة وحسب مع لاحظناه من خلال زيارتنا لقسم الإنتاج، وكذا من خلال المقابلات مع مسئول الوقاية و الأمن الصناعي.

عموماً ومن خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الخامسة قد تحققت.

جدول رقم(04) يوضح استجابات أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان العلاقات الإنسانية"محور العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم".

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة N	
37.57	06.12	24.09	32	مستوى العلاقات الإنسانية لدى عينة العمال غير مصابين بين العاملين و مشرفيهم

يتضح من خلال استجابات أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على محور العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم المكونة من "32 مبحوثاً" أن "17 مبحوثاً" كانت درجاتهم تحت المتوسط الحسابي الذي بلغ "24.09" فيما كانت درجة "مبحوث واحد" عند مستوى المتوسط الحسابي، أما باقي أفراد العينة فقد فاقت درجات استجاباتهم المتوسط الحسابي و كان عددهم "14 مبحوثاً"، و قد بلغت درجة انحراف درجات استجابات العينة عن المتوسط الحسابي "06.12" و بمعدل تباين يساوي "37.57" وهذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة يتمتعون بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية بينهم وبين مشرفيهم.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية السادسة التي تقول: " يتمتع عمال قسم الإنتاج المصابين إصابة متوسطة الخطورة بمؤسسة صناعة الكوابل "بسكرة" بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية بينهم و بين مشرفيهم."

تعود نتيجة استجابات أفراد عينة الأفراد المصابين إصابة متوسطة الخطورة المؤكدة على تمتعهم بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية مع مشرفيهم إلى تلك الانطباعات السلبية التي يحملونها عنهم مفادها أنهم محاصرون من طرفهم، و أنهم يتابعون تفاصيل أدائهم بحثاً عن عثراتهم و من ثمة عقابهم، كما تعود أيضاً إلى شعورهم بأن مشرفيهم ينظرون إليهم نظرة دونية و يتمنون طرد المؤسسة لهم، صف إلى ذلك توقعاتهم السلبية التي توحى بأن مشرفيهم يقفون إلى صف الإدارة و أنهم يحملون إلى الإدارة شكاوي ضدهم مما ولد لديهم كرها و تجنباً في بناء علاقات غير رسمية مع مشرفيهم.

عموماً ومن خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية السادسة قد تحققت.

جدول رقم(05) يوضح نتيجة الفروق في استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين و عينة أفراد العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان العلاقات الإنسانية"محور العلاقات الإنسانية بين العاملين":

التقنيات المتغيرة	الحالة	المتوسط الحسابي	اختبار "ت" غير لعينتين متساويتين	درجة الحرية	مستوى الدلالة 0.01
محور العلاقات الإنسانية للعاملين فيما بينهم	عمال غير مصابين	28.02	06.92	66	دال إحصائيا
	عمال مصابين	19.46			

يتضح من خلال استجابات أفراد العينتين على " محور العلاقات الإنسانية بين العاملين" أن عينة الأفراد غير المصابين يتمتعون بمستوى عال العلاقات الإنسانية مقارنة بعينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة الذين يتمتعون بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية ، و هذا ما يبينه الاختلاف في معدلات المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والتباين لكلي العينتين ، و تؤكد قيمة اختبار "ت" التي بلغت"06.92" و هي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة "0.01". و منه نستنتج أن إصابات العمل المتوسطة الخطورة تؤثر على مستوى العلاقات الإنسانية بين العاملين بقسم الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية العاشرة و التي تقول: "توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينتين" غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة" في مستوى العلاقات الإنسانية لديهم ترجع إلى محك الإصابة.

تعود نتيجة وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات عيني الدراسة "محور العلاقات الإنسانية بين العاملين " إلى محك الإصابة ، ذلك أن الإصابة أثرت على مستوى العلاقات الإنسانية بينهم وبين زملائهم بالسلب، وهذا ما تؤكد شخصياتهم الانطوائية وانعزالهم على الجو المرح وغير الرسمي الذي يصنعه العمال غير المصابين لرفع روحهم المعنوية ، وذلك حسب استجاباتهم على مقياس الإرهاق المهني، ومن خلال نتائج مقابلاتنا مع المسئول على الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، وكذا ملاحظتنا لسلوكيات للعاملين في بيئة العمل.

عموما ومن خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية العاشرة قد تحققت.

جدول رقم(06) يوضح نتيجة الفروق في استجابات أفراد عينة العمال غير المصابين و عينة أفراد العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة على استبيان العلاقات الإنسانية"محور العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم.

مستوى الدلالة 0.01	درجة الحرية	اختبار "ت" لعينتين غير متساويتين	المتوسط الحسابي	الحالة	التقنيات المتغير
دال إحصائيا	66	05.29	32.02	العمال غير المصابين	محور العلاقات الإنسانية بين العمال و مشرفيهم
			24.09	العمال المصابين	

يتضح من خلال استجابات أفراد العينتين على"محور العلاقات الإنسانية بين العمال و مشرفيهم" أن عينة الأفراد غير المصابين يتمتعون بمستوى عال من العلاقات الإنسانية مع مشرفيهم مقارنة بعينة العمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة الذين يتمتعون بمستوى منخفض من العلاقات الإنسانية مع مشرفيهم، وهذا ما يبينه الاختلاف في معدلات المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري والتباين لكلي العينتين ، وتؤكدده قيمة اختبار "ت" التي بلغت"05.29" وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة "0.01".

ومنه نستنتج أن إصابات العمل المتوسطة الخطورة تؤثر على مستوى العلاقات الإنسانية بين للعاملين و مشرفيهم بقسم الإنتاج بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

* تفسير النتيجة على ضوء الفرضية الإجرائية الحادية عشرة والتي تقول: "توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينتين" غير المصابين / المصابين إصابة متوسطة الخطورة) في مستوى العلاقات الإنسانية بينهم و بين مشرفيهم ترجع إلى محك الإصابة".

تعود نتيجة وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات عيني الدراسة "محور العلاقات الإنسانية بين العاملين و مشرفيهم" إلى محك الإصابة ، ذلك أن الإصابة أثرت على مستوى العلاقات الإنسانية بينهم و بين مشرفيهم بالسلب، وهذا ما تؤكدده مقاومتهم لتعليمات مشرفيهم، ولامبالاتهم بنصائحهم وإرشاداتهم والضرب عرض الحائط كل ما يقدموه لهم، نتيجة الاتجاهات السلبية التي كونوها نحوهم والمشاعر السلبية التي يحملونها لهم باعتبارهم يقفون إلى صف الإدارة ولا يحملون لهم سوى الشر و يتمنون لهم الرحيل نهائيا من المؤسسة لأنهم عالة عليها ومصدر للمشاكل التي تحدث في المؤسسة.

عموما ومن خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الحادية عشرة قد تحققت.

الخاتمة

من خلال المعطيات التي تم التحصل عليها من هاته الدراسة، يتضح جليا التأثير السلبي الجوهرى لإصابات العمل على شخصية العامل وخصوصا المتوسطة الخطورة التي تم التركيز عليها في الدراسة.

حيث أن الفروق في مؤشر مستوى العلاقات الإنسانية الذي تم الاعتماد عليه كمحك لدراسة التأثير بدا واضحا في استجابات العمال المصابين من جهة وغير المصابين من جهة أخرى.

بمعنى أن الإصابة تسببت في التأثير السلبي على مستوى العلاقات الإنسانية للعمال المصابين إصابة متوسطة الخطورة والعائدين إلى نفس مناصبهم قبل الإصابة بعد أخذ عطله علاج وراحة امتدت من أسبوع إلى شهر حسب طبيعة الإصابة وشدتها.

ومن خلال النتائج يمكن التنويه إلى ضرورة التكفل المستمر للعمال المصابين العائدين لأعمالهم بعد الإصابة، خصوصا التركيز على التكفل والمتابعة السيكولوجية، ذلك لأن صدمة الإصابات التي كانت انعكاساتها واضحة على صحة العامل الجسدية كذلك لها أثرها النفسي السلبي على شخصية العامل، قد تجعله يكون اتجاهات سلبية نحو عمله ، رئيسه ، زملائه وكذا المؤسسة التي ينتمي إليها.

وهذا ما يجعله أسيرا ومستهدفا للحوادث والأمراض المهنية مستقبلا من جهة نتيجة التعنت واللامبالاة، وكذا أسيرا لسلوكيات سلبية تنعكس على أدائه لعمله بكفاءة وفعالية ومنه التأثير السلبي على أداء زملائه وأداء المؤسسة ككل.

توصيات و اقتراحات:

بناء على ما تم التوصل إليه في هاته الدراسة من خلال الأدبيات التي تم جمعها والاطلاع عليه حول متغيرات الدراسة من جهة ومن النتائج المتحصل عليها من خلال ن الدراسة الميدانية بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، يمكن صياغة بعض التوصيات والاقتراحات التي نأمل من خلالها إعادة النظر في كيفية التكفل بالعمال المصابين خصوصا على الصعيد النفسي لإضفاء مزيدا من النجاعة والفعالية على سياسات الأمن الصناعي المتبعة في مؤسساتنا الجزائرية من خلال أبعادها الثلاث: التوعية والتحسيس، التدريب، العلاج.

- ضرورة زيادة دعم الإدارة العليا في المؤسسة المادي و المعنوي للجان الأمن الصناعي للقيام بواجباتهم بكفاءة وفعالية.

- ضرورة الاعتماد على أخصائيين في علم النفس العمل و التنظيم ضمن لجان الأمن الصناعي سيما وأن الإحصائيات و كذا المهتمين بالموضوع يرجعون إلى معظم الإصابات في بيئة العمل إلى أسباب بشرية.

- ضرورة التكفل والمتابعة السيكولوجية للعمال المصابين العائدين لأعمالهم بعد الإصابة لرفع روحهم المعنوية وشعورهم بأن المؤسسة مهتمة بهم وبصحتهم.
- ضرورة التركيز على التدريب السلوكي للعمل على تغيير كل الاتجاهات السلبية التي قد يحملها العامل بسبب الإصابة تجاه زملائه و مشرفيه والمؤسسة ككل.

قائمة المراجع:

- 1- مرابط اليامنة، التكنولوجيا وإصابات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة قسم على الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1988.
- 2- Encyclopédie de médecine, hygiène Sécurité du travail, Volume A,K, bureau Internationale du travail, GENEVE, 1976.
- 3- عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، 1968.
- 4 - سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، مطبعة عكرمة، دمشق سوريا، 1991.
- 5-عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1985.
- 6- حميدي ياسين وآخرون، ، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999.
- 7- زينب زكي حسين محمد، دور العلاقات الإنسانية في فاعلية إدارة المدرسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، الأردن، 1993.
- 8- خالد بن حمدي الحميد الحربي، أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2013.
- 9- وصل الله بن عيضة بن حامد الحارثي، مستويات العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية كما يتصورها المديرون و المعلمون بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية و التخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2011.
- 10- أحمد أحمد إبراهيم، العلاقات في المؤسسة التعليمية، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، الإسكندرية، ط 1، 1999.
- 11- ناصر بن محمد بن عقيل، العلاقات الإنسانية و علاقتها بالأداء الوظيفي" دراسة تطبيقية على ضباط الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.